



in& DIREKT

Ausgabe 60
Winter 2013/14



LAND IN SIGHT

Zukunftschancen statt Abbaudrohungen



Nachruf für Wulf: Seite 13

Betriebsratswahl

Neuaufstellung im
März für vier Jahre

Interview

Ausbildung
bei Bosch

10. Jubiläum

BOSCH-Grafeneck-
Projekt feierte

Christa Hämmerle

Trotz Rente führt sie
Rentenberatung fort

**Im Heft:
Kontü- und Jahres-
kalender 2014**

03 editORIAL – Brief der Redaktion

RBstandoRT-INFOS

- 04 Aktuelles und Betriebsratswahl
- 05 Standortzukunftsverhandlungen
- 06 Verhandlungsergebnisse
- 07 Robert Bosch-Zulage
- 08 Umwandlung Pausenbezahlung
- 09 Ausblick in die Zukunft

ALstandoRT-INFOS

- 10 Mitarbeitergespräch
- 11 Betriebliche Eingliederung

gut BERaten

- 12 Spenden für kranke Kinder
- 13 Nachruf: Wulf Siepert
- 14 Ferienjob und Urlaub 2014
- 14b Frauentagscafé
- 15 Belastungsprojekt in der CLP
- 16 Gefährdungsbeurteilung
- 17 Bösmannsäcker-Parkplatz
- 18 Ade, Christa Hämmerle

bereichsINFOS

- 19 kusterDINGEN
- 20 mikroMECHANIK
- 21 A-Team für Angestellte
- 22 ausBILDUNG: Drei Jubiläen
- I – IV Jahres- und Kontikalender**
- 23 ausBILDUNG: Ausbilder-Interview

boschINFOS

- 28 10 Jahre Bosch-Grafeneck-Projekt
- 31 Weiter Abbau bei BOSCH
- 32 Mitarbeiter-Rabattmöglichkeiten

gewerkSCHAFT

- 33 Jubilarfeier für MetallerInnen
- 34 Die IG Metall-Tanja
- 36 Streik bei norgren
- 38 Gewerkschaftstag und Wahlen
- 39 Beschäftigtenbefragung

gesellSCHAFT

- 40 Internet der Dinge ausgegründet
- 41 Veranstaltung zur Energiewende
- 42 Impressum und 1001 Grund
- 43 Jetzt erst recht: Beitreten!
- 44 Neue IG Metall-Kampagne



Interne Stellenausschreibung
Her mit dem guten Leben

Jeder Erfolg hat seine Geschichte

Betriebsrätin/Betriebsrat

aus Entwicklung, kaufmännischen und Fertigungsbereichen

Wir bieten:

- Mitbestimmung bei vielen Themen, die die Belegschaft betreffen
- Eine aktive Betriebsratsfraktion, die sich für die Beschäftigten einsetzt
- Gemeinsames Arbeiten und auch immer mal wieder das Feiern von Erfolgen
- Bezahlte Weiterbildungen und Schulungen durch erfahrene ReferentInnen
- Gute Informationen über betriebliche und gewerkschaftliche Themen
- Beteiligung an der Entstehung von betrieblichen Entscheidungen

Wir erwarten:

- Teilnahme an Betriebsratssitzungen, Arbeitskreisen, Projekten, Vor- und Nachbereitungen
- Engagement für unsere Ziele, ab und zu auch in der Freizeit
- Bereitschaft zur Teilnahme an Schulungen und Aktionen

Anforderungen:

- Engagement für die Kolleginnen und Kollegen des Bereichs und des Betriebes
- Bereitschaft zur Einarbeitung in betriebliche, gewerkschaftliche und politische Themen
- Mitmachen bei Aktionen, Tarifrunden und Veranstaltungen

- Spaß an betrieblichem und gewerkschaftlichem Engagement
- Freude an der Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Betriebsrat
- Interesse an der Erweiterung des eigenen Horizonts
- Rückgrat, z.B. auch mal Konflikte eingehen, wenn's ernst wird

Für was stehen unsere BetriebsrätInnen:

- Für den Erhalt und die positive Weiterentwicklung unseres Standorts
- Für Mut, Stärke, Kompetenz, Solidarität, Vielfalt, Kreativität, Visionen
- Für die selbstbewusste Vertretung der Belegschaftsinteressen
- Für die kenntnis- und ideenreiche Mitgestaltung betrieblicher Belange
- Wir sind AnsprechpartnerInnen für wichtige Themen in den Bereichen
- Wir helfen beim Informationsfluss zwischen Beschäftigten und Betriebsratsgremium

Bitte möglichst schnell unter Tel: 35-2308 anrufen oder schreiben an
Daniel.Mueller4@de.bosch.com oder Thorsten.Dietter@de.bosch.com

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Monaten befanden wir uns bei Bosch in Reutlingen in schwerer See und mussten durch einige Orkantiefs navigieren. Die Reeder auf der Schillerhöhe hatten nämlich Entscheidungen gegen die hiesige Flotte beschlossen und drohten mit Investitionsstopp, Personalabbau sowie der Schließung der Kusterdinger Werft.



Die deutschen Gesetze erlauben es Unternehmen, ihre wirtschaftliche Macht auszuüben ohne Rücksicht auf Betriebsräte und Belegschaften. Nokia lieferte dazu das abschreckende Bild eines gnadenlosen Heuschrecken-Kapitalismus: Trotz staatlicher Subventionen von über 60 Millionen Euro wurde das Werk in Bochum mit seinen 3000 Beschäftigten geschlossen, erst nach Rumänien und von dort weiter nach Asien verlagert.



Bosch gibt kein solch übles Bild ab und schmückt sich immer noch mit der relativ sozialen Einstellung und dem Humanismus des Firmengründers. Mit Hilfe der Sozialpartnerschaft von Leitung und Belegschaftsvertretungen blühte und wuchs sein Unternehmen. Die heutigen Kapitäne dagegen haben weniger Scheu, Produktionen zu verlagern, Werke zu schließen und sogar BoschlerInnen zu entlassen.



Diese vom Markt getriebenen und kurzsichtigen Vorhaben zu verhindern, ist ein wichtiges Ziel der Vertrauensleute- und Betriebsratsgremien innerhalb der Bosch-Gruppe. Letztlich handeln sie damit im Unternehmensinteresse: Wenn Firmenimage, Motivation, Qualität und Innovation durch Missmanagement der Chefetagen ramponiert werden, fallen meist die Ergebnisse schlecht aus. Bestes Beispiel: Nokia.



Mit einer flexiblen Verhandlungsstrategie und der Unterstützung einer solidarischen Besatzung gelang der hiesigen Matrosenvereinigung Unerwartetes. In den Verhandlungen mit den für Reutlingen zuständigen Steuermännern und -frauen konnte die drohende Trockenlegung verhindert werden. Durch Modernisierungen, Neuaufträge und eine Verjüngung wurde die Reutlinger Flotte wieder auf Kurs gebracht in Richtung auf aussichtsreiche Ufer. Vom Ausguck erschallt der hoffnungsfrohe Ruf: „Land in Sicht!“



Alles weitere in dieser ‚Bordbuch‘-Ausgabe.

Viel Spaß und Erbauung beim Lesen!

„Schiff ahoi!“, wünscht eure

in&DIREKT-Redaktion

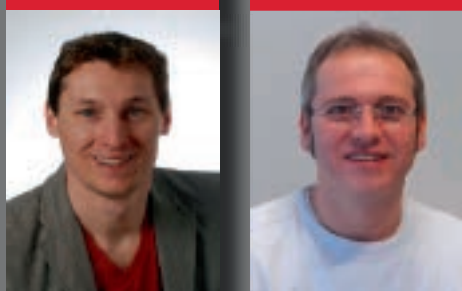


Die Fotos vom Standort stammen vom Stuttgarter Profifotografen Joachim E. Röttgers (www.graffiti-foto.de). Herzlichen Dank für die Abdruckerlaubnis!



Karikatur von Harm Bengen aus der IGM Publikation „direkt“, siehe auch die Homepage des Karikaturisten www.harmbengen.de!

LAND IN SICHT



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

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

das neue Jahr hat an unserem Standort schwungvoll begonnen mit guter bis hervorragender Auslastung in allen Bereichen. Viele haben sich zum Jahreswechsel gute Vorsätze für das neue Jahr vorgenommen. Wir als Betriebsrat wollen die Information und Beteiligung der Beschäftigten weiter fortführen und ausbauen.

Die Vorbereitungen zur Fertigungstagung, bei der rund 800 Bosch-Führungskräfte aus aller Welt teilnehmen, werden auf Hochtouren fortgesetzt, damit sich der Standort von seiner besten Seite zeigen kann.

Es wird 2014 auch einigen Grund zu feiern geben. So steht uns das 50-jährige Jubiläum des Bosch Standorts Reutlingen und 25 Jahre Werkteil Kusterdingen bevor. Im Reutlinger Heimatmuseum findet vom 30.3. bis zum 31.5.2014 eine Ausstellung zum Standortjubiläum statt. Im Rahmen eines Familienbesuchstags finden dazu noch weitere Aktivitäten in Reutlingen und Kusterdingen statt.

Die Themenvielfalt, die uns in diesem Jahr herausfordert, ist jetzt schon enorm und die Zentralisierungspläne der Geschäftsführung scheinen unerschöpflich. So wird die Zentralisierung der Personalabteilung mit dem Projekt „HR-Global“ weiter fortgeführt. Auch unsere Buchhaltung, der Bereich AE-FIN, soll zentralisiert werden. Wir werden uns bei diesen Plänen einbringen, um die Interessen der Betroffenen zu wahren. Bei uns verfestigt sich der Eindruck, dass bei solchen Projekten nicht kritisch hinterfragt wird, ob sich tatsächlich die erwarteten Einsparungen realisieren oder ob sich die Qualität der Dienstleistung verbessert.

Neue RtP1-Struktur

Im RtP1 steht eine große Umorganisation an, bei der die Waferfab und Mikromechanik in einen Frontend- und das Testzentrum und die Sensorik in einem Backend-Bereich zusammengefasst werden sollen. Dies bietet laut RtP1-Werkleitung viele Vorteile und beträfe ausschließlich den indirekten Bereich. Der Betriebsrat ist grundsätzlich aufgeschlossen für positive Veränderungen. Wir sind gespannt, ob diese Strukturänderungen positiv einzuschätzen sind, vor allem, wie sie sich auf die Beschäftigten auswirken. Ein weiteres Thema, das für Emotionen sorgt, sind die geplanten Stellen in der Mikromechanik als Schichtmeister in EG13. Das Thema ‚Disziplinarische Führung in der Schicht‘ kam in den letzten Jahren immer mal wieder zur Sprache, sei es in Zeiten von Beurteilungsdurchsprachen oder um aufgrund der zeitlichen Lage von Schichtmodellen schneller reagieren oder informieren zu können. Solch eine Veränderung der bisherigen betrieblichen Organisation erfordert aber einen intensiven Abstimmungsprozess.

Wo liegen die Vor- und Nachteile dieses Vorhabens? Es muss klar sein, was dies für die bestehenden Topteamleiter in Schicht und für Meister in Normalarbeitszeit bedeuten würde und auf welche Werkstätten diese Struktur übertragen werden soll. Der Betriebsrat muss Gelegenheit haben, solch eine Veränderung

ohne Zeitdruck zu beraten und seine Meinung in diesen Prozess einbringen können.

Noch liegen nicht alle Fakten auf dem Tisch, daher ist bei der Besetzung dieser Stellen mit erheblichen Verzögerungen zu rechnen.

Betriebsratswahl 2014

Vom 14. – 21. März wird der Betriebsrat für die nächsten vier Jahre neu gewählt.

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, auch solche, die von einem anderen Arbeitgebers länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die mindestens sechs Monate dem Betrieb angehören. **Die Anzahl** der zu wählenden BetriebsrätInnen hängt von der Zahl der Gesamtbeschäftigten ab. Werden 7.000 Beschäftigte überschritten, sind 35 Betriebsräte zu wählen, von denen 10 freigestellt sind.

Listenwahl oder Persönlichkeitswahl - in welchem Wahlverfahren wird gewählt? Das Betriebsverfassungsgesetz lässt grundsätzlich beide Varianten zu.

Die Persönlichkeitswahl kann dann stattfinden, wenn nur ein gemeinsamer Wahlvorschlag eingereicht wird. Bei diesem Verfahren können die Wähler die



Kandidatinnen und Kandidaten direkt wählen.

Sobald mehr als ein Wahlvorschlag eingereicht wird, findet automatisch eine Listenwahl statt. Dabei setzt sich jeder Wahlvorschlag durch eine vorgegebene Liste zusammen. Das bedeutet, dass man sich nur für eine der eingereichten Wahllisten entscheiden kann und nicht für einzelne KandidatInnen.

Wir finden es schade, dass an unserem Standort seit 1990 keine Persönlichkeitswahl mehr stattgefunden hat, obwohl dies eine große Mehrheit in der Belegschaft wünscht. Der Grund dafür war, dass immer ein zweiter Wahlvorschlag eingereicht wurde. Wir von der IG Metall-Fraktion des Betriebsrats befürworten direkte Demokratie und würden diesem Wunsch gerne nachkommen. Deshalb haben wir die Initiative ergriffen und am 3.12.2013 der CGM-Fraktion angeboten, einen gemeinsamen Wahlvorschlag einzureichen. Darauf wären alle KandidatInnen abgebildet, so dass nach 24 Jahren wieder eine Persönlichkeitswahl möglich wäre. Die CGM Fraktion hat uns am 20. Januar mitgeteilt, dass sie trotzdem eine eigene Liste einreichen wird. Damit ist klar, dass die kommende BER-Wahl erneut als Listenwahl stattfinden wird.

Dies ist zwar rechtlich legitim. Wessen Interessen bei dieser Entscheidung von der CGM vertreten werden, muss nicht weiter kommentiert werden.

Unser Ziel als IG Metall-BetriebsrätInnen ist eine kompetente Vertretung aller Beschäftigtengruppen. So versuchen wir, durch Kandidatinnen und Kandidaten aus den verschiedenen Werkstätten, Bereichen und Beschäftigtengruppen im Betriebsrat möglichst den ganzen Standort abzubilden. Wir haben den Anspruch, den eingeschlagenen Weg einer engen Kommunikation und Beteiligung weiter auszubauen. Mit dieser Belegschaft am Standort und mit einer starken Gewerkschaft im Rücken wird dies gelingen – davon sind wir überzeugt. Das Zusammenwirken von Betriebsräten und Gewerkschaft ist deshalb wichtig, weil Tarifverträge als wichtige Regelwerke der Betriebsratsarbeit nur von Gewerkschaften abgeschlossen werden können. Nur von ihnen kann zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen auch zum letzten Mittel der Arbeitsniederlegung aufgerufen werden. Auch zeigt sich immer wieder, wie sehr das Expertenwissen aus der Gewerkschaft den Betriebsratsgremien in rechtlichen und wirtschaftlichen Fragen hilft. Diese Unterstützung kann in der Metall- und Elektroindustrie die IG Metall aufgrund ihrer langen Geschichte, organisatorischen Erfahrung und ihrer Mitgliederzahl von über 2 Millionen Menschen am besten bieten.

Ein gutes Betriebsratsgremium sollte engagiert, kompetent und durchsetzungsstark sein. Mit Weitblick und politischem Gespür sorgt es dafür, dass Investitions- und Produktentscheidungen im Sinne der Beschäftigten beeinflusst werden, damit wir - Standort und Belegschaft - gemeinsam eine gute Zukunft haben. Die heutigen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sind das Ergebnis konsequenter Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit der letzten 50 Jahre. Wir wollen mit eurer Unterstützung diesen Weg fortsetzen.

Kolleginnen und Kollegen, übt euer Wahlrecht bei der Betriebsratswahl aus und sorgt somit für eine hohe Wahlbeteiligung. Dadurch werden Akzeptanz und Gewicht des Betriebsrats gestärkt. Dass es bei Forderungen und Angriffen der

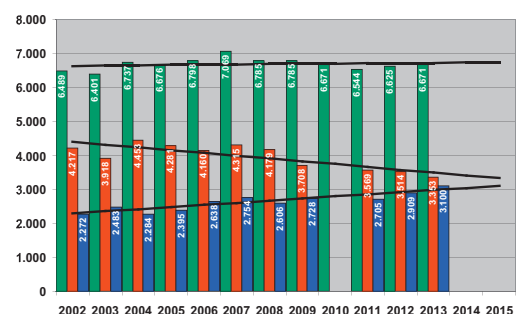
MA Standort Rt

Geschäftsführung manchmal ums Ganze geht, haben wir im letzten Jahr gemeinsam erlebt.

Verhandlungen zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung am Standort Reutlingen

Wie ein roter Faden zog sich der Konflikt um die bezahlten Erholzeitpausen durch das Jahr 2013. Die Standortleitung und die Geschäftsführung auf der Schillerhöhe befeuerten diesen Konflikt durch den Aufbau eines Zweitstandortes für das Endmessen der boomenden Sensoren im chinesischen Standort Souzhou. Ihre Weigerung, das Reutlinger Testzentrum und die Sensorik weiterhin voll auszulasten, hätte den Abbau von Arbeitsplätzen in Reutlingen zur Folge gehabt. Die Zukunft der Keramikfertigung im Bau Rt140 wurde mit dem Entfall der bezahlten Akkordpause verknüpft und eine Serienproduktion unseres erfolgversprechenden Mikrosiegels sollte nicht am Standort Reutlingen stattfinden.

Weil Personalabgänge nicht ersetzt und nicht alle Azubis übernommen wurden, haben wir in den letzten neun Jahren 1.100 Produktionsarbeitsplätze am Standort verloren (siehe Grafik). Dieser Abbautrend setzte sich ungebremst fort, die Belegschaft wurde immer älter und der wichtige Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren erschwert. Der Abbau von Fertigungskapazitäten wirkt sich auch negativ auf die Anzahl der produktionsnahen indirekten Beschäftigten aus. Und die enge Verzahnung von Entwicklung und Produktion leidet darunter, die in der heutigen Zeit der schnellen Modelländerungen und Produktanläufe ein wichtiger Wettbewerbsvorteil im weltweiten Fertigungsverbund ist.



LAND IN SICHT

Während die Auslastung der bestehenden Produktionskapazitäten in Mittel- und Westeuropa nicht gewährleistet ist, baut die Bosch-Geschäftsführung weitere Standorte in Osteuropa und Asien auf. Wer hierzulande ihre Forderung nach Kostensenkung, mehr Flexibilität und Gewinnsteigerung nicht erfüllt, dem droht sie mit betriebsbedingten Kündigungen oder gar ganzen Werkschließungen.

In dieser Situation beschlossen wir als Betriebsrat im Juni 2013, alle Beschäftigten in kleinen Gruppen umfassend über die Ausgangslage zu informieren. Damit wollten wir eine breite Diskussion ermöglichen, gemeinsame Handlungsmöglichkeiten und Alternativen erörtern. Wir erklärten die Geschichte und den Inhalt des alten und neuen Tarifvertrags, in denen die Bezahlung der Erholzeiten geregelt ist. Es wurden die Forderungen der Leitung erklärt. Demnach sollte die Pause nicht mehr bezahlt werden mit der Folge einer verpflichtenden Zeitschuld, die in der Freizeit eingearbeitet werden müsste. Auch stand ein neues Kontischicht-Modell mit 6 Schichten Arbeit und 4 Schichten Freizeit zur Debatte.

Als Fazit nach 56 Infoveranstaltungen war Mitte Juli klar, dass der Betriebsrat das Mandat der Belegschaft bekam, mit der Geschäftsleitung zu verhandeln. Ziele: eine Beschäftigungssicherung, eine Zukunftsperspektive, Erhalt von möglichst viel bezahlter Erholzeitpause, keine verpflichtende Zeitschuld, Erhalt der bestehenden Freischichtregelung in Wechsel-

schicht und kein neues Schichtmodell im Kontibereich.

Nach den Inforunden fanden dann am 18. Juli die ersten Verhandlungen statt. Diese endeten nach mehreren Stunden ergebnislos, weil zur Forderung der Standortleitung, die bezahlte Erholpause komplett zu streichen, verpflichtende Zeitschuld und ein neues Kontischicht-Modells einzuführen, keine Einigung möglich war. Während des Sommers spitzte sich der Konflikt durch die Geschäftsführung auf der Schillerhöhe drastisch zu, die ein radikales Szenario gegen den Standort Reutlingen entwickelt hatte: beschleunigtes Verschieben von Stückzahlen an andere Standorte, betriebsbedingte Kündigungen, Verlagerungen und die Androhung, den Werkteil Kusterdingen in wenigen Jahren zu schließen.

In dieser schwierigen Ausgangssituation stiegen wir am Freitag, den 13. September in die nächsten Verhandlungen ein. Ziel war es, ein Eckpunktepapier auszuhandeln, dass die Beschlusslage gegen Reutlingen revidiert. Nach über 7-stündigen Verhandlungen fanden wir einen Lösungskorridor und hielten die Ergebnisse in einem vorläufigen Eckpunktepapier fest. Darüber informierten die Reutlinger und Kusterdinger Belegschaft am 18. und 24.9. in sechs Inforunden, so wie wir es versprochen hatten, und stellten uns der Diskussion. Weitere harte Verhandlungen folgten, weil Details noch unklar waren und bereits gemachte Zugeständnisse von der Leitung wieder in

Frage gestellt wurden. Am 23. Oktober gelang dann der Durchbruch und das Eckpunktepapier wurde von beiden Seiten unterschrieben.

Ergebnisse der Standortverhandlungen vom 23.10.2013

- **Für alle Beschäftigten:** Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 31.12.2018
- **Für unsere Azubis:** Unbefristete Übernahme der Abschlussjahrgänge 2013, 2014, 2015, der 5 Azubis aus Arnstadt, aller Rückkehrer aus außerbetrieblichen Weiterbildungen
- **Für das RtP2:**
 - 11 Millionen € Investitionen für 2014
 - RtP2/MFT Leit-, Anlauf- und Fertigungswerk für LTCC und Molden
 - 100 direkte MitarbeiterInnen in der Keramikfabrik bis Ende 2018 abgesichert
 - Hinzu kommen die Beschäftigten beim Molden
 - Keine personellen Anpassungsmaßnahmen in der RtP2/MFT bis mindestens Ende 2015
 - RtP2 Leit- und Anlaufwerk für den integrierten Starter-Generator (ISG) und die Generation 3 (GEN 3) des Hybridinverters bis mindestens Ende 2018
 - RtP2 Leit- und Anlaufwerk für Hybrid, Radar und Video bis mindestens Ende 2016
 - Anläufe von GEN3, Longrange-Radar (LRR4), Varianten des Midrange-Radars (MRR1) und der Reviewkamera in 2014 wirken bei der MOE dem Rückgang der Elektrischen Servolenkung (ESL3) entgegen
 - Neubau der Kantine in Kusterdingen, Baubeginn noch in 2015
- **Für das RtP1:**
 - Investitionen von 95 Millionen € für 2014
 - Erweiterung RtP1/MFM ca. 2015 in Reutlingen, wenn der Markt es erfordert
 - Produktion der mikromechanischen Elemente des Mikrospiegels bis Ende 2018 in Reutlingen
 - Verteilungsquote für das Endmessen zwischen Reutlingen und China von 67:33
 - Die Waferfab bleibt bis mind. 2016 einzige Fertigung ihrer Art im Bosch-Konzern
 - Falls Erweiterung der Waferfab auf 300 mm, Beratungen zuerst BER-Rt
 - Absicherung von Werkschutz (PRS-Rt), Werkfeuerwehr (WFW-Rt), Werkverpflegung (WVP-Rt) und Logistik RtP2 bis mindestens Ende 2018 – keine zusätzlichen Fremdvergaben



Abgesichert bis mindestens 2018: Werkfeuerwehr (links), Werkverpflegung (mitte) und Werkschutz mit Postdienst (rechts)

Mit den Eckpunkten und den daraus resultierenden Betriebsvereinbarungen konnten zum Einen die Angriffe gegen den Standort Reutlingen und das von der Geschäftsführung geplante Abbauszenario abgewehrt werden.

Ganz im Gegenteil konnten wir eine Beschäftigungssicherung für alle Beschäftigten am Standort aushandeln sowie weitgehende und belastbare Investitionszusagen. Mit den erreichten Produktzusagen, Leitwerksfunktionen und Anlaufgarantien sowie der 2:1 Koppelung von Testkapazitäten gegenüber China und der Zusage, die Waferfab und Mikro-mechanik mit dem Mikrospiegel als einzige Produktionsstätte im Bosch-Konzern in Reutlingen zu erhalten, sehen wir bis 2018 und weit darüber hinaus eine gute Zukunft für unseren Standort gewährleistet.

Umwandlung der Robert Bosch-Zulage

Für all diese weitgehenden Zugeständnisse der Firmenseite bringen alle Beschäftigten am Standort dauerhaft ca. 0,5 % der übertariflichen RB-Zulage ein. Die Robert Bosch (RB)-Zulage gibt es seit 2006 und hängt mit der Einführung des Entgelttrahmentarifvertrags (ERA) zusammen. An jedem einzelnen Bosch-Standort in Deutschland wurde diese übertarifliche Zulage zum Entgelt ermittelt und festgeschrieben. Je größer der Unterschied der

Lohnsumme und der Entgeltsumme vor bzw. nach dem ERA, desto höher die RB-Zulage – von 0 % in Abstatt bis 5,5 % in Homburg. In Reutlingen betrug der Wert bis Juli 2012 3,25 %.

Seit September 2013 wird ein Sockelbetrag von 2,25 % des tariflichen Bruttoentgelts allen Beschäftigten monatlich ausbezahlt. Eine zusätzliche Variable wird nach Berechnung des Geschäftserfolgs am 1. Juni des Folgejahres gewährt und ist gekoppelt an den eaV-Faktor. Diese 'erfolgsabhängigen Vergütung' kann variieren zwischen Faktor 0, wenn das im Wirtschaftsplan gesteckte Ertragsziel gar nicht erreicht wird, Faktor 1, wenn das Ziel erreicht wird, und bis zu Faktor 2, wenn es übertroffen wird. Der variable Bestandteil beträgt 1 % beim maximalen eAV-Faktor 2, 0,5 % bei Faktor 1 und entfällt ganz bei Faktor 0. Im Durchschnitt der letzten 10 Jahre betrug der eaV-Faktor 1,4. Dies entspricht einem variablen Teil der RB-Zulage von 0,7 %.

Die letzte offene Frage bei den Verhandlungen

Im Eckpunktepapier war bereits eine Stufenregelung festgelegt worden, wie mit einer möglichen Umwandlung der bezahlten Erholzeitpause umgegangen werden sollte. Die Firmenseite wollte ursprünglich einen Wegfall der Freischichten, eine verpflichtende Zeitschuld, die zum Beispiel durch Wochenendarbeit hätte begli-

chen werden müssen und in den Konti-Bereichen ein neues Schichtmodell mit 6 Schichten Arbeit und 4 Tagen frei. All dies konnte der Betriebsrat verhindern. In einem nächsten Schritt wollte die Standortleitung bei denjenigen KollegInnen, die den bezahlten Pausenanspruch verlieren, zum 1. Januar 2014 die betreffenden 8,3 % vom Entgelt abziehen. Dies lehnten wir Betriebsräte und IG Metaller rundweg ab.

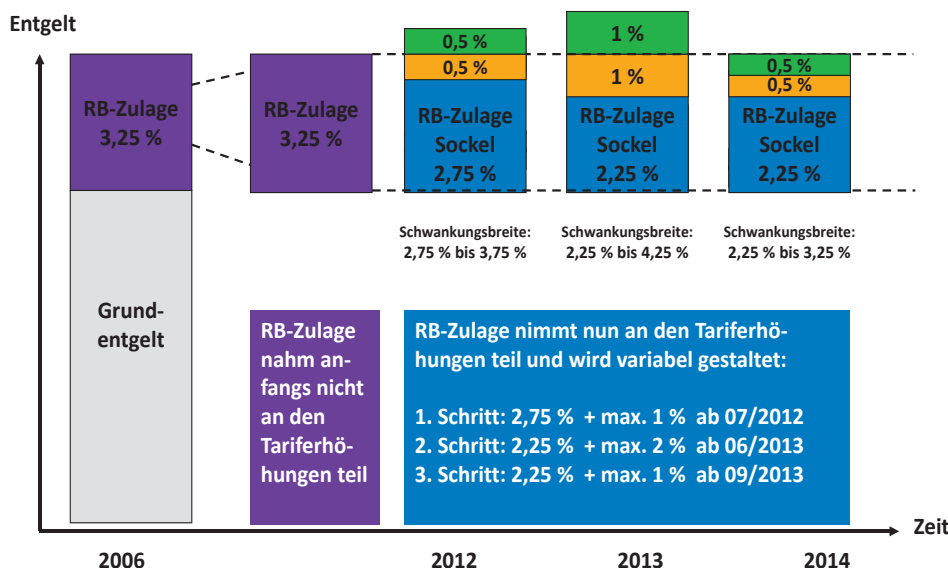
Der Tarifvertrag zur Bezahlung der Erholzeitpausen hat sich in den letzten 40 Jahren seit seinem ersten Inkrafttreten 1973 verändert. Seit 2006 gewährleistet nicht mehr der Entlohnungsgrundsatz (Leistungs- oder Akkordlohn) den Anspruch auf bezahlte Erholzeitpausen, sondern es muss der Arbeitsplatz betrachtet werden. Anspruch auf Erholzeitbezahlung besteht seither bei überwiegend manuellen Arbeiten mit kurzen Arbeitszyklen oder Prüfaufgaben, die eine Daueraufmerksamkeit mit hoher Konzentration erfordern.

Diese Veränderung im Tarifvertrag gab es also bereits seit 8 Jahren. Der Reutlinger Betriebsrat, gestärkt von einer engagierten Belegschaft und der IG Metall, konnten sich allerdings in dieser Zeit nicht mit der Standortleitung auf Einführung der erschwerten Pausenbezahlung einigen. Von der Verhandlungsgruppe wurde dieses strittige Thema an eine Einigungsstelle gegeben, so wie es der Tarifvertrag im Streitfall vorsieht. In dieser Einigungsstelle saßen fünf Arbeitnehmervertreter und fünf ArbeitgebervertreterInnen und es gab einen Einigungsstellenvorsitzenden mit der Aufgabe, zwischen beiden Parteien eine Einigung herbeizuführen.

Die Aufgabe der Einigungsstelle war es festzustellen, für welche Beschäftigten und nach welchen Kriterien die Bezahlung der Erholzeit nach dem aktuell gültigen Tarifvertrag von 2006 weiterhin gewährt werden muss. In Vorbereitung auf die Einigungsstelle untersuchten wir IGM-BetriebsrätInnen und -Vertrauensleute die Arbeitsplätze nach den Kriterien des Tarifvertrages. Dabei wurde offenkundig, dass diese belastenden Arbeitsbedingungen mit manuellen Tätigkeiten, kurzen Zyklen oder Prüfaufgaben mit hoher Konzentration und Daueraufmerksamkeit vorwiegend bei Arbeitsplätzen unterhalb der tariflichen Entgeltgruppe 7 vorhanden sind. Unser Ziel war es, möglichst viele Arbeitsplätze mit bezahlter Erholzeit zu erhalten und einen Ausgleich bei Entfall der Bezahlung zu erreichen.

Änderung der RB-Zulage bei Bosch in Reutlingen

Robert Bosch-Zulage ab 2012: geringerer fester Sockelbetrag plus variabler Anteil



LAND IN SICHT

Die Einigungsstelle tagte am 6. November im Büro des Bereichsvorstandes. In der Früh- und Spätschicht fanden dort zur Unterstützung der Verhandlungsgruppe Protestveranstaltungen statt. Wie man sich unschwer vorstellen kann, lagen die Einschätzungen, ob an den bisher ca. 2.700 Arbeitsplätzen weiterhin Anspruch auf bezahlte Erholzeitpause besteht oder nicht, weit auseinander.

so kurz halten werde, dass jeglicher Pausenanspruch verfällt.

Kolleginnen und Kollegen, dies war eine komplizierte Situation. Einerseits ist es ja absolut zu begrüßen, wenn Beschäftigte an belastenden Arbeitsplätzen durch kürzere Einsatzzeiten entlastet werden. Unsere Tarifverträge geben vor, solche Tätigkeiten eher zu vermeiden als sie zu

durch die Verrechnung von Zeitguthaben vom Freischichtkonto oder durch die Ableistung von Zusatzschichten. Bei der Wahl dieser zweiten Variante werden die verbleibenden 2,6 % mit dem Tarifabschluss 2016 verrechnet.

Da die Pause bisher einen Teil der bezahlten Arbeitszeit darstellt, wird bei Entfall mit jeder Stufe der Verrechnung ein Teil der bezahlten Arbeitszeit im Verhältnis der tariflichen Anrechnung abgesenkt. Am Ende beträgt die bezahlte Arbeitszeit in Wechselschicht 32,25 Stunden und im Konti 27,48 Stunden. Die Reduzierung der bezahlten Arbeitszeit führt allerdings nicht zu Teilzeitverhältnissen. Der § 3 der Konti Betriebsvereinbarung gilt entsprechend.

Als Entschädigung für die Umwandlung beziehungsweise den Wegfall der Pausenbezahlung wird die Firma einen Rentenbaustein von 2.700 € zahlen, der den zu erwartenden Rentenverlust bei KollegInnen, deren Rentenbeginn weit in der Zukunft liegt, vermindert. Er gilt für alle Beschäftigten, deren Erholzeitpause bisher bezahlt wurde. Dieser Betrag wird in zwei Teilen in den Bosch Vorsorgeplan einbezahlt und derzeit mit 4,5 % verzinst. In einer ersten Stufe im Mai 2014 sind es 1.000 € und in einer zweiten Stufe 1.700 € mit dem Tarifabschluss 2015. Damit konnte eine beträchtliche Kompensation ausgehandelt werden. Für etwa 1.350 Beschäftigte bis zur persönlichen Entgeltgruppe EG6, die vom Entfall der bezahlten Erholzeitpausen betroffen sind, konnten wir einen Ausgleichsbetrag in Höhe von 2 % des festen Monatsgehaltes durchsetzen. Diese soziale Komponente wird ein Arbeitsleben lang gezahlt und entfällt nur bei Aufgruppierung in die EG7 und höher.

Besonders bedanken möchten wir uns in diesem Zusammenhang bei Frank Iwer, dem Tarifsekretär der IGM-Bezirksleitung Baden Württemberg und Gert Bauer, dem 1. Bevollmächtigten der IG Metall Reutlingen/Tübingen. Sie standen uns mit kompetentem Rat und engagiertem Einsatz als Mitglieder der Verhandlungsgruppe zur Seite und gaben wertvolle Unterstützung in diesem zwei Jahre währenden Konflikt.



Die Firmenseite sah die Anzahl der Arbeitsplätze mit Anspruch auf bezahlte Erholzeit bei exakt sechs Plätzen am ganzen Standort. Der Betriebsrat sah bei über 800 Arbeitsplätzen diesen Anspruch. So wurde dann anfangs über viele einzelne Arbeitsplätze diskutiert und um die besseren Argumente gerungen.

Der Einigungsstellenvorsitzende, Arbeitsrichter Lothar Jordan, positionierte sich dann in einem der strittigen Punkte: Die Frage, wie lange jemand an solch einem Arbeitsplatz eingesetzt werden muss, damit er die Pause bezahlt bekommt, beantwortete er mit über 50 %. Wenn also jemand kürzer als die Hälfte seines Arbeitstages an einem betreffenden Arbeitsplatz eingesetzt wird, hat er keinen Anspruch auf bezahlte Erholzeit. Die Arbeitgeberseite führte daraufhin aus, dass sie über eine sogenannte Jobrotation die Arbeitszeiten an diesen Arbeitsplätzen

bezahlen. Damit war aber auch klar, dass wir mit der Definition von Arbeitsplätzen mit Anspruch auf bezahlte Pause nicht weitergekommen wären, da dieser Entgeltanspruch im Nachhinein durch Jobrotation verfallen wäre.

Umwandlung der bezahlten Erholzeitpause

Wir Beschäftigtenvertreter veränderten daraufhin unsere Verhandlungsstrategie und konnten schlussendlich in einem 12 stündigen Sitzungsmarathon folgende Ergebnisse erzielen:

Wer den Anspruch auf bezahlte Erholzeitpause verliert, bekommt diese mit den künftigen Tarifierhöhungen verrechnet. Und zwar in drei Schritten: 2,2 % am 1.5.2014, 3 % mit dem Tarifabschluss 2015 und die restlichen 2,6 % entweder ebenfalls in 2015 oder, falls gewünscht,



Ausblick in die Zukunft unseres Standorts

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Umsetzung der nun ausgehandelten Betriebsvereinbarung zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung wird unseren Standort in den nächsten Jahren prägen. Über die darin gemachten Zusagen für verschiedene Produkte hinaus konnten wir für Reutlingen und Kusterdingen noch im Dezember 2013 erfreulicherweise zwei weitere wertvolle Produkte gewinnen. So bekam die RtP2/MOE als Leit- und Anlaufwerk den Zuschlag für das Nachfolgeprodukt der Lenkung, den sogenannten Baukasten 3 (BK3), der 2016 anlaufen soll und in der RtP2/MFT wird mit dem Laminieren eine neue Fertigungslinie aufgebaut.

Diese Entscheidungen beweisen die hohe Entwicklungs- und Fertigungskompetenz und die absolut wettbewerbsfähige Qualität und Ausbringung der Produkte unseres Doppelstandorts. Wir als IG Metall-Fraktion des Betriebsrats wollen weiter an der Zukunftsfähigkeit der Reutlinger und Kusterdinger Werke und Bereiche arbeiten. Dies wird vor allem gelingen, wenn wir die indirekten und direkten Bereiche noch intensiver miteinander verzahnen. Nur so können entwickelte Produkte schnell in die Fertigung gelangen. Denn es besteht ein qualitativer und zahlenmäßiger Zusammenhang zwischen den direkt und den indirekt Beschäftigten. So sind mit den Fertigungen auch die Angestellten in den produktionsnahen Bereichen abgesichert. Durch die Kernkompetenzen an unserem Standort bezüglich LTCC, Radar, Video, ISG, Hybridinverter, Halbleitertechnik, Mikromechanik, Sensorik und Testkompetenz in der MFT und MFS sichern wir beide Bereiche ab und binden gleichzeitig die Entwicklungsabteilungen an unseren Standort.

Schlüsselthemen ‚Alter‘ und ‚Standortfunktionen‘

Zum Thema ‚Älter werdende Belegschaft‘ haben Betriebsrat und Leitung die Ein-

richtung eines Projekts vereinbart. Dort sollen die Gestaltung alters- und altersgerechter Arbeitsplätze, das lebenslange Lernen und der Wissenstransfer in der Belegschaft behandelt werden, um geeignete Maßnahmen zu formulieren und diese dann umzusetzen. Mit der von uns durchgesetzten Übernahme dreier kompletter Azubi-Jahrgänge ist uns eine gewisse Verjüngung gelungen, die es allerdings auszubauen gilt. Denn Überalterung eines Standorts kann, wie verschiedene Beispiele auch in der Bosch-Gruppe gezeigt haben, längerfristig zur Werkschließung führen.

Mit dem Eckpunktepapier ist es uns Belegschaftvertretern gelungen, den Versuchen der Bosch-Leitung, Standortfunktionen auszugliedern und fremd zu vergeben, vorerst einen Riegel vorzuschieben. Der heutige Status des Werksschutzes, der Werkfeuerwehr, der Werkverpflegung und der Logistik, also dem Lager-Bereich, ist bis mindestens Ende 2018 abgesichert. Wir werden uns für diesen Bestandschutz vor Ablauf der Frist auch weiter einsetzen. Denn die KollegInnen unserer Standortfunktionen und des Lagers machen einen guten Job, sie sind BoschlerInnen und das muss auch so bleiben! So bleiben sie auch in Jobs, die dank unserer Tarifverträge anständig bezahlt und abgesichert sind. Auch werden wir vehement einfordern, dass das Personal in diesen Bereichen bei Bedarf aufgestockt wird, so wie dies derzeit insbesondere in der WVP der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen:

Grundsätzlich stehen wir zu den erreichten Vereinbarungen, ohne die erbrachten Opfer beim Entgelt, also die Kröten zu verschweigen, die wir teilweise schlucken mussten. Wir haben die Belegschaft bei zig Inforunden ehrlich informiert, haben sie angehört und beteiligt, ohne ihr Sand in die Augen zu streuen.

Die Auseinandersetzung um die Steinkühlerpause ist nun eingedämmt und der Druck aus diesem symbolgeladenen Streitthema herausgenommen. Doch damit sind Auseinandersetzungen keineswegs beendet, denn jetzt geht es

darum, die Zukunft des Standorts weiter mitzugestalten. Die Schlussfolgerungen aus dem zu gründenden Demografieprojekt müssen umgesetzt werden und die eingeleitete Verjüngung der Belegschaft vorangebracht werden. Deswegen werden wir sicherlich nicht bis 2016 warten, dass unsere Azubis auch weiter entfristet werden. Auch werden wir sicherlich nicht bis 2019 stillhalten und um eine Verlängerung der Beschäftigungssicherung betteln. Sondern wir werden einen erneuten Kündigungsschutz frühzeitig einfordern und nicht schweigend dabei zusehen, wie Produktionen ersatzlos verlagert werden.

Leider wird die Geschäftsführung auf der Schillerhöhe ihren neuen Bosch-Weg nicht von heute auf morgen verändern, sondern weiter ihr ‚kreatives Puzzle‘ legen oder einfordern. Solange sich hinter diesem harmlos klingenden Begriff jedoch Standortkonkurrenz, Werkschließungen und Kündigungen verbergen, werden wir diesen Kurs nicht mittragen, sondern ihn weiterhin als schädlich für das Image und die Zukunft der Bosch Gruppe anprangern.

Ihr habt uns bei den Informations- und Protestveranstaltungen der vergangenen Monate in allen Schichten, in Reutlingen und Kusterdingen, aus dem Angestellten wie dem Arbeiterbereich, hervorragend unterstützt. Nur weil Ihr hinter uns steht und uns den Rücken für die Verhandlung gestärkt habt, wurden wir von der Firmenseite respektiert und konnten weitreichende Gegenleistungen erreichen.

Dafür danken wir Euch an dieser Stelle ganz herzlich!

Diese Eure tolle Unterstützung werden wir sicherlich bald einmal wieder brauchen!

Euer Daniel Müller

und Euer Thorsten Dieter

Die Zukunft mitgestalten

Das Mitarbeitergespräch (MAG) bei ALRT

Aufgrund des Entgeltraahmen-Tarifvertrags (ERA-TV) wurde bei Automotive Lighting Reutlingen die Neufassung der Leistungsentgelte notwendig, damit den Regelungen aus dem Tarifvertrag Rechnung getragen werden kann. Sechs Jahre nach Einführung des ERA-TVs bei ALRT haben wir es endlich geschafft, am 27.9.2013 eine Betriebsvereinbarung zum Leistungsentgelt abzuschließen.



Die Höhe des Leistungsentgeltes des einzelnen Beschäftigten war bisher unterschiedlich entsprechend der individuellen Leistung. Ferner hing sie auch davon ab, ob die Beschäftigten im Zeitlohn, im Leistungslohn oder als Angestellte arbeiteten. Mit der Umstellung auf ERA wurde ein wichtiger Schritt zur Vereinheitlichung der Leistungsentgelte zwischen den Beschäftigtengruppen vollzogen. Aufgrund des immer kleiner werdenden Produktionsumfanges waren sich die Betriebsparteien einig, dass für alle Beschäftigte das Leistungsentgelt über die Methode ‚Beurteilen‘ ermittelt wird. Ebenso herrschte Einigkeit darüber, dass durch die Umstellung auf das neue Leistungsentgelt keinem Beschäftigten Nachteile entstehen sollten.

Rahmenbedingungen des Mitarbeitergesprächs:

- Gespräche 1 x jährlich im Zeitraum von Oktober bis Dezember
- Schriftliche Einladung zum

Gespräch eine Woche vorher – mit Vorbereitungsbogen

- Es ist die Verantwortung des Vorgesetzten, die Gesprächsunterlagen zu beschaffen
- Gesprächsergebnisse sind während des Gesprächs zu protokollieren – auch Meinungsverschiedenheiten werden protokolliert
- Der Mitarbeiter erhält eine Kopie des Gesprächsbogens als Unterlage für das neue Jahr und zur Vorbereitung auf das nächste Gespräch
- Nach Durchführung der Leistungsbeurteilung werden die Bögen unterschrieben. Der Vorgesetzte sendet den Gesprächsbogen über den nächsthöheren Vorgesetzten an die Personalabteilung.

Bei der Leistungsbeurteilung sind die Merkmale Effizienz, Qualität, Flexibilität, Verantwortliches Handeln und Kooperation entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Die beispielhaft aufgeführten Kriterien sind nicht

abschließend und nicht für jeden Mitarbeiter anwendbar. Die Kriterien müssen durch den Mitarbeiter beeinflussbar sein. Die Beurteilungsmerkmale sind entsprechend der Arbeitsaufgabe anzuwenden. Beurteilt wird, inwieweit und wie häufig im Beurteilungszeitraum die erwarteten Leistungsergebnisse mit den tatsächlich erreichten Leistungsergebnissen des Mitarbeiters übereinstimmen. Das individuelle Leistungsentgelt kann sich in einer Bandbreite zwischen 0 % und 30 % bewegen.

Weitere Anlässe für Mitarbeitergespräche wurden vereinbart:

- Mitarbeiterentwicklungsgespräch
- Zwischengespräch
- MAG mit neu eingetretenen Mitarbeitern (vor Ablauf von 6 Monaten)
- MAG zur Erstellung eineszeugnisses
- Gespräch mit Praktikanten und Praxisstudenten

In Richtung Gesundheit

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bei ALRT

§ 84 Abs. 2 SGB IX BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement gilt für alle Mitarbeiter !!! Voraussetzung: 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit (innerhalb eines Jahres) ➤ lang andauernde Krankheit ➤ häufige Kurzerkrankungen Definition Alle Maßnahmen, um Mitarbeiter mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderung dauerhaft an einem geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen Arbeitgeber Rechtliche Verpflichtung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement Betriebsrat Schwerbehindertenvertretung haben Wächterfunktion	Wichtige Voraussetzungen Nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person (Selbstbestimmungsrecht) Datenschutz (Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten) ➤ BEM dient der Überwindung / Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit kein Stillstand, sondern verstärkte Aktivitäten ➤ Ziel ist die Erhaltung des Arbeitsplatzes ➤ Keine Trennung vom Betrieb, sondern Teil des betrieblichen Arbeits- und Kooperationsprozesses ➤ Das betriebliche System wird mit Angeboten sozialer Leistungssysteme verknüpft	Betriebliches Eingliederungsteam ➤ Personalabteilung ➤ Betriebsrat ➤ Schwerbehindertenvertretung ➤ Arbeitsmedizinischer Dienst ➤ Sozialberatung Kooperation mit externen Partnern ➤ Integrationsamt ➤ Rentenversicherungsträger ➤ Berufsgenossenschaften ➤ Krankenkassen ➤ Agentur für Arbeit ➤ Integrationsfachdienst ➤ Reha-Kliniken ➤ Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ➤ Hausarzt
Checkliste für das Integrationsteam ➤ Liegt bezogen auf den Arbeitsplatz ein Fähigkeits- und Anforderungsprofil vor ? ➤ Können Arbeitsbelastungen minimiert werden (durch Arbeitsablauf, Arbeitszeit, technische Hilfsmittel) ? ➤ Gibt es andere geeignete Einsatzmöglichkeiten ? ➤ Gibt es Qualifizierungsbedarf ? ➤ Ist externe Unterstützung erforderlich (Reha-Träger, Integrationsamt, Integrationsfachdienst) ?	Nutzen für den Betroffenen ➤ Erhalt des Arbeitsplatzes ➤ behinderungsgerechter Arbeitsplatz ➤ Erhaltung der Gesundheit ➤ Zufriedenheit ➤ Motivation Nutzen für den Arbeitgeber ➤ Durch rechtzeitiges und gezieltes Vorgehen wird in vielen Fällen die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters wieder hergestellt ➤ Alle zur Verfügung stehenden gesetzlichen Unterstützungsleistungen können systematisch abgerufen werden ➤ Der demografischen Entwicklung wird entgegengewirkt ➤ Das Unternehmen präsentiert sich als fairer und weitblickender Arbeitgeber ➤ Mitarbeiter identifizieren sich mit der Unternehmenskultur, sind zufriedener und motivierter ➤ Langfristige Senkung der Lohnnebenkosten	Ihre Ansprechpartner • Sozialberatung Hr. Pfützenreuter ☎35-2313 • Betriebsrat Hr. Rebstock ☎35-2488 Fr. Zeisberg ☎35-6104 • Personalabteilung Hr. Schmidt-Prange ☎35-6662 • Schwerbehindertenvertretung Hr. Keller ☎35-2281 Fr. Decker ☎35-1405 • Werkarzt Hr. Weitbrecht ☎35-30186 Weitere Informationen finden sie im Automotive Lighting Intranetauf den Seiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. https://www.alrt-lighting.com/bem/ BEM Betriebliches Eingliederungsmanagement

Kranken Kindern helfen

Spendensammlung der Vertrauensleute brachte Rekordergebnis

Am 4. und 10. Juli 2013 sammelten Vertrauensleute der IG Metall von Bosch und Automotive Lighting vor den Werkstoren und in den Kantinen wieder Spenden für den Verein Hilfe für kranke Kinder e.V. in Tübingen. Das erzielte Rekordergebnis von 9.888,28 € wurde von der Geschäftsleitung von Bosch um 2.600 € und von Automotive Lighting um 1.500 € aufgestockt. So kam der bisherige Rekordbetrag von 13.988,28 € zustande.



Die Spende wurde von uns persönlich an Prof. Dr. Rupert Handgretinger, dem geschäftsführenden ärztlichen Direktor der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendmedizin Tübingen übergeben. Uns ist es wichtig, dass das gespendete Geld sicher ankommt und der Verwendungszweck transparent ist. Über die Verwendung der Spenden und die finanzielle Förderung von einzelnen Projekten berät ein Spendenbeirat mit Vertretern von Fördervereinen, Selbsthilfegruppen, der Klinik und der Spender.

Für was wird unser Spendengeld verwendet?

Dieses Jahr kamen 3.000 € dem Förderverein für krebskranke Kinder zugute und 10.988,28 € werden im Bereich der Neonatologie für die Pflege und frühkindliche Betreuung eingesetzt. In der Neonatologie

der Tübinger Kinderklinik werden Frühgeborene ab 23 Schwangerschaftswochen, Neugeborene bis zu einem Alter von vier Wochen sowie Kinder mit seltenen angeborenen Erkrankungen und Fehlbildungen nach der Geburt pflegerisch und therapeutisch versorgt. Jährlich werden rund 100 Frühgeborene mit einem Geburtsgewicht von weniger als 1.500 g betreut. Die Behandlungsergebnisse zählen weltweit zu den besten.

Insgesamt konnten wir von Bosch am Reutlinger Standort mit den Kolleginnen und Kollegen von AL sowie den Erhöhungen durch die Geschäftsleitungen beider Firmen **seit 2006 über 60.000 Euro** an die Tübinger Kinderklinik übergeben.

Herzlichen Dank an Alle, die dazu beigetragen haben!



41 Siepert, Wulf (24)
Einsteller im RtW 1, W 8134,
Mitglied des
Vertrauenskörpers.



Nachruf für Wulf Siepert

Am 28. September 2013 ist Wulf nach schwerer Krankheit gestorben und wir haben ihn am 4. Oktober bei der Trauerfeier auf der Römerschanze ehrenvoll verabschiedet. In ihrem Nachruf gedenken der Leiter des IG Metall-Vertrauenskörpers, Thorsten Dietter, und sein Stellvertreter, Bülent Bengi, des Verstorbenen.

Nur 66 Jahre Lebenszeit waren Wulf vergönnt. Jeder von uns hat ihm einen langen Ruhestand in Gesundheit gewünscht. Stattdessen blieb ihm nur ein einziges Jahr Rente.

Doch sein ganzes Leben war prall gefüllt - mit vielen Erlebnissen, einer unbändigen Schaffenskraft und dem Drang, sein Wissen immer mehr zu erweitern und die Welt zu verändern, ja zu verbessern. Seine vielfältigen Aktivitäten entfaltete er oft für Andere, denen er weitsichtig und bereitwillig seine reichen Erfahrungen weitergab.

Jörg Hofmann, der jetzige 2. Vorsitzende der IG Metall, drückte es in seinem Nachruf bei der Trauerfeier so aus: „**Denn wenig passiert, wenn nicht einer mehr tut, als er tun müsste.** Wenn nicht Kollegen - wie Wulf einer war - aufstehen, sich nicht mit vermeintlichen Sachzwängen abfinden und dabei Widerstände nicht fürchten; dabei immer den Menschen mit seinen unveräußerlichen Rechten zum Ausgangs- und Endpunkt allen Handels machen; eben den Schwächeren helfen, wenn es die Situation erfordert.“

Ja, da hat Jörg ein Bild gezeichnet, dass die gewerkschaftliche und politische Haltung von Wulf gut wiedergibt. Er wurde geprägt durch eine sehr politische Zeit, in der es in der Arbeiterschaft noch selbstverständlicher war, in die Gewerkschaft einzutreten und in der man in Massen gegen Notstandsgesetze oder die reaktionäre Politik eines Franz Josef Strauß auf die Straße ging.

Wulf erzählte oft vom Stolz, Selbstbewusstsein und von einer ganz speziellen Stimmung, die bei den Arbeiterinnen und Arbeitern nach einem gelungenen Streik herrschte: „Es ging uns nicht nur um den materiellen oder qualitativen Erfolg. Sondern diejenigen, die sonst nichts zu

sagen hatten, wurden plötzlich ernst genommen. Die Erfahrung, dass wir gemeinsam durch Zusammenhalt siegen konnten, machte uns stark.“

Wulf hat sich sein Leben lang einge-mischt. Als Gewerkschafter, Vertrauensmann oder Betriebsrat wollte er Ungerechtigkeiten beseitigen, die Würde der Beschäftigten bewahren, das Bestmögliche für sie und den Standort herausholen. Dabei wollte er die Belegschaft beteiligen und war bereit, dafür viel Energie von sich einzubringen. Er galt als Fuchs, handelte klug, war zäh, mutig und bewies sich des Öfteren als weitsichtiger Strategie.

Lieber Wulf, Du hast Dein ganzes Leben gekämpft, du hast über 40 Jahre Tarifgeschichte aktiv mit gestaltet und Dich eingesetzt, wenn jemand Hilfe brauchte. Für den Bosch Betriebsrat hast Du bei 13 Betriebsratswahlen kandidiert und warst über 40 Jahre Betriebsrat und Vertrauensmann; hast die Geschichte des Standorts 43 Jahre lang mitgeprägt und zu seinem Wachstum von 2.800 auf etwa 7.000 MitarbeiterInnen beigetragen.

Deine Kämpfernatur hast Du immer wieder bewiesen, ob bei der Vertrauensleutearbeit, bei betrieblichen Konflikten oder bei der Durchsetzung von unbefristeten Übernahmen für die Jugend, die Dir ganz besonders am Herzen lag. Von Anfang an haben wir Dich über unsere aktuelle betriebliche Auseinandersetzung informiert und Du hast uns in unserem Weg bestärkt. Als Du erfahren hast, dass wir den Tarifvertrag nicht aufgegeben haben und was wir für die Beschäftigten rausholen konnten, sagtest Du noch drei Tage vor Deinem Tod, dass Du stolz auf uns bist.

Lieber Wulf, es war beeindruckend und bewundernswert, mit welcher

Größe Du das harte Los Deiner Krankheit getragen hast. Selbst in dieser schweren Zeit waren Deine Gedanken bei Schwächeren, die Hilfe brauchen. So war es Dein Wunsch, dass bei Deiner Trauerfeier anstelle von Blumen oder Kränzen Spenden für den Verein Hilfe für kranke Kinder in Tübingen gesammelt wurden. An dessen Gründung als Dachverband und an der Einführung einer jährlichen Spendensammlung durch unsere IG Metall-Vertrauensleute hattest Du maßgeblichen Anteil. Im Andenken an Wulf wurden von Kolleginnen und Kollegen und auf dem Betriebsratsbüro insgesamt 1.000 € gesammelt, die am 14. Januar persönlich übergeben werden.

*Es braucht eigentlich viele normale Leben, um das zu erreichen, was Du uns hinterlassen hast. Bei aller Trauer über den Verlust, den Dein Tod bedeutet, ist es auch tröstlich, dass Dein Denken, Reden und Tun fortlebt – genauso wie Du das gewollt und vorbereitet hast. So lebst Du gewissermaßen fort, ob in Deiner Familie, oder ob im Kreise von uns Kolleginnen und Kollegen bei Bosch oder in unserer IG Metall. **Du bist zwar nicht mehr da, wo Du warst, aber überall dort, wo wir wirken!***

Für Deinen riesigen und unermüdlichen Einsatz danken wir Dir. Denn mit Deinen Erfahrungen und Deinen Ratschlägen konnten wir in den letzten Jahren viele Klippen umschiffen und haben Höhen wie Tiefen überwunden. Mit diesen Erlebnissen und Ermutigungen im Rücken werden wir Jüngere uns von den Herausforderungen der neuen Zeit nicht so schnell umwerfen lassen. Und noch was: wir haben von Dir gelernt, nicht erst um Erlaubnis zu fragen, sondern, wenn es nötig ist, das Heft des Handelns in die eigene Hand zu nehmen. Wir werden Dein politisches Erbe fortführen. Darauf kannst Du Dich verlassen!

Für die IG Metall-Vertrauensleute,

**Thorsten Dietter
(Vertrauenskörper-Leiter)**

**und Bülent Bengi
(Stellvertretender VK-Leiter)**

Urlaubsplanung 2014

In der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung gibt es im nächsten Jahr 3 Stufen für die Abgabe der Urlaubszettel:

- Die 1. Stufe ist für den Zeitraum bis Mai 2014. Hier muss der Urlaubsantrag bzw. Urlaubszettel bis zum 14.2.2014 abgegeben werden.
- Die 2. Stufe ist für den Zeitraum Juni bis September 2014. Hier muss der Urlaubsantrag bzw. Urlaubszettel bis zum 28.3.2014 abgegeben werden.
- Die 3. Stufe ist für den Zeitraum Oktober 2014 bis Januar 2015. Hier muss der Urlaubsantrag bzw. Urlaubszettel bis zum 12.9.2014 abgegeben werden.

Selbstverständlich kann der Urlaub auch gleich für das komplette Jahr beantragt werden.

Die Urlaubsplanung ist über den disziplinarischen Vorgesetzten abzuwickeln. Das heißt im Klartext: in den Fertigungen über den Meister. Wenn nach vier Wochen keine Rückmeldung erfolgt ist, gilt der Urlaubsantrag als genehmigt. Vorgesetzte dürfen die Annahme des Urlaubsantrags nicht verweigern, nur weil ihnen der Zeitraum nicht gefällt.

Bei Meinungsverschiedenheiten gibt es Gespräche mit Personalabteilung und Betriebsrat mit dem Ziel einer Einigung.

Bei Fragen könnt Ihr Euch gerne bei uns melden.

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit.

akPERSONAL

Ferienbeschäftigung 2014

Um einen reibungslosen Ablauf zu ermöglichen, wurden im Vorfeld die Zeiträume festgelegt, in denen Ferienbeschäftigte eingesetzt werden können.

Die genehmigten Zeiträume für die Ferienbeschäftigten sind:

- für Ostern: der 7. April bis zum 4. Mai 2014
- für Pfingsten: der 2. Juni bis zum 29. Juni 2014
- für Sommer: der 21. Juli bis 21. September 2014
- für Weihnachten: der 15. Dezember 2014 bis 11. Januar 2015.

Ob tatsächlich Ferienbeschäftigte benötigt werden, entscheidet sich durch die beantragte Anzahl der verschiedenen Werkstätten.

Die Anmeldeformulare für den Ferienzeitraum Ostern und Pfingsten müssen bis zum 17. März 2014 bei der Personalabteilung eingegangen sein.

Für den Ferienzeitraum Sommer und Weihnachten 2014 müssen die Anmeldeformulare bis spätestens 9. Juni 2014 eingegangen sein.

Zusammen mit den Anmeldeformularen müssen eine gültige Schulbescheinigung oder eine gültige Immatrikulationsbescheinigung abgegeben werden. Ansonsten werden die Anmeldeformulare nicht akzeptiert und Eure Kinder nicht berücksichtigt.

Voraussetzungen für eine Ferienbeschäftigung

- Das 18. Lebensjahr muss man erreicht haben
- Man muss Schüler, Schulabgänger eines laufenden Jahr sein, immatrikulierter Student, Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen Jahr oder Bosch'ler in Weiterbildung

Hier noch eine große Bitte des Betriebsrats:

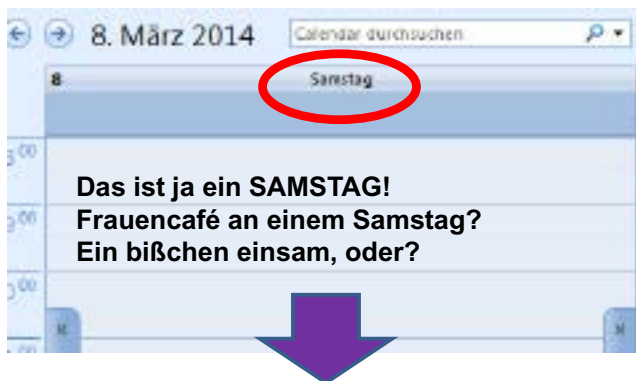
Gebt die Anmeldeformulare bitte - wenn möglich - persönlich bei der Personalabteilung ab - und zwar nur dort und nirgendwo anders! Lasst Euch den Eingang mit einem Stempel bestätigen und nehmt dann noch eine Kopie mit. Wenn dann doch ein Formular aus Versehen verloren geht, könnt Ihr immer noch die Kopie mit dem Eingangsstempel nachreichen. Wenn Ihr die Formulare wo anders abgibt und dadurch die Formulare nicht in der Personalabteilung ankommen, werden Eure Kinder leider nicht berücksichtigt.

Die Antragsformulare für Ferienbeschäftigung sind beim Betriebsrat erhältlich.



Dora Paraskeva
(BER-Rt)

Der Frauentag 2014 wirft seine Schatten voraus!



Das **Frauentags-Organisations-Team** wird von Susanne Kehrer und Christel Bürzele zusammen gehalten. Wer mitmachen möchte, ist herzlich eingeladen und meldet sich bitte bei uns beiden!

Also lassen wir das Frauentagscafé doch besser am darauffolgenden Montag stattfinden.

→ Die Frauentagscafés finden statt am Montag, 10.3.2014

➤ Das heißt auch, dass viele von Euch Zeit haben, am Sonntag in aller Ruhe Kuchen für unsere Cafés zu backen;-) Also: Wer macht mit? Denn Kuchenspenden sind immer SEHR willkommen!!

Es gibt wieder viele Frauentags-Themen:

- Betriebsratswahl → Welche Frauen kandidieren für den Betriebsrat (BER-Rt)?
- Angebot des BER → z.B. Beratung und Informationsmaterial für werdende Mütter/Väter/Großeltern
- Gleichstellungsthemen in Politik, Gesellschaft, Wirtschaft → Bosch-Frauen auf Chefposten!!
- Kennenlernen von Kolleginnen aus anderen Bereichen / Losverkauf zugunsten eines guten Zweckes
-



Fotos vom Frauentag 2012

Projekt zur körperlichen und psychischen Gesundheit in der RtP2/CLP

Wie bereits 2012 in der RtP2/MOE haben wir im 1. Halbjahr 2013 ein weiteres Projekt zu körperlichen und psychischen Fehlbelastungen durchgeführt - dieses Mal in der RtP2/CLP.

Wie bereits beim letzten Mal wurde die Projektarbeit in bewährter Weise durch ein interdisziplinäres Team aus der CLP selbst, MED, BER, SBV, HSS und HRL durchgeführt. Mit der Unterstützung externer Experten konnte das Projekt bis zum Juli 2013 erfolgreich abgeschlossen werden. Die Rücklaufquote der Fragebogen hatte erfreuliche 87 % betragen. Dies zeigt das Interesse und Anliegen der Beschäftigten in diesem Bereich.

Die Befragung wurde im Zeitraum Januar und Februar 2013 durchgeführt, anschließend erfolgte die Auswertung der Fragebögen sowie die Vorstellung der Ergebnisse im März. Von April bis Juni wurden mit Führungskräften und MitarbeiterInnen der CLP Maßnahmen vorgestellt und teilweise umgesetzt. Im Juli 2013 wurden diese Maßnahmen den MitarbeiterInnen vorgestellt und damit das Projekt abgeschlossen.

Wesentliche Problemschwerpunkte lagen im Bereich Zeitdruck, Leistungsverdichtung, Zusammenarbeit, Lärm, insbesondere im Großraumbüro, im Bereich Klimatisierung und Zugluft; in der physischen Logistik im Bereich Heben und Tragen von Packeinheiten.

Daraus wurden über Workshops und Lösungszirkel weitere Maßnahmen

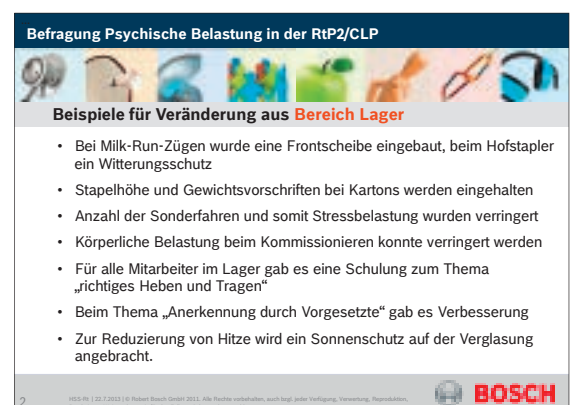
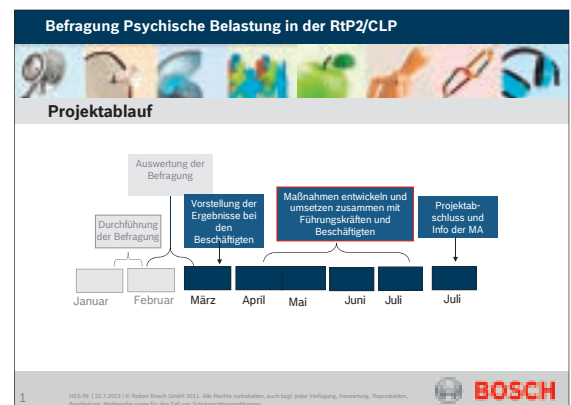
abgeleitet. So wurden im Bürobereich u.a. die Raumsituation verbessert, Abläufe verschlankt, die Aufgabenverteilung der Mitarbeiter angepasst, Schnittstellen verbessert und die Einstellung der Klimaanlage optimiert.

Im Lager wurde ein Milkrun-Zug und Stapler gegen Witterungseinflüsse geschützt, Stapelhöhen und Gewichte beschränkt, Stressbelastung durch Sonderfahrten und körperliche Belastungen beim Kommissionieren verringert. Das Anbringen eines Sonnenschutzes gegen Hitze im Sommer ist in Planung.

Insgesamt war es aus unserer Sicht ein erfolgreiches Projekt für alle Beteiligten, da in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen KollegInnen aktiv gegen Krankheitsursachen vorgegangen wurde.

Für die Beteiligung, Unterstützung und gute Zusammenarbeit möchten wir von Betriebsrat und Sozialberatung an dieser Stelle ein herzliches Dankeschön aussprechen.

Gabi Riekert, Michael Hell und Albert Kunze



Arbeiten ohne Ende

[illegible]

- Anlässe für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sind z. B.:
 - Beurteilung bestehender bzw. neuer Arbeitsplätze ("Erstbeurteilung")
 - Einsatz neuer bzw. wesentliche Änderung von Arbeitsmitteln, -stoffen und -verfahren
 - Unfälle, Berufskrankheiten, häufig auftretende Erkrankungen und sonstige Ereignisse, bei denen eine betrieblich bedingte Ursache vermutet werden kann
 - Einstellung und Versetzung eines Mitarbeiters, soweit dies nach Art der Tätigkeit/des Arbeitsplatzes erforderlich ist
 - Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung
 - Wesentliche gesundheitliche Beeinträchtigung des Mitarbeiters.

Die Gefährdungsbeurteilung ist in adäquaten Zeitabständen durchzuführen, mindestens jedoch alle drei Jahre auf Aktualität, insbesondere im Hinblick auf wesentliche Änderungen am Arbeitsplatz, zu überprüfen.

Die Gefährdungsbeurteilung kann auch auf Anregung durch betroffene Mitarbeiter durchgeführt werden. Bei gleichartigen Arbeitsplätzen, mit vergleichbarer Gefährdung, ist stellvertretend die Beurteilung eines Arbeitsplatzes ausreichend. Über Form und Umfang der Gleichartigkeit ist mit den zuständigen Arbeitnehmervetretern vorab zu beraten.

Diese gesetzlichen Vorschriften wurden von der Geschäftsleitung und dem Gesamtbetriebsrat von Bosch im Mai 2006 im Rahmen der Bosch

Die am Prozess der Gefährdungsbeurteilung beteiligten Mitarbeiter sind rechtzeitig, spätestens vor Durchführung über Zweck sowie Art und Weise der Gefährdungsbeurteilung zu unterweisen.

Feststellung der bestehenden Arbeitsbedingungen. Eine Gefährdungsbeurteilung beginnt mit der Feststellung der bestehenden Arbeitsbedingungen unter Einbeziehung der betroffenen Mitarbeiter, d. h. es wird überprüft, ob von diesen eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter ausgehen kann; dieses ist zu dokumentieren.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Am 20. September 2013 hat der Bundesrat dem „Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen“ zugestimmt. Damit war auch eine Änderung des Arbeitsschutzgesetzes verbunden, die die

Berücksichtigung psychischer Belastungen klar festschreibt.

So heißt es jetzt in § 4 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes: „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“. Gleichzeitig erscheint im § 5, Absatz 3 als Nr. 6 „psychische Belastung bei der Arbeit“.

Diese Gesetzesänderung ist ein wichtiger Schritt zum Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz. Psychische Belastungen und dadurch entstehende Krankheitsfälle nehmen nämlich immer mehr zu. Durch die frühzeitige Feststellung der Gefahren können Belastungen abgebaut werden und präventive Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit eingeleitet werden.

Dabei spielt die Anwendung der Gefährdungsbeurteilung eine sehr wichti-

gutBERATEN

ge Rolle. Alle Mitarbeiter sollten über das Thema Bescheid wissen und sich aktiv einbringen. Die Gefährdungsbeurteilung kann auch auf Anregung durch betroffene Mitarbeiter durchgeführt werden.

Gesundheit ist eine der wichtigsten Errungenschaften des Menschen. Deshalb sollten wir als einzelne alles dafür tun, dass uns die Gesundheit auch erhalten bleibt...

Bülent Bengi



Steter Tropfen höhlt den Stein....

Bösmannsacker beleuchtet

Neben vielen anderen Tätigkeiten wirkt der Betriebsrat auch im Arbeitssicherheits-Ausschuss mit, kurz genannt ASA. Dieser Ausschuss behandelt schwerpunktmäßig sicherheitsrelevante Themen. Einer der vorrangigen Aufgaben dort ist es, Unfälle zu minimieren, am besten natürlich zu vermeiden.

Von Seiten des Betriebsrates haben wir in mehreren Ausschuss-Sitzungen bemängelt, dass die Beleuchtung auf dem Parkplatz Bösmannsacker mehr als bescheiden, um nicht zu sagen nahezu Null ist. Diese schlechten Lichtverhältnisse tragen ja auch in keinster Weise zur Sicherheit bei.

So gab es in den letzten vier Jahren auf dem Bösmannsacker insgesamt neun meldepflichtige Sturzunfälle, das heißt mit Arbeitsausfällen von mehr als drei Tagen.

Vor allem in den Wintermonaten, in denen der Parkplatz oft mit Schnee

bedeckt und auch vereist ist, ist es manchmal schon abenteuerlich, sich im Slow-Motion-Modus schrittchenweise zu seinem Fahrzeug zu begeben.

Da dieser Platz der Stadt Reutlingen gehört, unterliegt er nicht der Verkehrssicherungspflicht von Bosch. Dennoch ist es uns nun durch per-

schuss gelungen, dass die Firmenseite sich mit der Stadt Reutlingen geeinigt hat, dass der Bösmannsacker nun besser beleuchtet wird.

Gabriele Riekert



Ihrer Zeit voraus: Frau mit ungewöhnlicher betrieblicher Karriere

Ade, Christa Hämmerle!

Sie geht in Rente, setzt aber Rentenberatung fort

Am Freitag, dem 6. Dezember 2013, absolvierte Christa nach über 45 Jahren ihren letzten Arbeitstag bei Bosch. Mit ihren fast 39 Jahren als Betriebsrätin gehörte sie sozusagen schon zum Inventar. In diesen Jahren hat sie durch ihre verschiedenen Tätigkeiten und Funktionen viele Einblicke beim Bosch gewonnen. Sie hat das Wachstum unseres Standortes, die Veränderungen in der Automobil-elektronik und im Boschkonzern interessiert und engagiert begleitet. Als Frau machte sie eine für die damalige Zeit sehr ungewöhnliche betriebliche Karriere. Ihre unterschiedlichen Jobs hat sie mit viel Ehrgeiz von der Pike auf gelernt, sich nach oben gearbeitet und sich in einem stark männerdominierten Umfeld durchgesetzt.

Am 13. Mai 1968 wurde Christa als Prüferin beim Batterieschalterschütz in der damaligen Werkstatt W 8171 eingestellt und begann ihr Berufsleben im ehrwürdigen „Türmlesbau“. Drei Jahre später wechselte sie in die Auswahlprüfung beim mechanischen Regler. Zur Betriebsratswahl 1975 kandidierte Christa erstmals. 1979 begann sie eine Ausbildung als Elektromechanikerin und übernahm nach erfolgreichem Abschluss eine Einstellertätigkeit. 1983/84 sattelte Christa noch eine Meisterausbildung zur Elektromechanikermeisterin Fachrichtung Elektronik oben drauf. Bald übernahm sie eine neue Aufgabe als Meisterstellvertreterin bei der Motronik in der damaligen W078/450.

RENTENBERATUNG

Christa führt auch künftig, wie gewohnt, ihre Rentenberatung fort. Dazu wird sie ab dem 3. Februar 2014 immer jeden 2. Montag von 10:00 Uhr bis 14:30 Uhr eine Rentenberatung auf dem BER-Büro durchführen, also am 3.2., 17.2., 3.3., 17.3., 31.3., 14.4. und 28.4.2014 usw.. Bei Interesse bitte Termine auf dem BER- Sekretariat unter 35-2308 abstimmen.

Um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, trat sie diese Stelle in Schicht an, damit Kinderbetreuung durch sie und ihren ebenfalls berufstätigen Mann gewährt werden konnte. Doch wer Christa kennt, weiß, dass sie eine „Schafferin“ ist und ihr so schnell nichts zu viel wird. Daher war es nur folgerichtig, dass Christa sich erneut weiterbildete. Innerhalb von zwei Jahren erlangte sie den Abschluss einer Betriebswirtin des Handwerks. Und auch betrieblich ging es weiter voran: Christa wurde ab 1986 Fertigungsplanerin bei der TEF. Dort wirkte sie an der Planung der Fertigungslinien für den zwei Jahre später folgenden Neubau des Werkteils Kusterdingen mit, den sie als Betriebsrätin mit betreute.

Planerin und Betriebsrätin

Weitere 16 Jahre übte Christa die Tätigkeit als Fertigungsplanerin aus, bevor sie im Jahr 2002 als IG Metall-Betriebsrätin eine Freistellung antrat. Fortan engagierte sie sich in verschiedenen betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionen, zum Beispiel beim Gesamtbetriebsrat. Als freigestellte Betriebsrätin vertrat sie unbeirrt die Interessen der Belegschaft und war wichtige Ansprechpartnerin für die Büro- und Entwicklungsbereiche am Standort. Die Themen der Angestellten bearbeitete sie mit Herzblut und trug maßgeblich dazu bei, Großprojekte wie die Zentralisierung des Einkaufs oder personelle Maßnahmen für die Angestellten, so nach der Schließung des Werkteils Rommelsbach, zum Vorteil der Beschäftigten zu regeln.

Ihre Erfahrungen mit der Bearbeitung von Verbesserungsvorschlägen aus ihrer Zeit als BVW-Beauftragte (Betriebliches Vorschlagswesen) konnte sie sowohl beim Reutlinger Betriebsrat für die Interessensvertretung der Beschäftigten nutzen, als auch beim Gesamtbetriebsrat (GBR) auf der Schillerhöhe. Dort hatte sie ein Mandat im Gesamtbetriebsausschuss (GBA) und war immer wieder in Projektgruppen aktiv. Ihr Engagement galt außerdem der Frauenarbeit

am Standort sowie als Sprecherin der Arbeitsgruppe 5 (Frauen und Gleichstellung) beim GBR. Dort konnte sie in Verhandlung mit der BOSCH-Geschäftsführung zusammen mit ihren Mitstreiterinnen aus anderen Standorten wichtige Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) für BoschlerInnen erringen. Beispiele: die GBV zur Pflegepause, zur Teilzeit und jüngst zum Thema Frauen in Fach- und Führungspositionen. Im Laufe der Jahre erwarb sich Christa standortübergreifend vielfältige, wertvolle Kontakte.

Es gelang ihr immer wieder, eigene Ideen einzubringen und sie auch durchzusetzen. Bei den vielen Umorganisationen und Zentralisierungen bei Bosch wie des CI-Bereichs, des



Einkaufs (Projekt: „Kairos“), des indirekten Einkaufs (Projekt: „i-buy“) und zuletzt FIN rang Christa oft mit Erfolg für die Perspektiven der Beschäftigten in Arbeitsgruppen des Konzernbetriebsrats (KBR) und an unserem Standort. Sie war im Vorstand der „Bosch Hilfe“ und Mitglied im Verwaltungsrat und im Grundsatzausschuss der Krankenkasse Bosch BKK. Beim Landesverband der Betriebskrankenkassen fungierte sie als stellvertretendes Mitglied im Verwaltungsrat.

Rentenberatung bleibt bestehen

Bemerkenswert ist auch ihr großes Fachwissen, dass sie sich zum Thema Rente angeeignet hat. Christa ist Versichertenberaterin der Deutschen

Rentenversicherung – Baden Württemberg (DRV-BW) und seit 2003 Mitglied der Vertreterversammlung, der Widerspruchsstelle und stellvertretendes Mitglied im Haushaltsausschuss. Wenn das Rentenalter näher rückt, ist Christa daher bei Bosch eine begehrte Beraterin bezüglich Berechnung und Informationen zur gesetzlichen sowie betrieblichen Rente. Und dies bleibt sie auch (siehe Kasten)!

Bei so vielfältigen Themen und Aufgaben hätte vielleicht die ein oder der andere schon den Überblick verloren – nicht unser Organisationstalent Christa. Als „Krönung“ ihrer Bosch-Laufbahn organisierte sie die letzten Aufsichtsratswahlen im Boschkonzern als Vorsitzende des Wahlvorstandes.

Christa hatte schon vor längerer Zeit angekündigt, dass sie große Verabschiedungszeremonien nicht mag und ihr Ausscheiden nicht



öffentlich ankündigen wolle. Jemand, der sich wie Christa über so viele Jahrzehnte für die Belange der Beschäftigten eingesetzt hat, hat für diese Lebensleistung allerdings eine große Anerkennung verdient!

Deswegen danken wir Christa ganz herzlich für ihr großes und vielfältiges Engagement! Und wir freuen uns, dass Du uns und unseren Kolleginnen und Kollegen weiterhin als Rentenberaterin mit Rat und Tat zur Seite stehst! Wir wünschen Christa und ihrem Mann für den neuen Lebensabschnitt viel Gesundheit und dass ihnen die Freude an ihrem Gütle und den Hunden noch lange erhalten bleibt!

kusterDINGEN

Volle Kraft voraus

Aufbruchsstimmung nach abgewendeter Schließung

2013 wurde wieder mit der Schließung des Kusterdinger Werkteils gedroht. Der Betriebsrat konnte dies verhindern und Entscheidungen für eine hoffnungsvolle Zukunft erreichen.

Schon einmal, Ende der 90er Jahre gab es den Beschluss, Kusterdingen zu schließen, der dann aber wieder zurückgenommen wurde. In der Folgezeit wuchs die dortige Belegschaft wieder stark an. Der Standort erblühte auch durch Baumaßnahmen wie den Bau 701A für Logistik und Büroräume. Hinzu kamen Planungen für ein Funktions-Gebäude für Werkfeuerwehr und SAN-Stelle, ein Kompetenz-/Entwicklungszentrum sowie eine neue Kantine.

Durch die Wirtschaftskrise ab 2008 wurde deren Realisierung aber erst einmal auf Eis gelegt. Bei den Standortverhandlungen gelang es nun, die erneute Schließungsdrohung aus der Schillerhöhe abzuwenden. Ganz im Gegenteil: Für Kusterdingen und das ebenfalls zum RtP2 gehörende Keramikwerk im Bau Rt140 wurden Absicherungen, Produktzusagen und Leitwerkfunktionen ausgehandelt (siehe Leitartikel am Anfang dieser Ausgabe). Ferner wurde der Baubeginn der neuen Kantine für 2015 zugesagt.

Mit vollen Segeln kann das Kusterdinger Schiff jetzt Fahrt aufnehmen. Die vielen Stärken und Kompetenzen der Besatzung wurden durch die Entscheidung bestätigt, das Produkt BK3 (Baukasten 3 der Lenkung) nun doch in Kusterdingen anlaufen zu lassen. Erfreulich an der vom RtP2 im folgenden Beitrag beschriebenen Zukunftsstrategie ist der hohe Rang der Kooperation und Kommunikation mit der Belegschaft. Druck und Zukunftsängste gehören nun hoffentlich der Vergangenheit an.

Neben der Beschäftigungsgarantie bis 2018 wurde die Keramik- und Moldbelegschaft abgesichert. Auch wurde versprochen, den Rückgang der ESL-Fertigung mit dem Hochlauf neuer Produkte aufzufangen.

Auf der Offenen Punkte-Liste der Werkleitung sollte für Kusterdingen noch stehen: Bau des Entwicklungszentrums und Funktionsbaus, die versprochene Besetzung der Sanitätsstelle in mindestens zwei Schichten und die Parkplatzerweiterung.



Birte Lübbert ist seit 1.1.2014 technische Werkleiterin des RtP2 als Nachfolgerin von Friedrich Dreier

Zukunftsstrategie des RtP2

Am 17. Dezember 2013 informierten Wolfgang Stein, kaufmännischer Werkleiter und Friedrich Dreier, technischer Werkleiter bis zum Jahreswechsel, die RtP2-Mitarbeiterinnen über die strategische Richtung, in die sich das RtP2 zukünftig entwickeln soll.

Alle RtP2-KollegInnen hatten eine Woche zuvor einen Brief von der RtP2-Werkleitung nach Hause gesendet bekommen, der auch zwei kleine Kärtchen mit Bildern beinhaltete. „Uns ist wichtig, all unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich anzusprechen. Das Anschreiben war für uns dabei ein wichtiger Bestandteil“, betonte Wolfgang Stein. Mit dem Stecken der nummerierten Kärtchen in die entsprechenden Vorrichtungen begann ein Bild zu wachsen.



Vor den Traversenkonstruktionen in Kusterdingen und der Tübingerstraße fanden viele interessante, teilweise sehr emotionale Gespräche statt und es wurden viele Fragen gestellt: „Was passiert hier eigentlich? Warum macht ihr das Ganze? Ist das nicht verrückt, so ein großer Aufbau? Was soll dabei raus kommen?“ Das Interesse der Beschäftigten war jedenfalls geweckt und wurde durch aufgehängte Poster an den Wänden weiter gestärkt.

Das Entstehen des gemeinsamen Bildes symbolisierte den Startschuss für den gemeinsamen RtP2-Zukunftsweg. Das Bild steht sinnbildlich für die Kraft, Kompetenz und Motivation des RtP2, um die Megatrends der Zukunft anzugehen: Elektromobilität, autonomes Fahren, Elektrifizierung des Antriebsstrangs und erneuerbare Energien. In diesen Produktfeldern bewegt sich das RtP2 bereits. Den engen Austausch mit der Belegschaft hält die RtP2-Werkleitung entscheidend für die gemeinsame Zukunft: „Wir werden weiterhin regelmäßig zu unserer Strategie informieren und sie nach und nach für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter greifbar machen“.

Christiane Duschek
(RtP2/BPS-CIP)

mikroMECH

Neuer Platz für Werkstatt-Computer

PC hat einen neuen Standort im CMH-Bereich

Vor über zwei Jahren hat der Betriebsrat erreicht, dass auch KollegInnen ohne eigenes Benutzerkonto (user account) Einsicht ins Bosch-Intranet nehmen können. Dies ist auch während der Arbeitszeit rechts und zu ermöglichen. Auch in der Mikromechanik gibt es einen solchen Gruppenrechner.

Seit wir den Werkstattrechner in unserer Abteilung haben, ist nun sichergestellt, dass alle, auch diejenigen ohne eigenen Account, das BGN (Bosch Global Net) nutzen können. Er befindet sich im CMH-Bereich gegenüber dem Gelbraum. Das Userpasswort und die Domäne zur Anmeldung sind bei den TTLs zu erfahren. Über die BZO Startseite (Bosch Zünder Online) können allgemeine Bosch-Informationen abgerufen werden, wie sie von der Redaktion des Bosch-Zünders aufbereitet werden.

Auf den Webseiten des Reutlinger Standorts können der Speiseplan, die Stellenbörse oder die hiesigen Standortfunktionen wie die Homepage des Betriebsrats betrachtet werden. Man kommt auf unsere Standorthomepage durch das Anklicken des Symbols „Zum inside.Portal / BGN“ auf der Startseite oben. Nun Standorte -> Standorte in Deutschland -> Reutlingen und schon kann man die verschiedenen Informationen abrufen. Den Speiseplan der Kantine und die Standortfunktionen findet man rechts unten.



Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

In der MFM sind die Einstellungen so, dass die besuchten Seiten und Downloads nicht gespeichert werden. Schließlich geht es niemanden was an, ob die Kollegin, der Kollege im OSB nach offenen Stellen Ausschau hält oder im Intranet auf den Seiten der betrieblichen Sozialberatung sich über psychische Gesundheit oder Suchtfragen informiert.

NUR...was bringt der Datenschutz, wenn jeder, der vorbeiläuft, auf den Bildschirm und die geöffneten Seiten Einsicht hat? Denn der PC steht „ganz geschickt“ mitten im Gang. UND... was bringt es, wenn man die Infos zu den gesuchten Themen, ganz besonders die Stellenbeschreibung, auf die man sich eventuell bewerben will, nicht mal ausdrucken kann? Oder sollen sich die KollegInnen die ganzen Inhalte merken, abschreiben oder auswendig lernen?

Daher ist es aus meiner Sicht zwingend notwendig, einen Drucker anzuschließen und den PC in einem abgeschirmten Bereich zu platzieren! Trotzdem wünsche ich allen viel Spaß bei der Nutzung dieser Errungenschaft und hoffe, dass weitere Verbesserungen bezüglich des Werkstatt-PCs so schnell wie möglich folgen...

Und noch ein kleiner Tipp: Besuch doch die „BGN-Grundkurs“-Schulung aus der blauen Weiterbildungsbrochure! Wie Du die Daten dazu schnell finden kannst? Na, dann geh schnell zu unserem Werkstatt-PC und gehe übers BGN zu Standortfunktionen, HRL3-Rt (Personalqualifizierung und Ausbildung) und rechts unten zu Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit. Dort sind alle angebotenen Kurse aufgeführt. Viel Spaß!

Dana Tomsic

Lobby für Angestellte

Das Angestellten-Team – kurz das **A-Team**

Das A-Team ist eine Arbeitsgruppe aus Betriebsräten der IG Metall Fraktion, die sich intensiv und über alle Bereiche hinweg mit den Fragen und Problemen der indirekt Beschäftigten befasst.

Wir möchten dem Strukturwandel in Reutlingen von einem reinen Fertigungsstandort hin zu einem Entwicklungsstandort mit mehrheitlich indirekt Beschäftigten Rechnung tragen.

Durch das Engagement des A-Teams soll die Betriebsratsarbeit im Hinblick auf die Nöte und Probleme der Indirekten gestärkt werden. Das A-Team sucht verstärkt mit den Kollegen aus den Büro- und Entwicklungsbereichen ins Gespräch zu kommen, denn deren Meinung ist uns wichtig. Darüber hinaus sollen die vielschichtigen Aufgabengebiete des Betriebsrats näher gebracht und die Angestellten aktiviert werden, sich für ihre Interessen einzusetzen.

Unsere Motivation und Ziele sind unter anderem:

- Ansprechpartner in allen Bereichen zu finden
- Informations- und Beratungspartner für ihre Anliegen zu sein
- Neue Formen der Kommunikation zu finden, z.B. Foren im Intranet
- Inforunden für Berufseinsteiger und neue Mitarbeiter bei Bosch

Als konkrete Schwerpunktthemen in den Abteilungen haben wir die Arbeitsverdichtung und Arbeitsbelastung identifiziert sowie die begrenzte Personalentwicklung und das Problem der Kopfbzahldeckelung. Weitere Themen sind die Arbeitszeitgestaltung, die Projekte der IWC (Inspiring Working Conditions) mit den Kernfragen ‚Was bringt uns die neue Bürowelt von Bosch?‘ oder ‚Was bedeutet mobiles Arbeiten für mich?‘. Ein wichtiges Themenfeld ergibt sich durch den Ergänzungstarifvertrag für Bosch, den der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall ausgehandelt haben.

Konsequenzen aus Beschäftigtenbefragung und Standortverhandlungen, auch für die indirekt Beschäftigten.

Wir beschäftigen uns auch mit den gerade erschienenen Ergebnissen der IGM-Beschäftigtenbefragung, darunter Aussagen vieler Angestellter. Daraus ergeben sich Aufgaben für den Betriebsrat und für unser A-Team in den nächsten Jahren. Denn die KollegInnen haben klar ausgedrückt, wo ihnen der Schuh drückt. Also, nehmen wir dies ernst und handeln danach!

Durch die erfolgreichen Verhandlungen zur Standortzukunft konnten die Sorgen vor Personalabbau in den indirekten Bereichen gemindert werden. Diese hatten vor allem durch das Einsparziel für die Entwicklungsbereiche von 25 % in drei Jahren und durch die verschiedenen Zentralisierungsprojekte massiv zugenommen. Die Beschäftigungssicherung bis 2018 verhindert Versetzungen an andere Standorte und zwingt die Standortleitung zu sozialverträglichen und beschäftigtengerechten Lösungen bei Umorganisationen.

Vielleicht denkt der eine oder andere daran, in seinem Mitarbeitergespräch (MAG) mit seinen Vorgesetzten Probleme anzusprechen und vorher die Sichtweise des Betriebsrates zu hören.

Hier versuchen wir, die indirekt Beschäftigten zu unterstützen und ihnen die nötigen Informationen zukommen zu lassen.

Wertvolle Informationen sind auch zu finden über die Websites www.igm-bosch.de und



www.engineering-igmetall.de

**Walter Bölk
(BER-Rt)**



Blicke zurück und nach vorne

Auf zu neuen Ufern für die Ausbildung!

Drei Jubiläen geben Anlass zu einer wiederholten Betrachtung der Ausbildung bei Bosch: das 100. und 125. Ausbildungsjubiläum 2013 und das 50. Standortjubiläum 2014. Aus den eigenen Reihen entstammte bis in die jüngste Vergangenheit ein Großteil des Führungspersonals des 1886 gegründeten Traditionsunternehmens, darunter etliche ehemalige Auszubildende. Im Reutlinger Boschwerk, das 2014 sein 50jähriges Bestehen feiert, sollte die zurückgefahrenere Ausbildung wieder neue Fahrt aufnehmen. Die Wichtigkeit der Ausbildung für den Standort und die Gesellschaft geht auch aus dem Interview mit zwei Ausbildungsmeistern auf den folgenden Seiten hervor.

Welche große Bedeutung der Firmengründer Robert Bosch der Ausbildung beimaß, zeigen zwei Episoden aus der Frühgeschichte seines Unternehmens. Als die junge Firma in den 1890er Jahren wirtschaftlich in eine existenzielle Krise geriet, sah sich Bosch gezwungen, einen Großteil der Belegschaft zu entlassen. Nur zwei Mitarbeiter behielt er: den Ausbildungsmeister und seinen einzigen Lehrling.

Einer der Ersten aus dem Kreis seiner Auszubildenden legte um die Jahrhundertwende durch die Weiterentwicklung des Magnetzünders für Fahrzeugmotoren einen Grundstein für den atemberaubenden Aufstieg der Firma. Der technisch begabte junge Mann namens Gotthold Honold besaß auch ein großes grafisches Talent. So entwarf er einige Jahre später mit seiner Zeichnung eines Doppel-T-Ankers das bis heute bestehende Bosch-Logo. Es verwundert nicht, dass Honold in den Kreis der Geschäftsführung aufstieg, so wie auch etliche weitere ehemalige Auszubildende.

Als 1964 durch die Übernahme der ehemaligen Textilfabrik Ulrich Gminder der Reutlinger Bosch-Standort entstand, spielte die Ausbildungsabteilung wieder eine große Rolle. Denn in der Gminderschen Lehrwerkstatt waren etliche Mechaniker für die Reparatur und Wartung der Textilmaschinen ausgebildet worden. Sie bildeten

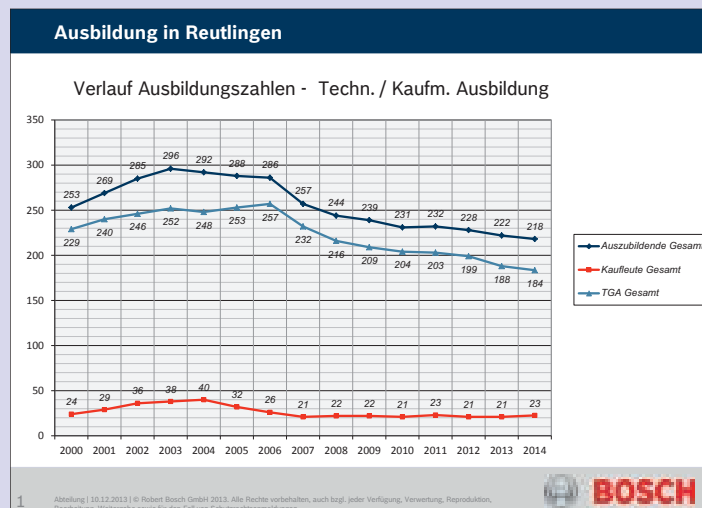
den Kern der Facharbeiter für die mechanisch orientierte Produktion der Anfangsjahre von Bosch in Bettingen und Rommelsbach (das Kusterdinger Werk entstand erst 1989). In den Folgejahren wurden die Ausbildungsberufe verändert und wieder waren es ehemalige Azubis, dieses Mal aus den Elektriker- und Elektronikberufen, die die Keimzelle für die Entwicklung zu dem bedeutenden Elektronik-, Halbleiter- und Sensorikwerk von heute bildeten.

Ein großer Schritt nach vorne wurde 2003 - auch aufgrund des Drängens des Betriebsrats - durch den Neubau eines großen Ausbildungszentrums im Bau Rt501 gemacht. Bei seiner Eröffnung versprach der damalige Arbeitsdirektor, Tilman Todtenhöfer, die Kapazitäten des Ausbildungszentrums voll auszuschöpfen. Nach Jahren der Stagnation und Senkung der Ausbildungszahlen von knapp 100 Azubis pro Lehrjahr auf inzwischen nur noch 70 wird es nun Zeit für eine Kehrtwende. Die Wirt-

schaftskrise 2008/2009 hatte noch Gründe zur Vorsicht bezüglich des Ausbildungsetats geliefert. Diese sind inzwischen weggefallen. Die zukunftsweisenden Vereinbarungen der Firma mit Betriebsrat und IG Metall machen eine Kehrtwende zu alten Bosch-Tugenden nötig: **sein Wort halten, gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und in die Zukunft blicken.**

Schon jetzt ist klar, dass es in der nahen Zukunft einen großen Mangel an FacharbeiterInnen geben wird. Das Anwerben von guten MitarbeiterInnen wird einen wichtigen Beitrag für den künftigen wirtschaftlichen und technischen Erfolg leisten. Dabei ist neben der Rekrutierung von HochschulabsolventInnen ein besonderes Augenmerk auf die Aus- und Weiterbildung des eigenen Nachwuchses zu richten. Die Geschichte hat gezeigt, dass langjährige KollegInnen, die ihren Beruf und die Firmenabläufe aus dem Effeff kennen, sehr wertvoll für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens sind.

Herr Kübel und Frau Peters als Personalverantwortliche der Bosch-Gruppe und des Geschäftsbereichs Automotive Electronics, übernehmen Sie und setzen Sie die versprochene Ausbildung bis zur Kapazitätsgrenze in Reutlingen und an anderen Standorten um!



125 Jahre
Ausbildung
100 Jahre
Lehrwerkstatt
BOSCH



Azubis sind unsere Zukunft

**Im Gespräch mit Reinhardt Quedenfeldt
und Horst Kant**

2013 gab es zur Ausbildung bei Bosch ein Doppeljubiläum: zum 125. Mal jährte sich die Ausbildungstätigkeit des Konzerns und gleichzeitig wurde das 100. Jahr einer eigenen Lehrwerkstatt gefeiert. Mit dem Kauf der Textilfabrik Gminder in Reutlingen übernahm Bosch 1964 auch deren Lehrlingsabteilung. Die Ausbildung am Reutlinger Standort kann also im kommenden Jubiläumsjahr ebenfalls auf 50 Jahre zurückblicken. Wir von der in&DIREKT werden uns in den nächsten Ausgaben weiter mit dem Thema Ausbildung beschäftigen. Die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung am Reutlinger Bosch-Standort wird nachgezeichnet und die aktuelle Situation beleuchtet. Ein lebendiges Bild dazu entsteht in einem Interview mit dem Ausbildungsmeister Reinhardt Quedenfeldt, der im kommenden März nach 26 Jahren bei Bosch in den Ruhestand tritt. Ihm zur Seite steht der IG Metall-Vertrauensmann und Betriebsrat Horst Kant, der zusammen mit Reinhardt viele gemeinsame Initiativen entwickelte und umsetzte.



in+DIREKT: Reinhardt, am 28.2.2014 gehst Du in Rente. Was waren die positiven und negativen Höhepunkte in Deinen 46 Arbeitsjahren?

Reinhardt Quedenfeldt: Das Allerpositivste ist die Arbeit mit den jungen Leuten. Sie macht mir großen Spaß und ist wie ein Jungbrunnen für mich. Deshalb habe ich bis heute meine Berufswahl keine Sekunde bereut. Die Tätigkeit war eine echte Berufung für mich. Ein weiteres Highlight war der Bau unseres Reutlinger Ausbildungszentrums. Ich rechne es dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden Walter Bauer hoch an, dass er sich so stark dafür eingesetzt hat. Die negativste Erfahrung für mich war, wie viele unserer Initiativen als Ausbildungsmeister ausgebremst wurden. Und dass in der Ausbildung immer mehr gespart wird, bei der Weiterbildung, bei Ausfahrten oder der Ausstattung der Lehrwerkstatt. Den Sparzwang halte ich für falsch und kurzfristig, genauso wie die jahrelange Weigerung der Reutlinger Standortleitung, unsere Azubis fest zu übernehmen.

Warum siehst Du die Ablehnung der Azubi-Übernahme so kritisch?

R.Q.: Es hat unserem Standort massiv geschadet. Erst wurde viel in eine gute Ausbildung der Azubis investiert und dann wurden nicht alle übernommen. Das hat

Zukunftschancen und Wettbewerbsfähigkeit verringert. Außerdem wird die Belegschaft immer älter und die Wissensweitergabe funktioniert nicht mehr.

Horst Kant: Die jahrelange Aussage, unsere Azubis nicht übernehmen zu wollen, hat sich mittlerweile herumgesprochen. Wir merken das an sinkenden Bewerberzahlen. Viele Schulabgänger sind trotz einer Zusage von Bosch wieder abgesprungen, weil sie in anderen Betrieben bessere Zukunftschancen sehen. Die jungen Menschen streben nach Sicherheit, das kann man ihnen ja auch nicht verübeln. Ich denke, wenn Bosch im Wettbewerb bleiben möchte, müssen die jungen Talente gehalten werden.

Reinhardt, welche Eigenschaft muss ein Ausbilder Deiner Meinung nach mitbringen?

R.Q.: Wenn Du jungen Leuten etwas beibringen willst, musst Du ihr Vertrauen gewinnen und Dich um einen direkten Kontakt mit ihnen bemühen. Wichtig ist auch, persönliche Probleme außen vor zu lassen und für eine gute

Grundstimmung in der Ausbildung zu sorgen. Außerdem sollte man nie vergessen, dass man selbst einmal jung war. Deshalb fand ich es nicht schlimm, wenn meine Azubis auch mal „Mist“ bauten. Ihr Fehlverhalten wurde dann angesprochen. Wenn sie allerdings denselben Fehler wiederholt haben, folgten dann aber auch entsprechende disziplinarische Maßnahmen. Aber in den allermeisten Fällen hatte und habe ich ein sehr gutes Verhältnis zu meinen Azubis. Ihr könnt sie gerne fragen!

Was ist Dein Rezept für einen guten Kontakt mit den Azubis?

R.Q.: Wie gesagt, der Aufbau von Vertrauen. Das funktioniert aber nur, wenn Du sie gerecht und gleich behandelst und versuchst sie zu verstehen. Außerdem habe ich ihnen gegenüber auch immer ein Stück meiner eigenen Person preisgegeben.



Nenn doch mal konkrete Beispiele!

R.Q.: Immer wieder habe ich Azubis auch zu uns nach Hause eingeladen, zum Beispiel, als wir nach einer Outdooraktion zusammen mehrere Abende lang einen Videofilm geschnitten haben. Durch persönliches Mitgefühl wurde ich von einem Azubi, dessen Vater kurz vor seinem Ausbildungsbeginn gestorben war, einfach als „Ersatzvater“ angenommen. Auch lange nach seiner Ausbildung bestand noch der Kontakt zu meiner Familie. In einem anderen Fall kam eine Azubine öfters zu spät und stand kurz vor einer Abmahnung. Bei dem darauf folgenden Gespräch - es war ihr sichtlich peinlich - erzählte sie mir dann alles. Sie musste oft alleine aufstehen, weil ihre Eltern schon arbeiteten und hat deshalb immer wieder ihren Wecker überhört. Da fuhr ich einfach mit ihr in ein Kaufhaus, kaufte dort einen großen Wecker für sie – und sie kam nie wieder zu spät.

Horst, Du hast viel mit Reinhardt in der Ausbildung zusammengearbeitet. Erzähl uns davon!

H.K.: Reinhardt ist 1987 zum Bosch gekommen, ein Jahr nach mir. Wir hatten gleich ein gutes Verhältnis. Er mit seinen Elektronikern und ich mit meinen Mechanikern waren damals zusammen außerhalb von Bosch untergebracht, in einem Gebäude von Betz-Schwörer. Es gab zu dieser Zeit noch wenige Projekte, die man gemeinsam gestaltete. Wir setzten uns zusammen und förderten die Kontakte zwischen den Azubi-Gruppen.

Was uns sicherlich auch verbunden hat: wir kamen beide aus kleineren Betrieben. So mussten wir uns erst an das BOSCH-System gewöhnen, dass wir starr und bürokratisch fanden. Außerdem wollten wir anstelle des bis dahin üblichen Frontalunterrichts andere Lernverfahren einführen, zum Beispiel Projektarbeit, um eigenständiges Lernen und persönliche Mitverantwortung zu fördern.

Wie kamt ihr zu diesen alternativen Ideen für die Ausbildung und wie habt ihr sie umgesetzt?

H.K.: In meiner vorherigen Firma hatte ich mich damit schon beschäftigt. Bei Bosch war es dann vor allem Reinhardt, der wie ich den Zusammenhalt der Azubigruppen und ihre sozialen Kompetenzen förderte. So fanden wir gemeinsame Aktivitäten auch außerhalb der Ausbildung sehr wichtig. Zum Beispiel haben wir Sportturniere mit ihnen veranstaltet, die leider inzwischen 'eingeschlafen' sind. Reinhardt hat dazu noch mit großem Engagement Ausfahrten für seine Azubis organisiert....

R.Q.: ... unter anderem regte ich an, am Ende der Ausbildung eine gemeinsame Abschlussfahrt zu unternehmen. Organisieren mussten die Azubis die Fahrten aber selber, über die Reiseziele abstimmen, die Kosten vergleichen, kurz gesagt: in der Gruppe Eigenverantwortung entwickeln. Das hat den Zusammenhalt der Lehrjahre sehr gestärkt. Außerdem haben wir für die Ausfahrten und Projekte oft die Zeit zwischen ihrem letzten Umlauf in den Abteilungen und der Abschlussprüfung gewählt. So haben sie sich vor den Prüfungen wieder gut zusammengefunden und dann auch eher gemeinsam gelernt und geübt.

Weiter nächste Seite ->



Welche Außenaktivitäten habt Ihr mit den Azubis unternommen?

H.K.: Da ich früher in einem Verein Trainer war, hatte ich die Möglichkeit, dessen Sportgelände zu nutzen. Und so konnten wir einen Sport-Tag mit den Azubis durchführen. Viele, die sich vorher eher fremd waren, sind sich durch den gemeinsamen Sport näher gekommen. Und als Ausbilder hast Du davon auch profitiert. Eine gute Beziehung unter den Azubis ist ein wichtiger Stabilitätsfaktor. Ohne korrektes Sozialverhalten oder die Fähigkeit, sich in eine Gruppe einzugliedern, sind ein harmonisches Miteinander und ein gutes Lernklima schwer möglich.

Reinhardt: Meine Schwerpunkte lagen bei den Städtetouren am Ende eines Lehrjahrs oder bei sozialen Arbeitsprojekten, vor allem in den Alpen...

Was habt Ihr in den Alpen gemacht und wie kamst Du auf diese Idee?

R.Q.: Da ich Mitglied im Deutschen Alpenverein (DAV) bin, fragte ich dort nach sinnvollen Projekten. Der DAV hat sehr positiv reagiert und bot uns verschiedene Projekte an, wie das Markieren von Wanderwegen, den Bau von Schutzhütten oder die Hochlagenaufforstung nach Orkanen mit viel Waldschaden. Das war eine klassische Win-win-Situation: der DAV hatte engagierte und motivierte Arbeitskräfte, die er nicht bezahlen musste und die teilnehmenden Azubis machten wertvolle Erfahrungen, die sie vorher noch nie erlebt hatten. Der DAV und die Förster waren

begeistert von uns Boschlern. Bei einer unserer vier Aktionen erhielten wir sogar einen 1. Preis für unsere Schutzwaldsanierung. Die Azubi erzählen auch noch Jahre später von diesen unvergesslichen Erlebnissen. Außerdem wirkten sich diese Aktionen für den Zusammenhalt in der Ausbildungszeit sehr positiv aus. Ein

„Also, ich fand Herrn Quedenfeldt super, aber nicht nur ich. Er war der Liebling der Azubis, denn er war sehr lustig, zu jedem Spaß zu haben, war sehr hilfsbereit und man konnte mit ihm über alles reden. Obwohl er so spaßig war, hatten wir alle sehr großen Respekt vor ihm. Er hat mir immer Fachmagazine mitgegeben und war auch mein großer Motivator, den Führerschein zu machen.“

Sibel Bayram, Technische Einstellerin

wichtiger Partner bei diesen Aktionen war der Mechanik-Ausbilder Daniel Rauscher, der bei jeder Hochlagenaufforstung mitmachte.

Bei dem Ausbildungsjubiläum vor 25 Jahren wart Ihr gemeinsam aktiv. Erzählt uns davon!

R.Q.: In dem Jubiläumsjahr 1988 haben Horst und ich eine große Ausstellung im Bildungszentrum in Pfullingen zum Thema organisiert. Wir haben Exponate gesammelt und ausgestellt und eine kleine Werkstatt aufgebaut. Dort konnte man

Schaltungen löten oder Messungen vornehmen. Die Reaktionen der Besucher waren sehr positiv.

Horst: Damals hat es uns sehr gefreut, dass wir großes Lob von den Verantwortlichen der Schillerhöhe bekamen. Dem schlossen sich dann auch unsere vorher eher skeptischen Chefs an.

Hattet Ihr Kontakte zu Ausbildungsabteilungen anderer Betriebe?

H.K.: Ja, z.B. zu Kollegen der Bundesbahn. Dort führten sie Ende der 80er Jahre Gruppenarbeit in ihre Ausbildung ein. Verbunden mit dem Lernsystem namens „Leittext“. Zentrales Ziel der Leittextmethode ist die Förderung von Schlüsselqualifikationen. Denn die Aufgaben der Facharbeiter veränderten sich in Richtung selbständige Planung, verantwortliche Qualitätssicherung und so weiter. Zu dieser Zeit waren viele Betriebe an neuen Lehr- und Lernmethoden interessiert.

R.Q.: Früher konnten wir Ausbilder immerhin ab und zu mal auf eine Fachmesse gehen. Das wurde inzwischen leider auch aus Spargründen abgeschafft. Auf der Didacta 1992 fand ich an einem IBM-Stand sehr gute Lernprogramme für die betriebliche Ausbildung. In einem Gespräch mit den IBM-Leuten wurde dann eine Zusammenarbeit vereinbart. Wir haben diese Programme kostengünstig bekommen, indem wir sie in unserer Ausbildung getestet und den IBMLern über die Ergebnisse berichtet haben. Leider sind solche überbetrieblichen Kooperationen selten. Als ich vor Jahren mal mit Realschulleh-



ren ein Bewerbungstraining für Schüler ins Auge fasste, wurde dies von unseren Vorgesetzten in Reutlingen abgelehnt. So führte ich es zusammen mit einem Kollegen in unserer Freizeit durch.

Wie hat sich die Ausbildung bei Bosch in Reutlingen entwickelt?

R.Q.: Die Bilanz empfinde ich als gemischt. Mit dem Ausbildungszentrum haben wir eigentlich Superräumlichkeiten. Doch in den letzten Jahren wurden von der Bosch-Leitung die Ausbildungszahlen leider immer weiter abgesenkt, von über 100 auf inzwischen unter 70. Dabei wäre es gerade in der heutigen Zeit sehr wichtig, mehr jungen Menschen eine gute und umfassende Ausbildung zu ermöglichen, auch wenn dann am Ende nicht alle übernommen würden. Wir sollten andere Signale nach außen senden, zum Beispiel: „Wer sich einsetzt, gute Leistungen und ein positives Sozialverhalten zeigt, hat bei Bosch eine Zukunft!“

H.K.: Das sehe ich ganz genau so. Wenn man aber zurückblickt, muss man schon sagen, dass es viele Verbesserungen bei den Ausbildungsmethoden gab. Beispiele: Gruppen- und Projektarbeit, selbstständige Arbeitseinteilung, Gleitzeit der Azubis, soziales Lernen oder die Einbeziehung der Eltern. Bei einigen dieser Maßnahmen waren Reinhardt und ich Vorreiter und stießen anfangs allerdings oft auf Widerstände. Umso befriedigender war es dann, wenn unsere Initiativen nach Jahren doch zum Standard wurden.

Welche Zukunftsvisionen habt Ihr für die Ausbildung bei Bosch in Reutlingen?

R.Q.: Meine Vision hat auch mit einem verstärkten Blick über den Tellerrand zu tun. So sollten mehr Projekte mit anderen Standorten und auch außerhalb

„Als ich mit einem gebrochenen Fuß zu Hause lag, rief mich Herr Quedenfeldt an und fragte, wie es mir geht. Da es mir langweilig war, schlug er vor, bei ihm daheim Videos anzuschauen. Er holte mich ab und wir fuhren zu ihm. Da waren schon andere Azubis und kochten Spaghetti. Abends brachte er mich dann wieder nach Hause.“

Alireza Chavdarian, Service-Elektroniker

von Bosch mit verschiedenen Organisationen durchgeführt werden. Speziell für die Mikrotechnologie-Ausbildung gibt es da leider noch zu wenig Möglichkeiten. Da lagen wir doch früher mit unseren Sportveranstaltungen, Ausfahrten und Kooperationsprojekten gar nicht so daneben....

H.K.: Schön ist zu sehen, wie der „Senior“ Reinhardt sich immer noch für einen Wandel einsetzt. Er gehört zu den Optimisten. Ohne eine Riesenportion Optimismus hätte er das auch nicht so gut „überlebt“. Er hatte Mut zum eigenen Ich. Oftmals wird erst später von den Azubis wahrgenommen, dass sich ein großer Teil von Reinhardts Stil und seinen Aktivitäten einprägen. Denn einige schreiben ihm noch nach Jahren und bedanken sich für

die gute Ausbildung und den Spaß, den sie dabei hatten. Oft sah man seine Stärken als selbstverständlich an. Deshalb wird er uns fehlen. Als Blick in die Zukunft wünsche ich uns weitere kreative Köpfe unter den Auszubildenden. Und viel mehr Azubis als heute!

Und welches sind Deine Visionen für die Zeit nach Bosch, Reinhardt?

V.R.: Meine Freunde warten schon auf mich, da ich im Freundeskreis der letzte Anwärter auf die Rente bin. So möchte ich verstärkt Fossilien sammeln und präparieren, wandern und Radfahren. Mit meiner Frau teile ich die Begeisterung für den Tanzsport, den wir im Verein seit 23 Jahren betreiben. Wir reisen beide gerne auf den Spuren der alten Römer und auch Kreuzfahrten, Ski- oder Städte-touren stehen auf dem Programm. Bei diesen Aktivitäten filme ich sehr viel. Die Filme müssen dann aber auch geschnitten und vertont werden, das benötigt viel Zeit. Außerdem sind einige Renovier- und Reparaturarbeiten an unserem Haus nötig- und zu guter Letzt bleibe ich noch als IHK- Prüfer tätig. Ihr seht, mir wird es nicht langweilig.

Wir bedanken uns bei Euch Beiden für das interessante Interview und wünschen Dir, Reinhardt, alles Gute für Deinen Unruhestand!

INTERVIEW: Albert Kunze,
FOTOS und LAYOUT: Holger Wendt.



Dank für die Teilnahme am Bosch-Grafeneck-Projekt

Das Team der Schwerbehindertenvertretung möchte sich bei allen Bosch-Kolleginnen und Kollegen samt ihren Angehörigen herzlich bedanken, die an Aktionen in Grafeneck teilgenommen haben. Sie haben alle dazu beigetragen, das Bosch-Grafeneck-Projekt in den vergangenen zehn Jahren mit Leben zu erfüllen und zu entwickeln.

Wir hoffen sehr, dass auch in der Zukunft möglichst Viele unser Projekt unterstützen. Wir würden uns freuen, wenn sich die Boschlerinnen und Boschlern auch an den zukünftigen Grafeneck-Aktionen beteiligen. Deshalb auf ein herzliches Willkommen im Jahr 2014!

Renate Speidel
(SBV-Rt/GSV/KSV)

10. Jubiläum des Bosch-Bosch-KollegInnen erzählen

Im Vordergrund steht die Freundschaft

Hannes Ruckwied (RtP2/MOE3-W078294)

Für mich ist das Bosch-Grafeneck Projekt sehr schön, weil man mit netten Leuten aus anderen Werken und Bewohnern zusammen kommt und dort helfen kann, wo Hilfe gebraucht wird. Da ich der dritte Sohn in meiner Familie bin und dann die Dritte-Kind- Regel gilt, musste ich nie Wehr- bzw. Zivildienst leisten. Durch die Broschüre, die im Werk ausliegt, bin ich dann darauf gekommen, einfach beim Bosch-Grafeneck Projekt mitzumachen. Bei meinem ersten Projekttag hatte ich erst ein mulmiges Gefühl, weil ich nicht wusste was auf mich zukommt. Das hat sich aber in den ersten zehn Minuten völlig gelegt und es macht jedes Jahr wieder Spaß hier mitzuwirken. Robert Bosch war ja sehr sozial eingestellt und die Firma Bosch sollte das nicht vergessen. Mit solchen Projekten unterstützt man den Samariterstift und damit die Bewohner in Grafeneck.

Schade ist allerdings, dass von allen Werken, die mitmachen, sich nicht gerade viele Mitarbeiter die Zeit nehmen, wenigstens einen Tag im Jahr zu helfen. Wenn ich Leute im Werk darauf anspreche, ob sie nicht mal mitmachen wollen, hört man oft, dass sie schon so viele Wochenenden im Jahr arbeiten und dann die freien Samstage auch mal genießen wollen.

Es gibt in Grafeneck immer Arbeit, die getan werden muss, und da kommt dieses Projekt genau richtig. Viele Bewohner, die man schon von den Jahren zuvor kennt, freuen sich schon, wenn wieder bekannte Gesichter dabei sind. Es steht

nicht die Arbeit im Vordergrund, sondern die Freundschaft zu den Bewohnern.

Die Dankbarkeit der Menschen motiviert

Andreas Striebel (RtP2/TEF7-W078298)

Ich war dieses Jahr das erste Mal dabei und ich muss sagen mir hat es super gefallen auch wenn das Wetter mehr als verregnet war. Am meisten hat mich die Dankbarkeit der Menschen in Grafeneck so angesprochen und zugleich auch motiviert, im nächsten Jahr wieder mit dabei zu sein.

Das Projekt „Grafeneck“ zeigt für mich, dass die Firma Bosch für ein „soziales Unternehmen“ steht.

Eine sehr große Rolle finde ich, denn es gibt so viel noch zu erledigen in Grafeneck, dass man noch Jahre mit Arbeit füllen kann. Natürlich sind auch die Gelder der Samariterstiftung begrenzt und daher sind diese auf „unsere Arbeit“ noch viel mehr angewiesen.

Meine Tochter wollte wieder hin

Andrea Knebel (BER-Bue, Bühl/Bühlertal)

Ich fahre sehr gerne mit meiner Tochter, die 7 Jahre alt ist, nach Grafeneck mit, weil es uns beiden in Kontakt mit eingeschränkten Menschen bringt, was in unserer heutigen Welt eher selten ist. Sie und ich erleben in einem ganz alltäglichen Umfeld einen schönen Umgang mit Menschen aus Grafeneck. Besonders für meine Tochter war es letztes Jahr erst beängstigend. Sie wollte gleich nach Hause fahren, doch am Ende des Tages



Grafeneck-Projekts von ihren Erfahrungen

sagte sie, ohne dass ich gefragt hätte:
„Die Leute hier sind ja gar nicht furchtein-
flößend. Wenn man sie kennen lernt, sind
sie sehr nett und es war ein schöner Tag.“
Sie wollte dann gleich dieses Jahr wieder
hin.

Herz und Hand der Mitarbeiter

Hans-Joachim Fronius (AE/ENP2; Reutlingen)

Für mich bedeutet es eine Bestätigung,
dass wir damals auf dem rechten Weg
waren, als wir mit unseren Workshops
eine Verbindung schlagen wollten
zwischen der starken Industrie in die ver-
meintlich schwachen, sozialen bzw. non-
profit-Einrichtungen. Dahinter stand die
Idee, dass beide Seiten profitieren. Der
Schwache von der wirtschaftlichen Unter-
stützung, der Starke durch das Erleben
und den neuen Blickwinkel. Als Herr Haug
anfragte, ob ich mir eine Verbindung von
Bosch zum Grafeneckprojekt vorstellen
könnte, war das für mich ein Experiment,
von dessen positivem Ergebnis für beide
Seiten ich überzeugt war.

Allerdings zweifelte ich, ob alle Hürden
der Bürokratie und der Bequemlichkeit ge-
nommen werden konnten. Frau Speidel,
Herr Haug und die engagierten Boschler
bewiesen es. Wo es so viel Empathie und
Hilfsbereitschaft gibt, ist gut sein.

Bosch tritt hier nicht als Scheckheft-
Helfer der Stiftung bzw. des höheren
Managements auf, sondern als Herz und
Hand der Mitarbeiter. Dadurch erkennen
alle, dass es nicht „der Bosch“ ist, son-
dern „die Boschler“, die dieses Unterneh-
men und seinen Ruf ausmachen.

Für das Samariterstift ist es natürlich
eine Hilfe und Erleichterung. Aber viel
mehr noch ist es ein Zeichen, dass die
„Leute des Stifts“ in der Tat Freunde und
Nachbarn der „Leute bei Bosch“ sind. Das



Projekt ist keine Hilfe von oben herab des
Starken für den Schwachen, sondern ech-
te „Nachbarschaftshilfe“ unter Freunden.
Dieses Gefühl kann nicht mit Geld geben.

Gelebte Solidarität

Helmut Kroner (WaP/W040130; IGM-BER und
–VKL; Waiblingen Kunststoffwerk)

Viele Boschkolleg/innen reden nicht nur
von Solidarität mit anderen Menschen,
sondern leben es auch, so zum Beispiel
am Projekt Grafeneck. Es fasziniert mich
immer wieder, was an einem Tag durch
fleißige Hände alles erschaffen wird.
Schön ist es auch immer wieder, den
einen oder anderen Kollegen von den
anderen Standorten zu treffen. Nicht zu
vergessen, dass sich auch junge Men-
schen immer wieder dazu bereit erklären,
in Grafeneck ehrenamtlich mitzuhelfen.

Die Werkleitung bei uns am Standort un-
terstützt uns, indem sie uns immer Fahr-
zeuge zur Verfügung stellt und auf unsere
Nachfrage konnten wir zum 10 jährigen
Jubiläum noch einen Scheck überreichen.
So sieht man, dass Bosch solche Projekte
fördert und unterstützt, was natürlich auch
dem Ansehen von Bosch zugutekommt.
Ich denke, für den Samariterstift und ihre
Heimbewohner ist es eine willkommene
Abwechslung und durch das ehrenamtli-
che Arbeiten konnten schon viele Projekte
umgesetzt werden. Zum Abschluss: Ist
der Weg auch noch so weit, der Pro-
jekttag in Grafeneck ist jedes Jahr ein
fester Bestandteil von Boschlern aus dem
Kunststoffwerk Waiblingen.

Freude am Miteinander

Ursula Obergföll (BER-Bue, Bühl/Bühlertal)

Ich stehe seit Jahren immer beim
Rollstuhl-Ausflug zur Verfügung. Das
gemeinschaftliche Erleben und die Freude
am Miteinander stehen an diesem Tag bei
mir im Vordergrund.

Ich hoffe, dass das Projekt für Bosch als
Firma ein ehrliches Anliegen im Sinne der
Grafeneck-Bewohner ist und auch weiter-
hin fortgeführt wird.

Eine Einrichtung für behinderte Men-
schen wie in Grafeneck ist in unserer
Gesellschaft genauso sinn- und wertvoll
wie ein Industriekonzern. Ich denke, dass
alle Boschler, die sich immer gerne und
freiwillig engagieren, dies so sehen. Diese
unsere Anerkennung spürt und schätzt
man im Samariter-Stift, das weiß ich
genau.





Bosch-Grafeneck-Projekt im 11. Jahr: Weiter geht's! Herzlich willkommen dabei!

BOSCH

MÜNSINGER ARBEITSTIFTUNG
ZEIT FÜR MENSCHEN

SAMARITER
STIFTUNG

*Einladung
zum*

Sonderprojekttag Grafeneck 2014

**„Freier Westhang & niedere Hecken“
am Samstag, den 22.02.2014
um 10:00 Uhr**

Treffpunkt: Hauptgebäude des Samariterstifts in Grafeneck



Wir benötigen:

- ⇒ **Freiwillige
Helfer und Helferinnen
mit Lust zum Anpacken**
ggf. mit:
- Motorsägen
- Schutzausrüstung
- Heckenschneider

An diesem Tag werden wir den Westhang säubern und die Hecken auf dem Grafeneck Gelände schneiden.

Über Ihre Teilnahme freuen wir uns sehr!

Wenn Sie Interesse haben, melden Sie sich bitte bis 12.02.2014 bei der SBV-Rt unter der Tel: 07121/35-37485 oder – 30135 an.

MITTENDRIN statt außen vor



„Kreatives Puzzle“

nennt der Bosch-Chef Volkmar Denner einen Kern seiner Strategie. Jeder Standort solle sich mit vielen Einzelmaßnahmen eine gute Ausgangsposition verschaffen. Kehrseite der Medaille: Wer nicht zu den Besten aufschließt, hat schlechte Karten oder fehlende Puzzleteile. Es drohen Personalabbau oder gar die Schließung des Standorts. In vielen Bosch-Belegschaften geht die Angst vor Entlassung um – die von Denner ausdrücklich nicht ausgeschlossen wird. So empfinden viele BoschlerInnen von Solothurn (CH) bis Neukirchen, von Homburg bis Arnstadt das ‚Kreativ‘ eher als ‚Greuel tief‘...



Geschäftsführung setzt weiter auf Abbau

Im Managermagazin skizzierte der Vorsitzende der Geschäftsführung Anfang 2013 seine Pläne. Ehrgeiziges Ziel: die Doppel-Acht, nämlich 8 % Umsatzsteigerung und 8 % Ertrag. Da lag die Frage nahe, wie dies angesichts der schwierigen Lage zu schaffen sein sollte. Denn in einigen Jahren hatten sich die Belastungen der Bosch-Gruppe durch das in die Krise geratene Photovoltaik-Engagement auf Milliarden aufgetürmt.

Die Antwort des passionierten Rennrad- und Motorradfahrers Denner war unter anderem das Ausrufen eines knallharten Konkurrenzwettkampfs der Bosch-Werke. Ihnen müsse es gelingen, zu den Besten der Branche, den ‚Best of Class‘ aufzurücken. Ansonsten werde er durchgreifen und präzisierte: „In einigen Bereichen werden wir nicht darum herumkommen, Arbeitsplätze abzubauen“.

Doch das Bild vom schulischen Klassenbesten trifft es nicht ganz. Während dort das Sitzenbleiben oft die Chance eines Neuanfangs bietet, haben die ‚Mittelmäßigen‘ auf dem neuen ‚Bosch-Weg‘ keine Chance. Ihnen drohen betriebsbedingte Kündigungen oder gar die komplette Schließung von Standorten.

Dabei sind es nicht unbedingt schlechte Leistungen, die aus Sicht der Chefetage auf der Stuttgarter Schillerhöhe das Überleben in Frage stellen. Ganz im Gegenteil: immer wieder sind es hochproduktive, mit Qualitätspreisen dekorierte Werke, die von Abbau oder Kahlschlag bedroht sind. Sie haben lediglich das Pech, die ‚falschen‘ Produkte herzustellen wie Solarmodule in Arnstadt oder Dieselsysteme in Homburg oder ihnen sollen Wechselkurschwankungen zum Verhängnis werden wie bei der Schweizer Powertool-Tochter Scintilla bei Solothurn. Manch einer der Abwicklungskandidaten produziert gar schwarze Zahlen, also Gewinne. Aber offensichtlich nicht genug, nicht so hohe wie im billigeren Ausland.

So wurde es zum Beispiel den 214 Beschäftigten im sächsischen Neukirchen zum Verhängnis, dass ihre gewinnbringenden Produkte von Bosch ins nahe gelegene Polen verlagert wurden. So konnte sich der kleine Thermotechnik-Standort trotz aller Verzichtsbereitschaft der Belegschaft nicht aus der Verlustzone herausarbeiten. Bosch verkündete die Schließung des Werks 2013, ein Jahr, nachdem es als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet worden war. Die Tradition

der Fertigung von Heizkörpern im Erzgebirge währte übrigens seit 1892...

Das Managermagazin stellte inzwischen die Kommunikationsfähigkeit des Bosch-Chefs in Frage.* Dies ist sicher bitter für ihn. Noch bitterer sind die Auswirkungen für all die Bosch-KollegInnen, denen die Entlassung droht. Doch zahnlose Papiertiger waren die Bosch-Beschäftigten noch nie. Schon der Firmengründer hatte es mit selbstbewussten ‚Gefolgschaftsmitgliedern‘, wie es damals hieß, zu tun. Immer wieder protestierten sie oder traten in Streik. Bosch zog daraus die Konsequenz, Belegschaftsvertreter als ernsthafte Verhandlungspartner auf Augenhöhe anzuerkennen und in seine unternehmerischen Entscheidungen einzubinden. Damit sind er und sein Konzern gut gefahren.

Der neue Bosch-Weg jedoch schürt Ängste in den Bosch-Belegschaften. Angst ist aber bekanntlich ein schlechter Ratgeber, Motivations- und Produktivitätskiller. Der Unmut bei den BoschlerInnen wächst – wie das Foto der protestierenden Scintilla-KollegInnen vor der Bosch-Zentrale zeigt.

Hat sich Denner etwa verpuzzelt?

* www.manager-magazin.de/magazin/print/index-2014-1.html

Schnäppchen · Rabatt · Sonderkonditionen

Rabatte, Sonderkonditionen, Schnäppchen.. nur welche nehmen?

Wo bekommt man das Besondere, das Exklusive mit dem besten Service oder wird man am Ende noch gar mit leeren Versprechen über's Ohr gehauen...

Wo bekommen wir als Bosch'ler Rabatte oder als IG Metall Mitglied? Vor Ort oder online?

Mit dieser Seite wollen wir Euch ein paar dieser Rabatte vorstellen.

Beginnend mit dem neusten Vorteil: das neue Bosch-Mitarbeiterportal

Ablauf Intern:

Seite aufrufen://bosch.mitarbeiterangebote.de
auf „Jetzt registrieren“ drücken
Felder ausfüllen
Registrieren mit: (Auswahl) Firmen E-Mail anwählen

Ablauf extern:

Seite aufrufen://bosch.mitarbeiterangebote.de
auf „Jetzt registrieren“ drücken
Felder ausfüllen
Registrieren mit: „Private E-Mail & Registr.code“
Registrierungscode: Technik-FürsLeben eingeben.

Nach dem Log-in müssen die „Verhaltensregeln“ bestätigt werden – danach geht es los. Die Auswahl ist gigantisch!

Um den Überblick zu bewahren, gibt es verschiedene Kategorien. Reisen, Technik, Mode, Freizeit, Kultur, Einrichtung, Auto, Finanzen, DSL&Handy sowie Regionales.

Angebot auswählen, auf den Online-Shop gehen und buchen.

Ein kurzer Vergleich kann ab und zu hilfreich sein.



Erkennbare und geprüfte Vorteile für IGM Mitglieder findest du unter: (<http://www.igmservice.de>)



Du benötigst für die Registrierung deine Mitgliedsnummer und los geht es in folgenden Bereichen: Beratung & Job: die Dienstleistungsangebote unterstützen dich Kultur & Freizeitangebote: wechselnde Angebote mit besonderen Konditionen für den Ausgleich Vorsorge & Gesundheit: sicher durchs Leben danke den Angeboten der Versicherungspartnern schau vorbei, dich erwarten tolle Angebote.

Renovieren, Verschönern oder einfach mal etwas verändern.

Obi gewährt uns 10%. Bosch-Ausweis einstecken und an der Kasse vorzeigen. Wichtig: Bosch Ausweis nicht vergessen.



Jomotours: kurz mal weg .. mit dem Gutscheincode 2364363706

bekommt ihr hier 10% auf alle Reiseangebote der Jomotours GmbH. Bosch Ausweis mit zur Reise nehmen und ab in den Bus. Der Gutscheincode gilt bis 31.12.2014. Alle Angebote findet ihr unter www.jomotours.de. Gute Reise



Exklusive Vorteile erwarten



uns bei Apollo-Optik: 10% auf Brillen mit Sehstärke, Kontaktlinsen, Pflegemittel und Sonnenbrillen sowie ein attraktives Service-Angebot. Gutscheine können in begrenzter Anzahl auf dem BER Büro abgeholt werden – Gültigkeit bis 31.12.13. Daher schnell bei uns melden.

... in der nächsten Ausgabe geht es weiter! Rabatt-Erfahrung gemacht - schreibe uns! Viel Spaß beim Einkaufen

Treu dabei

IG Metall Reutlingen/ Tübingen ehrt lang- jährige Mitglieder

Von Bosch Reutlingen hatten dieses Jahr insgesamt 103 KollegInnen Jubiläum. Davon sind 27 KollegInnen seit 40 Jahren dabei, 76 KollegInnen feierten ihre 25-jährige IG Metall-Mitgliedschaft.

Die IG Metall hat alle Jubilare zu einem Festabend in die HAP-Grieshaberhalle nach Eningen eingeladen. Über 200 Jubilare sind dieser Einladung gefolgt, darunter waren um die 50 Bosch KollegInnen.



Für die gute Stimmung sorgten Musiker und Sänger mit Schlagern. Es gab dazu noch eine Bauchtanz-Darbietung. Natürlich gab es auch genügend zum Essen und Trinken, wie es zu einem schönen Fest dazu gehört.

Die Vertrauenskörperleitung der IG Metall bei Bosch in Reutlingen gratuliert und dankt allen Jubilaren für ihre jahrelange Treue zu unserer IG Metall.

Bülent Bengi





Mein Namen ist etwas kompliziert.
Nennt mich einfach:

Die IG Metall-Tanja

Interview mit Tanja Silvana Grzesch, der Neuen in der hiesigen IGM

Am 1. Oktober 2013 war ihr erster Arbeitstag als politische Sekretärin der IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen. Die gebürtige Tettnangerin war zuvor in der Verwaltungsstelle Heilbronn-Neckarsulm tätig, wo sie Erfahrungen in der Rechtsberatung, Bildung, Jugend- und Frauenarbeit sammelte. Bei den letzten Betriebsversammlungen hat sich die gelernte Industrieelektronikerin und studierte Personalmanagerin der Reutlinger Bosch-Belegschaft vorgestellt. Sie freut sich auf die kommenden Herausforderungen ihrer Arbeit mit den BoschlerInnen. Auch wir freuen uns auf unsere Zusammenarbeit. Herzlich willkommen, Tanja!

in&DIREKT: Gleich mal zu Deinem Namen? Wie kam's dazu?

Tanja: Bei meinem Vornamen konnten sich meine Eltern nicht auf einen einigen, da haben sie mir einfach beide gegeben. Mein Nachname stammt wie ein Teil meiner Familie aus Ostpreußen. Er wird eigentlich „Dschesch“ ausgesprochen und ist eine slawische Form von Gregor, was aus dem Griechischen kommt und Wächter heißt.

Du hast viel Rechtsberatung gemacht, auch in Krisenzeiten. Wie muss man sich das vorstellen?

Es ist manchmal schlimm, wenn zum Beispiel ein Familienvater kommt, der von heute auf morgen arbeitslos wird und nicht weiß warum. Da bricht eine Welt zusammen. Da können Tränen fließen. In solchen Fällen kannst du jeden emotionalen Ausbruch erleben, den man sich denken kann.

Was machst Du dann?

Ich nehme mir Zeit und höre den Leuten zu, was sie bedrückt. Denn Rechtsberatung heißt für mich, unsere Mitglieder und ihre Anliegen ernst zu nehmen.

Welches gewerkschaftliche Ereignis hat Dich besonders geprägt?

Anfang der Neunzigerjahre ist die Firma, für die ich damals gearbeitet habe, aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten und hat die Beschäftigten neue Arbeitsverträge unterschreiben lassen. Die Folge waren längere Arbeitszeiten, keine Tarifierhöhungen und weitere Verschlechterungen. Deshalb habe ich bei der folgenden Betriebsratswahl kandidiert und bin zu einer 100-prozentigen Gewerkschafterin geworden.

Was war Deine größte gewerkschaftspolitische Enttäuschung?

Die zu geringe Beteiligung an den Kundgebungen gegen die Rente mit 67. Schließlich geht das Thema jeden an. Wenn alle Gewerkschafter damals massiv protestiert hätten, hätte dies eine viel größere Wirkung gehabt.

Welche politischen Ideale hast Du?

Solidarität und Gerechtigkeit. Wenn die abhängig Beschäftigten gemeinsam für Veränderungen eintreten, könnten wir mehr Gerechtigkeit erreichen.

Sollten GewerkschafterInnen Mitglied einer politischen Partei sein?

Das muss jeder selbst entscheiden. Da die Gewerkschaften parteipolitisch neutral sind, sollten Gewerkschafter ihre parteipolitische Arbeit nicht mit der gewerkschaftlichen verwechseln.

Warum bist Du hauptamtlich in der Gewerkschaft tätig geworden?

Anderen zu helfen, ist mir ein wichtiges Anliegen. Und als Hauptamtliche kann man noch bedeutend mehr Kolleginnen und Kollegen helfen.

Welche Eigenschaften sollte ein/e GewerkschaftsfunktionärIn haben?

Man muss da sein, wenn man gebraucht wird sowie einen ausgeprägten Gerechtigkeitssinn besitzen.

Echtheit, also nichts vorzugeben, was man nicht ist. Und Wahrheit! Ich hasse es angelogen zu werden, da werde ich fuchsteufelswild.

Was sind Deine persönlichen Charakteristika?

Ich bin sehr strukturiert, pünktlich und will mit meiner Arbeit immer auf dem Laufenden sein. Dabei bin ich aber keine Spaßbremse, sondern ein fröhlicher Mensch.

Welche Fähigkeit vermisst Du bei Dir?

Bei der Arbeit auch einmal nein sagen zu können und Grenzen zu setzen.

Kennst Du ein Leben neben der Gewerkschaftsarbeit?

Natürlich. Die Gewerkschaftsarbeit ist zwar ein Hobby von mir, ich brauche aber auch eine Oase, um fit zu bleiben. Die habe ich mit meinem Partner zusammen. Wir lachen gern oder kochen gemeinsam...

Wir wünschen Dir alles Gute für Deine Arbeit in unserer Verwaltungsstelle!

Stationen und Funktionen

- Jahrgang 1973
- 1989 bis 1992: Ausbildung zur Industrieelektronikerin, Fachrichtung Gerätetechnik, bei »E. P. Elektro Projekt« in Weingarten
- Betriebsrätin seit 1998, Vorsitzende seit 2000
- Berufsbegleitend 2002 bis 2004 Besuch der Gewerkeakademie, Studiengang Personalmanagement, Abschluss als Fachwirtin
- 2006 bis 2007 Gewerkschaftliches Studium an der Akademie der Arbeit in Frankfurt
- Seit August 2007 Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Heilbronn-Neckarsulm
- Seit 2008 Mitglied im Berufsbildungsausschuss (BBA) der IHK Heilbronn-Franken und (seit Mai) Mitglied im Schlichtungsausschuss
- Ab 2010 alternierende Vorsitzende im BBA
- Seit Oktober 2013 Gewerkschaftssekretärin der IG Metall Reutlingen-Tübingen



Einer der längsten und intensivsten IG Metall-Streiks ist zu Ende

IG Metall-Mitglieder von Norgren Grossbettlingen stimmen einem Sozialplantarifvertrag zu

Mit sehr großer Mehrheit haben die Mitglieder der IG Metall bei Norgren in Großbettlingen in einer Urabstimmung am Montag, dem 9.12.2013, einem Sozialplan zugestimmt. Damit ist ihr Arbeitskampf, der am 5. Oktober begonnen hatte und mit neun Wochen einer der längsten in der Geschichte der IG Metall war, beendet. Leider steht damit fest, dass das Werk mit seinen rund 100 Beschäftigten um die Jahreswende geschlossen wird. Ihre Würde hat die Belegschaft mit Unterstützung der IG Metall und vieler KollegInnen jedoch verteidigt.

Es war bereits der zweite Anlauf zur Durchsetzung der Werksschließung, den die Norgren-Geschäftsführung im Sommer dieses Jahres unternahm. Generalstabsmäßig wurde zuerst die Belegschaft von der geplanten Schließung unterrichtet, während zeitgleich zwielichtige Mitarbeiter der umstrittenen Firma „Correct Control“ als sogenannte Werksschützer die Aufsicht über die Beschäftigten übernahmen. Ziel der Übung war es, die in der IG Metall gut organisierte Belegschaft daran zu hindern, den Abtransport der Produktionsanlagen ins Niedriglohnland Tschechien zu blockieren.

Die Beschäftigten hatten guten Grund zu Protestieren, denn ihr Werk schrieb schwarze Zahlen. Die Norgren-Chefs planten die Produktionsverlagerung zur reinen Profitmaximierung. Von einem Sozialplan oder Abfindungen für die langjährigen MitarbeiterInnen wollten sie nichts wissen. Ihre kompromisslose Haltung zwang die Belegschaft zum Äußersten. Nach einer Urabstimmung traten sie Anfang Oktober in einen unbefristeten Streik. Nach über neun Wochen Ausstand und endlosen Verhandlungen konnte mit Norgren ein Sozialplan ausgehandelt werden.

„Der Sozialplan ist sehr gut“, meint Jürgen Groß, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Esslingen. Er beinhaltet Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe eines Monatsverdienstes je Beschäftigungsjahr plus Zuschläge für Kinder und Schwerbehinderung. Für befristet Beschäftigte, die alle schon seit mehreren Jahren in Großbettlingen arbeiten,

wurde ein Pauschalbetrag vereinbart. Rentennahe Beschäftigte erhalten eine Aufzahlung, die Nachteile bis zur Rente sowie Rentenabschläge weitestgehend ausgleicht.

Alle festangestellten MitarbeiterInnen haben zudem die Möglichkeit, in eine Transfergesellschaft zu gehen, und dort Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren. Die Verweildauer in dieser Transfergesellschaft beträgt je nach Alter und Ausbildung zwischen 12 und 24 Monaten. „Dies war uns besonders wichtig, da wir viele ältere Kolleginnen und Kollegen und viele ohne Ausbildung haben“, sagt die Betriebsratsvorsitzende Nevin Akar.

Obwohl fast die komplette Belegschaft neun Wochen streikte, ist es nicht gelungen, die Geschäftsleitung

von ihrer Schließungsabsicht abzubringen. Vor allem durch den Einsatz von Leiharbeitern und Werkverträgern ist es ihr gelungen, die Produktion so weit aufrecht zu halten, dass keine Lieferengpässe bei den Kunden entstanden. Der Zutritt dieser Streikbrecher ins Werk wurde durch eine eigens engagierte Wachmannschaft sichergestellt. „Schon allein der Einsatz einer etwa 20 Mann starken Security-Truppe für ein Werk mit 100 Beschäftigten ist eine ziemlich einmalige Sache. Eine besondere Brisanz bekommt dies aber noch, weil das Aussehen einiger Wachleute und Aufkleber auf ihren Autos darauf hindeuten, dass es sich um Personen aus dem rechten Spektrum handelt“, so Jürgen Groß.

„Obwohl die Arbeitsplätze nicht gehalten werden konnten, gehen die Norgren-Beschäftigten erhobenen Hauptes aus der Auseinandersetzung - keiner hätte sich vorstellen können, ruhig zuzusehen, wie die Anlagen abgebaut und nach Tschechien abtransportiert worden wären“, so seine Einschätzung. „Und nach den Erlebnissen der letzten Wochen konnten sich die Wenigsten vorstellen, wieder bei Norgren zu arbeiten.“

Bericht und Fotos: Holger Wendt



Dankeschön der Norgren-Belegschaft

Nach neun Wochen Streik und einem guten Ergebnis für alle Beschäftigten möchte sich die streikende Belegschaft von Norgren Großbettlingen bedanken: für die Solidarität und Unterstützung in jeglicher Form, sei es durch Pralinen, Essen, Getränke oder durch persönliche Besuche beim Streik vor Ort rund um die Uhr sowie für die finanzielle Unterstützung durch Spenden auf unser Solidaritätskonto.

Ein extra Dankeschön geht an Bürgermeister Martin Fritz für seinen unermüdlichen Einsatz sowie an das DRK Großbettlingen für die Überlassung des DRK-Heims während der Zeit des Streiks.

Sehr viel Kraft gaben uns die Solidaritätsbekundungen unzähliger Betriebe, sei es in schriftlicher Form oder durch ihren Besuch vor dem Werkstor.

DANKE AN EUCH ALLE

Auch wenn wir das Großbettlinger Werk nicht erhalten konnten, können wir jeden Morgen in den Spiegel schauen und mit Stolz und Würde nach vorne blicken.

*Frohe Weihnachten und ein gutes neues Jahr wünscht
die Belegschaft von Norgren Großbettlingen*



Verantwortlich für Schließung trotz Gewinns



Menschenkette um das Werksgelände



Bülent übergibt die bei Bosch gesammelten Spenden

Gewerkschaftstag wählt neue Führungsspitze

Die knapp 500 Delegierten des 6. außerordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall haben am 25. November 2013 in Frankfurt eine neue Führungsspitze gewählt. Erster Vorsitzender der IG Metall ist künftig Detlef Wetzels, sein vorheriges Amt als zweiter Vorsitzender übernimmt Jörg Hofmann, unser bisheriger Bezirksleiter in Baden-Württemberg.

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Gremium innerhalb der IG Metall. Dort werden im Vierjahreszyklus Aufgaben, Programmatik und Ausrichtung unserer Gewerkschaft debattiert und beschlossen. Jede IGM-Verwaltungsstelle in Deutschland entsendet entsprechend ihrer Mitgliederzahl Delegierte zum Gewerkschaftstag und kann Anträge einreichen. Bei der Größe unserer Verwaltungsstelle von rund 16.000 Mitgliedern ergab dies drei Sitze von den insgesamt 460. Sie wurden mit Gert Bauer (IGM), Dora Paraskeva (Bosch) und Michael Jäger (Automotive Lighting) belegt. Außerdem nahm Thorsten Dietter als Mitglied des IGM-Beirats teil. Nachdem der letzte Gewerkschaftstag erst 2011 stattgefunden hatte, wurde ein außerordentlicher Gewerkschaftstag notwendig, da Berthold Huber nach zehn Jahren an der IGM Spitze in seinen wohlverdienten Ruhestand wechselte.

Dieser Gewerkschaftstag folgte bei seinen Wahlen den Personalvorschlägen, die der bisherige erste Vorsitzende dem Vorstand der IG Metall im Juli gemacht hatte. Detlef Wetzels wurde mit 75,5 % der Stimmen gewählt, Jörg Hofmann mit 77,7 %. Auch Bertholds Vorschläge für die weiteren Umbeziehungsweise Neubesetzungen in der Führung der IG Metall wurde von den Delegierten bestätigt: Jürgen Kerner erhielt 97,1 % Zustimmung für die Nachfolge des Hauptkassierers Bertin Eichler. Durch dessen Rücktritt und dem von Helga Schwitzer wurden zwei Positionen im geschäftsführenden IG Metall-Vorstand frei. Diese übernahmen Irene Schulz (80,2 %), bisher Sekretärin im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, und der bisherige Erste Bevollmächtigte der Verwaltungsstelle Erfurt, Wolfgang Lemb (81,7 %). Christiane Benner, auf dem

letzten ordentlichen Gewerkschaftstag 2011 in den Vorstand gewählt, sowie Hans-Jürgen Urban bleiben im Amt.

Berthold trat sein Amt 2003 in schwierigem Umfeld an. Der neoliberale Zeitgeist hatte seinen Höhepunkt erreicht. Tarifverträge und das Betriebsverfassungsgesetz sollten laut Michael Rogowski, dem ehemaligen Präsident des Bundesverbands der deutschen Industrie (BDI) verbrannt werden. Vom damaligen FDP-Parteichef Guido Westerwelle wurden Gewerkschaften als die „wahre Plage für Deutschland“ identifiziert. Und der CDU-Politiker Friedrich Merz lästerte über die Proteste der Gewerkschaften gegen Sozialabbau: „Wenn man einen Sumpf trockenlegen will, darf man nicht die Frösche fragen“.

Zehn Jahre später werden die Gewerkschaften in der Gesellschaft wieder mehr geschätzt und von der Politik umgarnt. Denn die schwere Finanz- und Wirtschaftskrise überstand Deutschland so gut durch das starke Engagement der Gewerkschaften und Betriebsräte. So kamen die Initiativen

für eine PKW-Abwrackprämie und die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes von der IG Metall. Unter der Führung von Berthold Huber gelangen auch die Durchsetzung eines Tarifvertrages zur unbefristeten Übernahme von Azubis und tarifliche Regelungen mit Branchenzuschlägen für Leiharbeits-Beschäftigte. Die IG Metall konnte ihre Mitgliederverluste stoppen und ist seit zwei Jahren wieder auf Wachstumskurs.

Berthold, Helga und Bertin, ihr habt Eure Sache gut gemacht. Für euer großes Engagement danken wir euch!

Der Kurs für die nächsten zwei Jahre ist klar: Die IG Metall muss noch durchsetzungsfähiger in den Betrieben und der Gesellschaft werden und die Arbeitswelt im Sinne der Menschen gestalten. Dazu muss sie mit den Beschäftigten in bislang nicht erschlossenen Bereichen in den Dialog treten. „Ziel muss es sein, dass die IG Metall mit ihrer Politik den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung ermöglicht, um etwa ihre Arbeit und Arbeitszeit nach persönlichen Ideen zu gestalten“, sagte Detlef Wetzels nach seiner Wahl zum Ersten Vorsitzenden in seiner Grundsatzrede.

Wir wünschen der neuen Führungsspitze und dem gesamten Vorstand ein glückliches Händchen und freuen uns, dass mit Jörg Hofmann, der 2. Vorsitzende der IG Metall im Bosch Aufsichtsrat sitzt.

Thorsten Dietter (VK-Leiter und Mitglied des Beirats der IG Metall)



Am 25.11.2013 wurden sie auf dem Gewerkschaftstag zur neuen Doppelspitze der IG Metall gewählt: Detlef Wetzels, der neue 1. Vorsitzende (Mitte), und sein Stellvertreter Jörg Hofmann (rechts)

Arbeitstagung Beschäftigtenbefragung

Mit Beteiligung die Menschen erreichen

Die Ergebnisse Deutschlands größter Beschäftigtenbefragung waren eindeutig: sichere und faire Arbeit, flexible Altersübergänge und ein handlungsfähiger Sozialstaat - das wollen die Menschen. Wie dies im Betrieb umgesetzt werden kann, haben am 30. Oktober 2013 über 300 Metallerinnen und Metaller in Frankfurt diskutiert.

Über 514.000 Befragte haben von April bis Juni 2013 ausführlich und individuell Stellung bezogen zur Frage, welche Arbeits- und Lebensbedingungen sie fordern. Diese Ergebnisse hat die IG Metall in den Bundestagswahlkampf und aktuell auch in die Koalitionsverhandlungen eingebracht.

Die Ergebnisse sollen sich aber auch in der betrieblichen Arbeit der IG Metall niederschlagen. „Aus der Summe der Antworten, ergibt sich für uns konkreter Handlungsbedarf“, sagte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, auf der Arbeitstagung vor Betriebsräten und Vertrauensleuten. „Auch für die IG Metall und ihre Mitglieder müsse das Betroffenheitsprinzip gelten. Das heißt, wer von einer Regelung betroffen ist, der soll auch beteiligt werden, wenn die Regel definiert wird“, so Wetzel. Nur mit Beteiligung könne die IG Metall weiterhin die Menschen in den Betrieben erreichen. Beteiligung bedeute damit auch Akzeptanz und Durchsetzungskraft.

Zwei Themen, die die IG Metall nun unmittelbar aufgreifen wird, sind die Frage der Flexibilisierung und der flexiblen Altersübergänge. Beides sind wichtige Instrumente in den Betrieben. Ziel ist eine neue Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen

von Beschäftigten und Unternehmen zu schaffen, ebenso wie die seit langem geforderten flexiblen Ausstiegsoptionen aus dem Erwerbsleben statt der Einheitsrente mit 67.

Sieben Betriebsräte und ein Bevollmächtigter aus Olpe schilderten, wie sie die Befragungsergebnisse im Betrieb konkret umgesetzt haben. Vertrauensleute und Betriebsräte überprüften beispielsweise neue Betriebsvereinbarungen. Oder sie gestalteten Arbeitsabläufe neu. Das verbessert die Arbeitssituation der Beschäftigten unmittelbar. Positiver Nebeneffekt: Das Betriebsratsgremium oder der Vertrauenskörper muss in Kontakt mit den Beschäftigten treten. Das wird von diesen nämlich auch erwartet, betonten die Teilnehmer der Arbeitstagung. Der Betriebsrat soll präsent und ansprechbar sein.

Für Ende 2013 kündigte Jörg Hofmann, Bezirksleiter für Baden-Württemberg, detailliertere Auswertungen zu den Themenkomplexen Flexibilisierung und Altersübergänge an. Denn - auch das zeigt die Erfahrung der ersten Praxisbeispiele - wer seinen Betrieb und die Bedürfnisse der Beschäftigten gut kennt, kann passgenauere Ideen entwickeln.

„Die IG Metall wird die Ergebnisse auch in ihrer Tarif- und Betriebspoli-

Umfragethema „Sorge um Arbeitsplatz“



Umfragethema „Arbeit bis zur Rente“



Umfragethema „Leistungsverdichtung“



tik umsetzen. Wir müssen auch hier Ziele festlegen und Handlungsoptionen diskutieren. Zum Beispiel auch bei den Betriebsratswahlen“, sagte Hofmann.

Wir werden euch von den Auswertungen der Beschäftigtenbefragung in den nächsten i&D Ausgaben und den kommenden Betriebsversammlungen berichten.

Weitere Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung folgen.



Betriebsratsfreie Zonen bei Bosch

Internet der Dinge nicht mehr in der Robert Bosch GmbH, ohne Betriebsrat und ohne Tarifbindung

Nach der Bosch Sensortec und der Bosch Power Tec gründet Bosch jetzt eine neue Gesellschaft für das „Internet der Dinge und Dienste“ („internet of things and services“). Diesen Schritt unternahm Bosch wohl, um eine spezielle Plattform für Investitionen in die Entwicklung neuer Produkte zu schaffen und diese zu vermarkten.

Dass man aber alles in Frage stellt, was Bosch über Jahrzehnte erfolgreich am Markt bestehen ließ, ist das Problem dabei. Denn die neue Gesellschaft wird tariffrei sein. Und solange es dort keinen Betriebsrat gibt, kann die Betriebsleitung eigenständig alles entscheiden und vorgeben.

Wir als Betriebsrat haben kein Mitbestimmungsrecht in der Frage, ob Bosch diesen Bereich ausgliedern darf oder nicht. Jede/r Mitarbeiter/in, der/die wechseln soll, muss aber dem Betriebsübergang zustimmen und das ist auch gut so. Die Arbeitsbedingungen werden nämlich gänzlich andere sein wie sonst bei Bosch in Reutlingen. Beispielsweise wird es dort nur vier Entgeltgruppen geben ohne das Recht, die Eingruppierung oder das Leistungsentgelt zu reklamieren. Entwicklungsstufen werden bei dem Übergang nicht berücksichtigt. Wer also noch von seiner Zieleingruppierung entfernt ist, weiß nicht, ob oder wann man das höhere Entgelt erreicht.

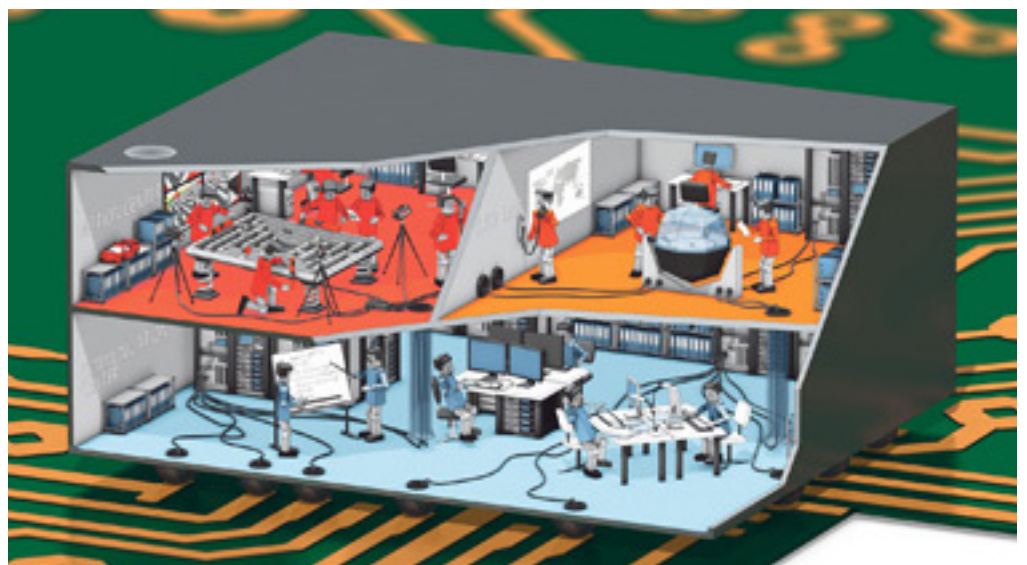
Die Arbeitszeit wird wohl die Vertrauensarbeitszeit sein. Lediglich das Arbeitszeitgesetz wird Leitplanke sein, die 6 Arbeitstage von bis zu 10 Stunden erlaubt. Zuschläge für Sonn- oder Feiertagsarbeit wird es nicht geben. Bei einem Übergang muss man zusätzlich in Betracht ziehen, dass es in der neuen Gesellschaft kein Langzeitkonto gibt. Was mit den Stunden auf dem bisherigen Arbeitszeitkonto geschieht, ist noch offen. Auch werden keine

Altersvorsorgewirksame Leistungen mehr bezahlt und die Robert Bosch Zulage für den Standort Reutlingen entfällt.

Der Betriebsrat und die IG Metall raten deswegen allen, sich einen Wechsel dort hin gut zu überlegen. Möglicherweise werden die Entgelte wohl nicht weit von denen des IG Metall-Tarifvertrags abweichen. Sonst würde vermutlich weniger KollegInnen einem Wechsel zu den tariffreien Gesellschaften zustimmen. Die sich für einen Wechsel entscheiden, sollten schnell einen Betriebsrat gründen und die IG Metall als Rechtsbeistand bei persönlichen Fragen wie auch als Beraterin für die Arbeit der Interessensvertretung hinzuziehen. Wir unterstützen hier gerne.

All diejenigen, die nicht in die neue Gesellschaft wechseln wollen, sind durch das vereinbarte Eckpunktepapier geschützt. Ihnen muss Bosch hier am Standort eine geeignete Arbeit anbieten.

Im Jahr 2015 werden laut Bosch mehr als sechs Milliarden Dinge mit dem Internet verbunden sein. Das Unternehmen gründet für diesen Trend eine neue Gesellschaft. Heute arbeiten im Bereich des „Internets der Dinge“ knapp 20 MitarbeiterInnen. Die Abteilung ist im Bau Rt140 auf der ehemaligen Fläche der Rtp2 Werkleitung untergebracht. (Bild: Bosch).





Veranstaltung von IGM, ver.di und franz.K im



Unter den Linden 23, 72762 Reutlingen

Energiewende - Grüner Kapitalismus - sozial-ökologischer Umbau Vortrag/Diskussion am 4.2.2014 um 20 Uhr mit Ulrich Brand Eintritt frei

Ulrich Brand ist Professor für Politikwissenschaften an der Universität Wien

Selten waren die Verhältnisse so widersprüchlich: Wir erleben die größte Wirtschafts- und Finanzkrise der kapitalistischen Welt seit 80 Jahren. Elend breitet sich verstärkt auch in Europa aus, Rohstoffe werden knapper, der Klimawandel spitzt sich zu. Trotz dieser Krisen gilt für die Politik die Losung: Weiter so wie bisher, allerdings unter begrünten Vorzeichen!

Doch egal ob Energiewende oder Elektroauto, bereits der grüne Umbau des Kapitalismus hat mit vielen Widerständen zu kämpfen - obwohl gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse weitgehend unangetastet bleiben. Und ein mehr an sozialer Gerechtigkeit bzw. ein dringend notwendiges Gegensteuern gegen das soziale Auseinanderdriften der Gesellschaften wird bei all dem bisher kaum mitgedacht. Ulrich Brand vertritt demgegenüber die Auffassung, dass nichts weniger als ein sozial-ökologischer Umbau von Wirtschaft UND Gesellschaft vonnöten wäre, um zukunftsfähige Politik gestalten zu können.



Ulrich Brand ist Professor für Politikwissenschaft an der Universität Wien und war Mitglied der Enquetekommission des Bundestags "Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität". Darüber hinaus ist er Mitglied des wissenschaftlichen Beirats von Attac und aktiv in der BUKO (Bundekoordination Internationalismus). Er hat das Projekt der Arbeiterkammer Oberösterreich "Fortschritt sozial-ökologisch gestalten" wissenschaftlich begleitet, im März 2014 schließt daran ein fachübergreifendes Forschungsprojekt zu sozial-ökologischem Umbau und Gewerkschaften aus Mitteln des "österreichischen Klima- und Energiefonds" an. Ausgehend davon wird er Ansatzpunkte und Strategien verschiedener gesellschaftlicher Akteure, speziell der Gewerkschaften, beleuchten und danach fragen, wo und wie sich Triebkräfte für einen weitergehenden sozial-ökologischen Umbau entwickeln können.

Vertrauensleute

Impressum **in&DIREKT**

Unsere Betriebszeitung
erscheint mit drei bis vier
Ausgaben im Jahr.

Herausgeber: IG Metall-
Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leitung,
Thorsten Dietter, Bülent Bengi

Redaktion, Layout: Albert
Kunze, Holger Wendt



BOSCH Reutlingen

Satz, Druck, Herstellung: Druckhaus Lorch, Pfullingen

Kontakt, Tel: 071 21/35-3 98 05

Fax: 071 21/35-13 90

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

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

nannten uns die Perlen im Sekretariat der
IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen-Tübingen:

49. von 1001 Grund: Sandra Klemenz
„... weil man Leute in der Gewerkschaft
braucht, um gemeinsam stark zu sein.“

51. von 1001 Grund: Birgit Bohn
„... weil wir zusammen halten müs-
sen und es auf der Welt gerechter
zugehen muss.“

50. von 1001 Grund: Kornelia Bertsch
„... weil die IG Metall viel für uns erreicht hat,
zum Beispiel Urlaub, Arbeitszeitverkürzung,
Lohnerhöhungen.“

52. von 1001 Grund: Heiderose Vernarlis
„... weil es für mich selbstverständlich
war, vor 40 Jahren einzutreten und weil
sich die IG Metall für sämtliche Belange
im Arbeitsleben und in der Sozialpolitik
einsetzt.“

Und dann noch die politische Sekretärin ebenda:

53. von 1001 Grund: Tanja Silvana Grzesch
„... weil man nur gemeinsam etwas bewegen kann.“

948 weitere Gründe folgen ...

Drohungen gegenüber Standort abgewehrt!

Die Bosch-Geschäftsführung hatte bereits Entscheidungen gegen den Standort Reutlingen getroffen und sogar mit der Schließung des Kusterdinger Werks gedroht.

Bei etwa 2.800 FertigungsmitarbeiterInnen wollte sie die Bezahlung der Erholzeitpause pauschal streichen und 8,3 % vom Entgelt abziehen. Dies konnte durch Umwandlungen, Verrechnungen und Entschädigungszahlungen verhindert werden.

Von den Entwicklungsbereichen fordert sie Einsparnisse von 25 % in den kommenden drei Jahren. Dies bringt die Gefahr von Personalabbau mit sich, wenn sich nicht gleichzeitig die Auftragseingänge erhöhen.

Klar ist: Die ökonomische Macht haben die Unternehmer. Betriebsräte haben gesetzlich leider keine Mitsprache in wirtschaftlichen Belangen. Damit die Belegschaften den Kapitalinteressen etwas entgegensetzen können, brauchen sie starke Gewerkschaften im Rücken.

Es ist an der Zeit sich zu organisieren!

Online Beitreten:

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



Beitrittserklärung

Strichcode-label der Verwaltungsstelle

Name

Vorname

Land PLZ Wohnort

Straße

Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung (Beginn und Ende bitte rechts eintragen)

☐ Ausbildung ☐ Berufsbegleitendes Studium** ☐ Vollzeit* ☐ befristet beschäftigt ☐ Leiharbeiter/Werkvertrags** ☐ Teilzeit* ☐ Falls berufsbegleitendes Studium bzw. Leiharbeiter/Werkvertrag wie heißt der Erstbetrieb?

geworben durch (Name, Vorname)

Bankverbindung

IBAN

Falls IBAN und BIC nicht zur Hand, bitte BLZ und Kontonummer angeben.

BLZ

Kontonummer

Bank/Zweigstelle

gültig ab

Beitrittserklärung:

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung für die Zusammenfassung mit meinen Beiträgen zur Verfügung stelle. Ich erkläre, dass zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, personenbezogene Angaben durch die IG Metall und ihrer gewerkschaftlichen Vorstände erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Anpassung des Betrags an die Einkommensentwicklung erfolgt u. a. durch gewerkschaftliche Vertretungsorgane im Betrieb. Dabei werden aus betriebsspezifischen Daten, wie der Tätigkeit und der damit verbundenen Eingruppierung, das Einkommen und der Gewerkschaftsbeitrag ermittelt. Eine Weitergabe der Daten zu Werbezwecken findet nicht statt.

Kontaktdaten:

Handelsreferenz: Mitgliednummer

5. Eintragungsbildung (bis 31.12.2014) Hiermit ermächtige ich ausdrücklich 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.

6. RPA-Lohnschleifendat (ab 01.01.2014) Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Zeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gegebene Lastschrift einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

Pflichtfelder, bitte ausfüllen

Ort / Datum / Unterschrift

Stand: Juni 2013



FRISST MEIN JOB MICH AUF?

WEN INTERESSIEREN MEINE INTERESSEN?

LOHNT SICH MUT?

WEM GEHÖRT MEINE ZEIT?

BEKOMMT JEDER WAS ER VERDIENT?

VIEL LERNEN UM NICHTS?

WEM NÜTZT ANGST?

MEIN HAUS, MEIN AUTO, MEIN BURNOUT?

ZEIT FÜR ALLES, AUSSER FÜR MICH?

BIN ICH NUR BEFRISTET GUT?

MEISTER ODER MASTER?

ARBEITEN, UM ZU LEBEN?

BIN ICH EINE LOHNENDE INVESTITION?

Sketches include a house, a fire, a desk lamp, and a calculator.

NEUE ZEITEN, NEUE FRAGEN.

Zusammen für neue Antworten: IG Metall.

www.wasmichbewegt.de

