

Betriebszeitung der IG Metall-Vertrauensleute und -BetriebsrätInnen der Robert Bosch GmbH und Automotive Lighting GmbH, Reutlingen

100 JAHRE FRAUENTAG
INGRID PETERS AE/HR
KARRIEREFRAU IM INTERVIEW



PROTEST WIRKT

Auszubildende
Unbefristete Übernahmen
durchgesetzt S. 4

Venissieux
Schließung von Bosch-
Standort verhindert S. 23

Neues von ALRT
Lage nach dem erfolg-
reichen Streik S. 21

WE WANT SEX
Englischer Frauen-
streik im Kino S. 16



Herzlichen Glückwunsch!
Der Internationale Frauentag feiert am 8. März sein 100jähriges Jubiläum. Wir gratulieren mit dieser Ausgabe!

Standortgeschichte: UG - Ulrich Gminder, die Vorgängerfirma von Bosch, Seite 22



Besprechung des Kinofilms, Seite 16

Immer für die Belegschaft im Einsatz:
IGM-Betriebsrat Thorsten Dietter



ALRT-Streik verhinderte Entlassungen und Produktionsschließung, Seite 21

in+direkt im Interview mit AE-Personalchefin Ingrid Peters, Seite 10



Tauwetter oder immer noch EISZEIT?
Unsere Berichte ab Seite 4



Moderner Widerstand: Französische Kollegen radeln über 700 km bis zur Schillerhöhe, Seite 23

INHALT:

BOSCH-STANDORT-INFOS:

- **in+direkt** intern S. 3
- Auszubildende:
Übernahmen durchgesetzt S. 4
- Jugendseminare S. 4
- Die neue JAV S. 5
- Standortpolitik:
Eiszeit oder Tauwetter? S. 6
- Bosch-Grafeneck-Projekt S. 7
- Zum gescheiterten 18-
Schichtmodell im Rtp1/MFS S. 8
- Übersicht: Zeitkonten S. 9
- **Frauentagsspecial:**
Ingrid Peters im Interview S. 10
- Unser Mann am Steuer:
Hans-Peter Kern im Interview S. 14

KULTURINFOS:

- **Frauentagsspecial:**
Kinofilm: WE WANT SEX S. 16

STANDORT-GESCHICHTE(N):

- UG - Ulrich Gminder:
Vorgängerfirma von Bosch Rt S. 18

ALRT-STANDORT-INFOS:

- ALRT nach dem Streik S. 21

STANDORTINFOS:

- Spendensammlung des VKs S. 22

BOSCH-INFOS:

- Venissieux: Standortschließung in
Frankreich verhindert S. 23

BOSCH-IG METALL-INFOS:

- Mehr im Geldbeutel – aus
heiterem Himmel? S. 24
- Mehr Geld für Zeitarbeit S. 25
- **Prekär ist nicht fair!** –
Bundesweiter Aktionstag S. 26

RÄTSELSEITE:

- Auflösung von **i+d** Nr. 51 S. 27
- Preisrätsel S. 27

WIRTSCHAFT-POLITIK-INFOS:

- **Frauentagsspecial:**
Kommentar zur Frauenquote S. 27
- **Frauentagsspecial:**
100 Jahre Intern. Frauentag S. 28

in+direkt-LETZTE INFOS:

BILD-IMPRESSSIONEN:

- Das Vorletzte: Spaß muß sein S. 31
- **Frauentagsspecial:** Unsere
IG Metall-Betriebsrätinnen S. 32

in+direkt intern:

Liebe Leserinnen und Leser!

Wir leben in Zeiten, die es wahrlich in sich haben. Wo wir hinschauen, hagelt(e) es Proteste:

Am Standort demonstrierte im vergangenen Herbst die Belegschaft für die Übernahme unserer Azubis und gegen die Eiszeitpolitik der Standortleitung (z.B. Kündigungen wegen Krankheit, Trennungsgespräche, Seite 6); bei ALRT führte die IG Metall Anfang 2010 einen Streik bei Minusgraden für den

Arbeiterinnen führte nicht nur zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Entgeltbedingungen, sondern auch zu Gesetzesänderungen in England zugunsten der Frauen.

Den Frauen und dem 100. Internationalen Frauentag am 8. März 2011 sind einige Beiträge gewidmet. Dabei wird deutlich: Die geforderte Gleichberechtigung der Geschlechter ist leider noch nicht Realität. Frauen tragen den Großteil der Haus-, Kinder- und Familienarbeit. Sie werden viel schlechter bezahlt



Holger Wendt

Albert Kunze

Erhalt von 130 Produktionsarbeitsplätzen (Seite 21); in Tunesien, Ägypten, Libyen und anderen arabischen Ländern protestieren Millionen gegen korrupte und diktatorische Regime, darunter auch viele GewerkschafterInnen; und ein erfolgreicher Streik von FORD-Arbeiterinnen im England der 60er Jahre läuft seit kurzem in den Kinos. Ihre Forderung „Wir wollen Geschlechtergleichberechtigung!“, englisch: „We want sex equality!“ führte zum Titel dieser gelungenen Filmkomödie (Seite 16).

Gemeinsam an diesen Protesten:

Die so genannten ‚Kleinen Leute‘ erheben sich gegen die Arroganz und den Machtmissbrauch der führenden Schichten, ob in Politik oder Wirtschaft. Man und frau höre und staune: Die Meinung Vieler ‚Wir können doch eh nichts ändern‘ wird eindrucksvoll widerlegt: Reutlinger Azubis werden übernommen, die Trennungsgespräche beendet, ALRT-Arbeitsplätze sind vorerst gesichert. In Nordafrika sind Diktatoren bereits geflohen oder ihre Macht am Wanken. Und der Streik der FORD-

und erhalten viel kleinere Renten als die Männer. Und Managerinnen kann man in den Führungsetagen mit der Lupe suchen. Bei BOSCH in Reutlingen gibt es eine solche Ausnahmefrau: Ingrid Peters leitet das Personalwesen von AE und ist damit ‚Herrin‘ über die Belegschaften aller AE-Werke in der Welt. Freundlicherweise erklärte sie sich zu einem Interview für unsere Betriebszeitung bereit. Darin nimmt sie Stellung zum Frauentag, zur Diskussion um die Frauenquote, zur Politik bei BOSCH, AE und am Standort Reutlingen/Kusterdingen (Seite 10).

Lest/lesen Sie selber! Wenn ihr/Sie Anregungen habt/haben, bitte Bescheid geben! Wenn euch/Ihnen etwas nicht gefällt in unserer **in+direkt**, einfach Protest anmelden bei unserer Redaktion. Wir gehen davon aus, dass dieser auch bei uns wirkt.

In diesem Sinne: Herzliche kollegiale Grüße und viel Spaß beim Lesen!

Holger Wendt und Albert Kunze



Auszubildende bleiben - Übernahmen durchgesetzt!

Die Proteste der Bosch-Belegschaft haben Wirkung gezeigt. Im Herbst 2010 hatte die Standortleitung verkündigt, vier Jahre lang keinen Azubi mehr übernehmen zu wollen. Sie hatte nicht mit der wütenden Reaktion der Belegschaft gerechnet.

Mit dem Engagement von weit über 1000 Kolleginnen und Kollegen im Rücken konnte der Betriebsrat erst einmal die Übernahme von 35 Auszubildenden aushandeln. Doch damit wollen wir IG Metallern uns nicht begnügen. Angesichts eines gewaltigen Auftragswachstums und fehlender MitarbeiterInnen in Fertigung, Büros und Entwicklung brauchen wir noch mehr junge Leute.

Die gute Ausbildung im eigenen Haus soll sich doppelt lohnen: für die Zukunft der Azubis und für die Zukunft des Standorts. Der Überalterung unserer Belegschaft muss massiv entgegengewirkt werden. Der Wissenstransfer muss gewährleistet sein.

So wie Einstellungen junger IngenieurInnen und Bürokräfte notwendig sind, so auch die Übernahme unserer JungfacharbeiterInnen in den Fertigungen.

An die Zukunft denken, heißt mehr Azubis einzustellen und auszubilden. Ihre Zahl wurde vor Jahren von ca. 100 auf 72 abgesenkt. Wir setzen uns dafür ein, die einsetzenden Boomjahre mit Rekordgewinnen zu

nutzen, um die Ausbildungskapazität zu erhöhen.

Die Forderung der Belegschaft ‚Wir wollen die Übernahme unsere Jungen!‘ werden wir weiter in unsere Verhandlungen mit der Standortleitung einbringen. Es gibt schon jetzt einen großen Bedarf an Facharbeit. Belege dafür haben wir in einer Projektgruppe der IG Metall-Fraktion des Betriebsrats erarbeitet. Der Personalabteilung haben wir unsere Auflistung in Form einer Mindmap übergeben. Diese sollte die Vorschläge endlich zügig prüfen. Dort müssten ja inzwischen Kapazitäten frei geworden sein, nachdem der Unsinn der Trennungsgespräche endlich beendet wurde.

Jugendseminare IGM-Jugend startet durch

Bereits 40 Azubis konnten in zwei Jugendseminaren die Ausbildung von einer anderen Seite kennenlernen: Beim Start ins Berufsleben ist es wichtig, Rechte und Pflichten kennenzulernen. Dabei erfahren die Auszubildenden, dass es lohnenswert ist, sich für Verbesserungen stark zu machen. Wenig später wurden LandespolitikerInnen mit den Seminarergebnissen und den Forderungen der IG Metall-Jugend konfrontiert.

Daniel Müller, Thorsten Dietter und Nadja Müllerschön gestalteten gemeinsam die Seminare. Diese Mitglieder der IG Metall-Betriebsratsfraktion sind neben Rene Roy und Tobias Draxler für die Ausbildung bei Bosch in Reutlingen zuständig.

Bei den Seminaren setzten wir uns mit den geltenden Gesetzen, Tarifverträgen und Verordnungen im Bezug zur Ausbildung auseinander.

Wir erarbeiteten Ideen, wie Perspektiven eröffnet und Missstände beseitigt werden können. Außerdem fragten wir die Erwartungen an Bosch und die Ausbildungsqualität ab und entdeckten dabei Handlungsbedarf.

So ist die Übernahmesituation nach der Ausbildung für viele unbefriedigend und es kristallisierten sich unter anderem Mängel bei der Qualität der Berufsschule heraus. Dort fallen durch Lehrermangel viele Berufsschulstunden aus, Messgeräte funktionieren teilweise nur eingeschränkt oder gar nicht. Auch die Parkgebühr von 8 € pro Tag im Parkhaus der Berufsschule sorgt für großen Ärger. In einer Mischung aus

Wir erarbeiteten Ideen, wie Perspektiven eröffnet und Missstände beseitigt werden können. Außerdem fragten wir die Erwartungen an Bosch und die Ausbildungsqualität ab und entdeckten dabei Handlungsbedarf.





Die neue JAV

Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung haben stattgefunden

Am 26. November 2010 waren die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Nach langem Hin und Her konnten sich die KandidatInnen der IG Metall mit denen der CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) auf eine gemeinsame Liste einigen. Seit den Wahlen 2006 hatte die CGM eine eigene Liste eingereicht, so dass leider nur eine Listenwahl möglich war. Mit der jetzigen Einigung war es möglich, dem Wunsch der WählerInnen nach einer Persönlichkeitswahl nachzukommen. Bei Persönlichkeitswahl kann man den einzelnen KandidatInnen Stimmen geben.

theoretischem Unterricht und Gruppenarbeit erarbeiteten wir gemeinsam Lösungsansätze. Viele der aufgetretenen Fragen konnten danach von den Azubis selbst beantwortet werden.

Aber auch der Spaß kam nicht zu kurz, vor allem an den Abenden nach der täglichen Seminararbeit. So konnten wir mit Musik, Lagerfeuer, Tischkicker, Dart und netten Unterhaltungen den Abend genießen.

Am 9. Februar konfrontierte die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) die Kandidaten zur Landtagswahl in Baden Württemberg bei einer Podiumsdiskussion mit diesen Missständen. Die anwesenden PolitikerInnen - bis auf die CDU waren alle Parteien vertreten - reagierten mit großem Verständnis auf diese berechtigte Kritik.

So konnte die IG Metall-Jugend die Erfahrung machen, dass es nicht nur möglich, sondern auch möglich und wirksam ist, sich auf allen Ebenen für die eigenen Anliegen einzusetzen.

Gewählt wurden folgende KandidatInnen mit ihrer Stimmenzahl:

René Azevedo (IGM)	148
Jörn Friede (IGM)	142
Jennifer Müller (IGM)	108
Christopher Barcys (IGM)	96
Simon Otte (IGM)	77
Özgür Cicen (IGM)	75
Dominik Scalese (IGM)	74
Patrick Petak (IGM)	71
Lisa Conrad (IGM)	49

Es wurden 208 gültige Stimmen abgegeben. Wegen der gesetzlichen Geschlechterverteilung müssen zwei JAV Sitze auf weibliche Kandidatinnen entfallen: Jennifer Müller und Lisa Conrad.

Bei der ersten JAV-Sitzung wurden folgende Funktionen gewählt:

JAV-Vorsitzender: Jörn Friede, stellvertretender JAV-Vorsitzender: René Azevedo, Vertreterin in der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV): Jennifer Müller, Stellvertretender GJAVi: Christopher Barcys, Schriftführer: Özgür Cicen, stellvertretende Schriftführerin: Lisa Conrad.

„Wer kann gewählt werden?“

Wählbar sind alle Beschäftigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. 2010 haben sich 35 KandidatInnen zur JAV-Wahl aufgestellt: drei CGM- und 32 IGM-Mitglieder.

„Was macht die JAV?“

Wir als JAV kümmern uns darum, dass es eine gute Ausbildung gibt. Im Berufsleben steigen die Anforderungen. Da muss die Qualität der Ausbildung stimmen. Wir schauen danach, wenn es Ärger in der Ausbildung, Einschüchterungen und andere Alltagsprobleme gibt. Wer alleine kämpft, kann seine Interessen nicht durchsetzen. Die JAV bietet Unterstützung.

Wir setzen uns aktiv für die unbefristete Übernahme ein: Viel lernen und dann arbeitslos sein? Das darf nicht sein! Die JAV streitet zusammen mit den Jugend-Vertrauensleuten der IG Metall für eine Perspektive nach der Ausbildung. Wichtige Fragen, um die die JAV sich kümmert: Werden Gesetze, Verordnungen, Betriebsvereinbarungen und die jeweils gültigen Tarifverträge eingehalten? Was sind die Rechte in der Ausbildung? Stimmt die Bezahlung? Muss die Firma Ausbildungsmittel und Fahrgeld-Zuschuss zahlen?

Die JAV hat den Überblick über alles, was den Azubis zusteht. Und wenn nicht, dann schaut sie sich bei den Experten auf. Deshalb, und um unseren Forderungen mehr Gewicht zu verleihen, arbeiten wir auch eng mit dem Betriebsrat, dem IG Metall-Vertrauenskörper (VK) und dem – Jugend-VK zusammen.

Jörn Friede (JAV-Vorsitzender)



JAV nach obiger Liste, von links nach rechts, von oben nach unten.



Standortpolitik:

Weiter Eiszeit oder Beginn eines Tauwetters?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Winter mit viel Schnee und eisigen Temperaturen liegt hoffentlich bald hinter uns. Auch der trübe wirtschaftliche Ausblick zu Beginn der Krise vor zwei Jahren wurde durch Stückzahlsteigerungen, vorgezogene Investitionen und Vollaustattung verdrängt. Es brummt wieder und in einigen Werkstätten am Standort begrenzt jetzt die Maschinenkapazität und nicht mehr der Markt die Stückzahlausbringung.

Auch die Anzeichen für den Zuwachs in unserem Geldbeutel zeigen nach oben: Durch die vorgezogene Lohn- und Gehalterhöhung, die Arbeits- und Erfolgsprämie sowie das Jubiläums-, Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden wir am Aufschwung beteiligt, auch dank der Tarifverträge der IG Metall. Nach vielen Opfern, die uns in der Krise abverlangt wurden und der großen Leistungs- und Einsatzbereitschaft jedes Einzelnen im Hochlauf haben wir uns dies auch redlich verdient. Dies wäre im Jubiläumsjahr unseres Firmengründers sicher auch in Robert Boschs Sinne, schließlich sagte er: „**Ich bezahle nicht gute Löhne, weil ich viel Geld habe, sondern ich habe viel Geld, weil ich gute Löhne bezahle.**“

Durch die gesetzlichen Möglichkeiten wie das Kurzarbeitergeld und durch die tariflichen Instrumente der IGM wie dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (TV Besch) konnte unser Standort durch tragfähige Betriebsvereinbarungen und das einsetzende Konjunkturhoch die Wirtschaftskrise gut überwinden.

Doch 2010 kam es zu einem Tiefpunkt in der Standortgeschichte. Offenkundig wollte die Leitung die Krise ausnützen, um eine Art ‚Reinmachen‘ durchzuziehen. 190 MitarbeiterInnen sollten 2010 den Betrieb verlassen, weitere 180 wurden für 2011 als Personalüberhang ausgewiesen. Dass sie Personal durch großzügige Abfindungsangebote freiwillig zum Ausscheiden bewegen wollte, konnten wir teilweise noch nachvollziehen. Wir sahen es dabei als unsere Pflicht an, die KollegInnen zu beraten und zu warnen, sich den Schritt des Austritts sehr gut zu überlegen und sich eingehend über die finanziellen Konsequenzen zu informieren. Denn die Aufgabe eines Arbeitsplatzes kann in der heutigen Zeit hoher Arbeitslosigkeit große Gefahren mit sich bringen.

Dass Bereichsvorstand und Leitung dann aber dazu überging, MitarbeiterInnen durch Trennungsgespräche aus dem Betrieb eckeln zu wollen, empfanden nicht nur wir als Zumutung. Vorgesetzte wurden dazu ver-

donnert, langjährigen KollegInnen zu sagen „Ich habe entschieden, mich von Ihnen zu trennen“. So einen Psychodruck gab es bei uns in Reutlingen noch nie. Daher wiesen wir die Leitung immer wieder auf die negativen Auswirkungen auf die Betriebskultur und den zu befürchtenden Motivations- und Vertrauensverlust hin. Aus unserer Sicht war es ein Sargnagel für das bisherige eher partnerschaftlich orientierte Miteinander. Unterm Strich haben rund 150 Kolleginnen und Kollegen den Betrieb zum 1. Januar 2011 hin verlassen.

Der nächste Hammer ließ nicht lange auf sich warten: Von den 72 gewerblichen Azubis pro Lehrjahr sollte vier Jahre lang kein Einziger mehr übernommen werden. Auf Seite 4 berichten wir darüber, wie auch dieser Schlag weitgehend ins Leere lief, da nach heftigen Belegschaftsprotesten 35 Azubis Festverträge erhielten - so viele wie schon lange nicht mehr.

Zum Jahresende wurde der Stückzahlrückgang in der Keramikfabrik sichtbar. Die Umstellung von Kontiarbeitszeit in Wechselschicht, Versetzungen von 151 Konti-Beschäftigten und die Einstellung von befristet Beschäftigten waren die Folge. Dass so eine Veränderung auch Komplikationen mit sich bringen kann, war klar. Als Betriebsrat haben wir uns daher für einen fairen Ablauf eingesetzt und für die Belange der betroffenen Beschäftigten. Es war uns wichtig, dass Zusagen der Leitung wie vereinbart umgesetzt werden. Derartige Meinungsverschiedenheiten halten bis zur Stunde an und prägen die Arbeit im Personalwesen.

Das Jahr 2011 sollte nun der Jahreszeit entsprechend von Tauwetter und Frühling bestimmt sein. So hoffen wir auf eine Rückkehr zum Miteinander im Sinne der Beschäftigten und auf eine gute Zukunft für den Standort.

Ein Beleg, dass dies möglich ist, ist das gemeinsam erarbeitete kurzzyklische 6 Tage-Kontischichtmodell. Unter Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten, des werkärztlichen Dienstes, der Leitung und des Betriebs-

rats wurde das einjährige Pilotprojekt begleitet und ausgewertet.

Bei der Entscheidung, in welchem Schichtmodell nach Ende der Pilotphase weitergearbeitet werden soll, forderten wir die Befragung der Kontibeschäftigten ein. Die Abstimmung fand vom 24.2. - 3.3. in allen Kontiwerkstätten statt und wurde am 4.3 in der Kantine öffentlich ausgezählt. Die Wahlbeteiligung lag bei 92,5%. Von den abgegebenen Stimmen waren 84,3 % für und 15,2 % gegen das 6-Tage Kontimodell, 0,5 % der Stimmen waren ungültig. Das Abstimmungsergebnis wird für die Entscheidung des Betriebsrats zu Grunde gelegt, so dass das 4 Tage-Kontimodell vom 6 Tage-Kontimodell abgelöst wird. Wir danken für die aktive Beteiligung an der Wahl und freuen uns, dass das neue Arbeitszeitmodell eine solch hohe Akzeptanz erfährt.

Zukunftsperspektiven

Die IG Metall-Fraktion des Betriebsrats macht die Azubi-Übernahme zu einem Arbeitsschwerpunkt. Im Rahmen unserer Proteste und Verhandlungen zur Zukunftssicherung des Standortes haben wir auf die bestehende hohe Altersstruktur am Standort eindrucksvoll hingewiesen. Bisher hat die Leitung die Chance einer Verjüngung durch unsere Azubis vertan.

Als eine weitere Aufgabe haben wir uns gestellt, dass viele Beschäftigte ihren Kenntnissen und Kompetenzen entsprechend eingesetzt werden. Denn sie werden Monat für Monat aufbezahlt oder sind mit Tätigkeiten beaufschlagt, die sie unterfordern.

Unter dem Motto ‚Perspektiven bieten‘ planen wir:

1. eine Qualifizierungsoffensive zu starten
2. durch das sogenannte ‚intelligente Teilen von Arbeit‘ (IWS) Stellen in der Entwicklung zu schaffen, die kein Studium voraussetzen und
3. den Blick auf das leidige Thema der Fremdvergabe von Tätigkeiten zu richten, um auch daraus Perspektiven für die Beschäftigten am Standort bieten zu können.

Über diese Themen werden wir auf der folgenden Seite etwas ausführlicher eingehen.

Streben wir in diesem Sinne gemeinsam weiter in eine gute Zukunft!

**Euer Betriebsratsvorsitzender,
Daniel Müller und
Euer IG Metall-Vertrauenskörperleiter,
Thorsten Dietter**

Qualifizierungsoffensive

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) hat sich gegenüber der Geschäftsführung (GF) dafür eingesetzt, ein Qualifizierungskonzept mit finanzieller Förderung für verschiedene Beschäftigungsgruppen zu vereinbaren. Wir werden nun mit der örtlichen Leitung ein Umsetzungskonzept am Standort Reutlingen erarbeiten.

Beschäftigten soll durch finanzielle Förderung eine berufliche Aus- oder Weiterbildung ermöglicht werden. Hierunter verstehen wir einen Ausbau der Qualifizierungsmöglichkeiten und deren Förderung. Um künftig einen Teil des Ingenieursbedarfs aus den eigenen Reihen decken zu können, sollten FacharbeiterInnen oder TechnikerInnen für ein Studium motiviert werden. So sollen Beschäftigte ohne passende Berufsausbildung die Chance auf Aus- und Weiterbildung erhalten. Derzeit werden Ideen gesammelt und die Rahmenbedingungen mit der Firmenseite ausgehandelt.

Intelligentes Teilen von Arbeiten (intelligent work split/IWS)

Immer wieder wird von der Geschäftsführung geklagt, dass die Entwicklungskosten zu hoch wären. Auf der anderen Seite entstehen in der Entwicklung fast ausschließlich Stellen für Ingenieure. Unter IWS verstehen wir eine intelligentere Arbeitsteilung, zum Beispiel durch den Einsatz von FacharbeiterInnen und TechnikerInnen in der Entwicklung. Dies würde einen Zeitgewinn für IngenieurInnen bringen, indem sie mehr Zeit für das eigentliche Entwickeln erhalten. Hinzu kommt, dass die unterschiedlichen Blickwinkel aus Theorie und Praxis die Entwicklungsergebnisse positiv beeinflussen, wenn die vorhandenen Kompetenzen zielführend eingesetzt werden. Leider gibt es zahlreiche Beispiele, bei denen dieser Ansatz nicht betrachtet wird. Die Personalpolitik ist durch eine sogenannte Personalobergrenze bzw. eine Kopfzahldeckelung gesteuert, was den beschriebenen Prozess massiv behindert.

Fremdvergaben am Standort

Das Volumen an fremdvergebenen Tätigkeiten nimmt jährlich zu. Parallel behaupten die Leitungen, es gäbe einen Facharbeiterüberhang, der den Standort überteuert. Erschwerend kommt hinzu, dass wir in einigen Fällen unsere Mitbestimmungsrechte nicht umgesetzt sehen. Bei einer Fremdvergabe hat der Betriebsrat nur ein Informationsrecht. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung hingegen ein Mitbestimmungsrecht. Wir nehmen jetzt Beides noch stärker in den Blick.

Projekt Grafeneck 2011

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

SAMARITER

STIFTUNG

BOSCH

und den MitarbeiterInnen von

Anmeldung Projekt Grafeneck 2011

Name: _____
 Vorname: _____
 W/Abt.: _____
 Privat-Anschrift: _____
 Tel.-Nr. geschäftl.: _____ privat: _____

Ich würde gerne an folgendem/n Projekt/en teilnehmen:

- Sonderprojekttag am 26.02.2011
- Schlosscafé im Sommer am 12.06.2011 26.06.2011
- Bosch-Projekttag am 09.07.2011
- Sichelhenke am 04.09.2011
- Musikalischer Bilderbogen am 08.10.2011
- Schlosscafé im Winter am 03.10.2011 27.11.2011
- Festgottesdienst am 20.12.2011
- Gottesdienst - Patenschaft
- Fussball Fan Club

Bitte senden Sie Ihre Anmeldung an:

Schwerbehindertenvertretung SBV-Rt, Robert Bosch GmbH, Postfach 13 42, 72703 Reutlingen

Die Projektbroschüre 2011 erhalten Sie bei uns. Für weitere Informationen, Fragen und Anregungen steht Ihnen das SBV-Büro zur Verfügung, Tel.: 07121 35-1936/ -30135/ -37619.





Zum gescheiterten 18-Schichtmodell in der RtP1/MFS

Als in der MFS beschäftigter Teamleiter ist mir nicht klar, wie man ein solches Schichtmodell überhaupt zur Diskussion stellen kann.

Das „neue“ 6-Tage-Kontimodell wurde auf kurzzyklische Schichtwechsel ausgelegt, weil das aus arbeitsmedizinischer Sicht sinnvoller ist. Hierzu gibt es einige wissenschaftliche Untersuchungen, die dies belegen. Allerdings ist das von der Firmenseite vorgestellte 18-Schichtmodell nicht nur auf kurzzyklische Schichtwechsel ausgelegt, sondern auch auf einen kurzzyklischen Wechsel der arbeitsfreien Tage. So würde man z.B. im Anschluss an sieben Arbeitstage (zwei Tage Frühschicht – zwei Tage Spätschicht – drei Tage Nachtschicht) nach nur zwei freien Tagen wieder mit der Frühschicht beginnen. Das kann doch nicht wirklich ernst gemeint sein.

Wer so ein Modell vorschlägt, kann sich noch nie mit Schichtarbeit beschäftigt haben. Ich würde doch gerne jeden der Beteiligten einladen, dieses Modell mal über mehrere Monate zu testen. Zusätzlich darf man nicht vergessen, dass dieses Modell bedeuten würde, dass jeder, der in dem Bereich beschäftigt ist, auch in Nachtschicht wechseln muss. Dazu sollte man wissen, dass in der MFS viele Kollegen arbeiten, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr

in der Kontischicht arbeiten können. Viele davon hatten Probleme mit der Nachtschicht im Kontibetrieb und waren bzw. sind froh, dass in der MFS kein rollierender Wechsel über alle Schichten hinweg stattfindet.

Was bedeutet überhaupt 18-Schicht-Modell?

Zuerst einmal bedeutet das, dass der Samstag zum Regelarbeitstag wird. Das gilt natürlich bereits bisher auch für die in Kontischicht beschäftigten Kollegen. Diese allerdings haben nach sechs Tagen Arbeit auch sechs Tage frei und können hier doch noch einiges mit ihrer Freizeit anfangen. Bei lediglich zwei bis vier Tagen arbeitsfrei sieht das Ganze doch etwas anders aus. Hier ist meiner Meinung nach die Zeit, die man für die Erholung braucht, wesentlich höher anzusetzen.

Man darf ebenfalls nicht übersehen, dass wir in der MFS bereits seit vielen Jahren am Wochenende auf freiwilliger Basis arbeiten. Ausgenommen natürlich in der Kurzarbeitsphase, als wir alle wenig Arbeit hatten. Da frage ich mich doch, warum wurde hier versucht, innerhalb eines sehr kurzen Zeitfensters ein 18-Schichtmodell einzuführen, ohne sich die Zeit zu nehmen, ein für beide Sei-

ten annehmbares Modell zu finden. Meiner Meinung nach hätte man mit den entsprechenden Kollegen eine Vereinbarung treffen können, dass sie sich für z.B. ein Jahr freiwillig bereit erklären, die Wochenendschichten wie bisher abzudecken. In diesem Jahr hätten sich Firmenseite und BER zusammen setzen können, um ein für alle annehmbares 18-Schicht-Modell auszuhandeln.

Sicherlich ist auch jedem von uns klar, dass wir die Linie gerne bei uns in Reutlingen gehabt hätten. Wir brauchen in Reutlingen auch für unsere Zukunft gute und neue Arbeitsplätze und auch neue Produkte.


Aber das doch bitte zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen!! Ich möchte jetzt auch nicht noch zu weit abschweifen, aber wenn ich an die Rente mit 67 (oder höher - wer weiß, was noch kommt) denke, kann ich mir nicht vorstellen, dass ein Kollege, der ein solches 18-Schichtmodell arbeiten soll, überhaupt eine Chance hat, sein Rentenalter in einem angemessenen körperlichen Zustand zu erreichen.

Oliver Loth (RtP1/MFS), Ersatzbetriebsrat und Mitglied der IG Metall Vertrauenskörperleitung

MA bzw. Woche	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
1		F	F	S	S	N	
2				F	F	S	S
3	N	N	N			F	F
4		S	S	N	N		

eingeteilte Arbeitszeit = 35,63 Stunden/Woche
4,5 AT/Woche

Hinweis: Mahlzeitenpause analog Wechselschicht

 Kapazitätsreserve optional am Sonntag Frühschicht/Spätschicht 19. und 20. Schicht/Woche.



Zeitkonten – eine Übersicht

Zu den verschiedenen Zeitkonten bei Bosch in Reutlingen gibt es immer wieder viel Verwirrung und großes Unverständnis. Den Bitten aus der Belegschaft, hier mal für einen Überblick zu sorgen, kommen wir mit dem folgenden Artikel entgegen.

Es gibt bei Bosch in Reutlingen drei verschiedene Zeitkonten:

1. **Flexkonto** (im direkten Bereich auch Freischichtkonto, im indirekten Bereich Gleitzeitkonto genannt)
2. **Arbeitszeitkonto**
3. **Langzeitkonto**

1. Das **Flexkonto** besteht in der Konti-arbeitszeit, im Wechselschichtbetrieb und in der Nachtschicht. Das Flexkonto lässt +/- 250 Stunden zu.

Der ‚Kontostand‘ wird beim Freischichtkonto in drei Stufen beobachtet:

- Stufe 1 - Grün: Bis +/- 80 Stunden gibt es keinen Handlungsbedarf, die MitarbeiterInnen (MAs) können Stunden aufbauen oder abbauen durch Freischichten. Zeitabbau ist auch stundenweise möglich, allerdings in Absprache mit den Vorgesetzten. WerkstattschreiberInnen haben dazu keine Entscheidungsbefugnis.

- Stufe 2 - Gelb: Bei +/- 160 Stunden auf dem Flexkonto sollten Vorgesetzter, Personalabteilung und/oder Betriebsrat Gespräche aufnehmen, wie und wann das Konto wieder in den grünen Bereich kommen kann.

- Stufe 3 - Rot: Bei +/- 250 Stunden muss verbindlich abgestimmt werden, wie das Zeitkonto wieder in den grünen Bereich kommt.

Die Gleitzeitkonten im indirekten Bereich sind so geregelt wie die Freischichtkonten, nur mit anderen Stufen: Grün: +/- 80, Gelb: +/- 120, Rot: +/- 160 Stunden.

Regelungen zur Freizeitnahme

Die wesentlichen Punkte zur Freizeitnahme:

Stundenabbau ist immer mit den Vorgesetzten abzustimmen. Bei Streitigkeiten muss eine Klärung mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat erfolgen.

Wenn MAs keine Plusstunden haben, kann in Abstimmung mit den Vorgesetzten dennoch Freischicht/Gleitzeit genommen werden. Dies können die Zeitbeauftragten oder WerkstattschreiberInnen nicht ablehnen. Das Zeitkonto können alle MAs stundenweise bzw. tageweise und auch mehrere Tage am Stück abbauen.

Auf das Flexkonto kann auch die Firmenseite in Abstimmung mit dem Betriebsrat zugreifen Einfluss nehmen z.B. bei Schichtplan 1 oder 3, Schließtagen oder dem Tarifvertrag Beschäftigungssicherungen (TV Besch).

2. Arbeitszeitkonto:

Auf diesem Konto werden alle Stunden verbucht, die aus Überzeit-Stunden kommen. Wenn die MAs möchten, dass sie nur die Zuschläge ausbezahlt bekommen, werden die geleisteten Überstunden ins Arbeitszeitkonto verbucht. Auf das Arbeitszeitkonto können nur die MAs alleine zugreifen. Auf Wunsch der MAs können auch aus diesem Arbeitszeitkonto Freischichten genommen werden.

3. Langzeitkonto:

Auf dieses Konto können nach dem IGM-Tarifvertrag bis zu 152 Stunden jährlich von den MAs in Abstimmung mit Vorgesetzten, Personalabteilung und Betriebsrat gebucht werden. Diese Stunden können in Abstimmung mit dem Vorgesetzten verwendet werden zur Weiterbildung, für Sabbatzeiten oder für ein früheres Ausscheiden aus dem Betrieb vor Rentenbeginn. Leider gibt es für die MAs in der Fertigung noch keine Regelung zum Langzeitkonto.

Jochen Betz
Freigestellter Betriebsrat

Urlaubsregelungen am Standort

Der Resturlaub aus 2010 muss bis 30.4.2011 genommen sein. Ansonsten verfällt er.

Die Urlaubsplanung 2011 erfolgt wieder wie in der Vergangenheit in drei Stufen:

- die Urlaubsplanung für die Monatszeiträume Januar bis Juni erfolgt bis spätestens 4. März.
- die Urlaubsplanung für die Monatszeiträume Juli bis Oktober erfolgt bis 29. April.
- die Urlaubsplanung für die Monate November bis Januar 2012 erfolgt bis 14. Oktober.

Bereits in der 1. Stufe kann auch der Sommerurlaub bzw. der gesamte Urlaub eingeplant werden. Dazu herrscht keine Verpflichtung. Der Urlaub aus 2011 muss bei der Arbeitsaufnahme im Januar 2012 genommen sein.

Ausnahmen sind nur durch Betriebsvereinbarung bzw. in begründeten Einzelfällen nach Zustimmung der Personalabteilung und des Betriebsrats möglich.

Bei der Urlaubsplanung sind die Wünsche der Beschäftigten und die betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

Planungen für Ferienbeschäftigte

Zeitgleich mit der Urlaubsplanung beginnt die Planung für Ferienbeschäftigte. Bei der Personalabteilung und beim Betriebsrat sowie in den Kantinen liegen Anmeldeformulare aus. Vorrang für Ferienbeschäftigte haben Mitarbeiterkinder und ehemalige Azubis in Weiterbildung. Die ehemaligen BOSCH-Azubis, die sich in Weiterbildung befinden, werden deswegen angeschrieben.

Die Anmeldebögen für Ferienbeschäftigung für Ostern und auch für spätere Ferienzeiträume sind bis 18. März ausgefüllt bei der Personalabteilung einzureichen, für Pfingsten und späterer Ferienzeiträume bis 29. April 2011.

Die Zeiträume für die Ferienbeschäftigung sind folgende:

- Ostern 18.04. bis 06.05.2011
- Pfingsten 06.06. bis 01.07.2011
- Sommer 11.07. bis 23.09.2011
- Weihnachten 19.12. bis 13.01.2012.



INGRID PETERS (AE/HR HRL-Rt):

ICH BIN EINE NETZWERKERIN

1957 Geboren am 4. Februar in Wolfenbüttel, Niedersachsen
 1977 Abitur (nach Realschulabschluss und Gymnasium)
 1977 Ausbildungsbeginn zum "Industriekaufmann" bei der Stahlwerke Peine-Salzgitter AG in Salzgitter, erste Berufserfahrungen dort im Projekteinkauf
 1980 Beginn des Studiums der Betriebswirtschaft
 1986 Eintritt bei der Robert Bosch Elektronik GmbH Salzgitter, verantwortlich für den Aufbau des Werkeinkaufs
 1989 zum ersten Mal ins Reutlinger Werk, zunächst in die Logistik, dann in den Elektronikeinkauf
 1990 kam die Gruppenleitung BVE- Einkauf dazu
 1993 Wechsel in die Zentrale auf der Schillerhöhe, zuständig für die weltweite Führungskräftebetreuung und Führungskräfteentwicklung (SL2/SL3)
 1995 Mitbegründerin der Frauennetzwerke bei Bosch, heute women@bosch
 2006 Wechsel nach Farmington Hills, USA, im Rahmen eines Projekts
 2007 Wechsel als Leiterin des Personalbereichs bei AE
 Mitglied des Beraterkreises von G1 und G13 zum Thema Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw., kurz: Diversity bei Bosch
 Ehrenämter: Mitglied des Stiftungsrats der Bruderhaus-Diakonie e.V. Reutlingen, Sprecherin des Arbeitskreises Evangelischer Unternehmer (AEU) in der Prälatur Reutlingen
 Familienstand: Ingrid Peters ist verheiratet und hat einen erwachsenen Stiefsohn
 Interessen: Kunst, Architektur, Sport, Freundeskreis und Astrologie

Zwischen 2007 und 2010 erlebte Bosch in Reutlingen schwierige Jahre. Die Integration der Belegschaft von Rommelsbach stand an. Den durch die Wirtschaftskrise verstärkten Problemen versuchte die Leitung durch Personalabbau zu begegnen, mit Abfindungsangeboten, Trennungsgesprächen und der Ablehnung der Azubiübernahme. Gegen diese Standortpolitik der gefühlten Eiszeit regte sich ein heftiger Widerstand in der Belegschaft mit großen Protestaktionen und Arbeitsniederlegungen. Die Spannungen wuchsen, der soziale Frieden schien in Gefahr. Befeuert durch einen unerwartet starken Auftragsboom gab es um den Jahreswechsel Anzeichen von Tauwetter: Auf die komplette Erfüllung der geplanten Abbauzahl von 190 Mitarbeitern wurde verzichtet, die Trennungsgespräche beendet und 35 Azubis fest übernommen. Die AE-Personalleiterin, Ingrid Peters, stellte sich all diesen Themen und den Fragen von *in+direkt*. Anlässlich des 100. Internationalen Frauentags nimmt die Mitbegründerin der Bosch-Frauennetzwerke auch Stellung zur Rolle von Frauen in Wirtschaft, Gesellschaft und speziell bei Bosch.

in+direkt: Frau Peters, Sie sind in Niedersachsen geboren und aufgewachsen. Wie kamen Sie ins 'Schwobaländle'? Hatten Sie Schwierigkeiten, sich hier einzuleben?

Ingrid Peters: Wer bei Bosch anfängt, landet irgendwann in Süddeutschland. Eine Berührung zu Schwaben war natürlich schon da und auch eine Anbindung des Standortes Salzgitter an den Standort Reutlingen zu K8, wie AE damals hieß. Am Anfang war der Wechsel sicherlich schwer. Zuerst wohnte ich in Kirchheim/Teck bei supernetten Leuten, die Schwaben sind und total weltoffen. Da war der Einstieg ins Schwäbische eigentlich ganz unkompliziert. Sprachlich hatte ich natürlich ein Problem. In meiner Gruppe in Reutlingen waren einige „Äbler“, die sich einen Spaß draus gemacht haben, mir Schwäbisch beizubringen. Inzwischen kann ich es ganz gut verstehen und ich fühle mich sehr wohl in der Region. Ich habe mehrere Freundeskreise, nach wie vor in Norddeutschland, aber auch

internationale Freunde und richtige Schwaben. Die Integration hat stattgefunden und war erfolgreich.

Sie sind nicht nur Wasser'mann', sondern auch Industriekauf'mann', wie fühlt frau sich mit diesen Titeln?
 Das hieß wirklich früher 'Industriekaufmann'. Das steht so auf meiner Urkunde der IHK. Natürlich bin ich Personalleiterin und nicht Personalleiter, aber ich bin da nicht so empfindlich. Wir legen Wert darauf, unseren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wertschätzend entgegen zu treten und deshalb finde ich es gut, dass man z.B. „Industriekauffrau“ oder „Einstellerin“ bei den Berufsbezeichnungen eingefügt hat. Wir sollten darauf achten, dass wir diese Berufsbezeichnungen verwenden.

Wie stehen Sie zum Internationalen Frauentag am 8. März?

Es ist sehr wichtig, dass es diese Bewegung gegeben hat und weiterhin gibt. Wenn vor hundert Jahren nichts in Bewegung gekommen wäre, wären wir sicherlich in der Gleichstellung von Mann und Frau, in den Möglichkeiten,

die sich Frauen heute auf tun, nicht da, wo wir sind. Deutschland liegt mit vielen Themen noch deutlich zurück im Vergleich zu anderen Ländern, das ist nicht weg zu diskutieren, aber es ist schon viel in Gang gekommen.

Vieles, was erreicht wurde, haben mutige Frauen auf den Weg gebracht, natürlich auch mit Unterstützung der Männer. Diese Eigenverantwortlichkeit ist wichtig, ganz nach dem Motto ‚Wir kümmern uns jetzt drum und warten

nicht, dass Gesetze vom Himmel fallen. Wir stellen unbequeme Fragen und fordern stärker unser Recht' - das ist gut! Ich bin immer ein bisschen irritiert, wenn gerade junge Frauen meinen, dass der Frauentag „Quatsch“ sei. Meine Antwort darauf: „Wenn die Bewegung nicht in Gang gekommen wäre, dann wäre heute vieles nicht so, wie es ist“. Natürlich müssen die Vorstellungen realistisch sein, sprich umsetzbar.
 Fazit: ich finde den Frauentag gut.

Wie bewerten Sie den Stand der Gleichberechtigung im Betrieb?

Das ist jetzt ja aktuell durch die Zeitungen gegangen, dass Frauen in Deutschland immer noch im Schnitt 23 % weniger verdienen als die Männer. Ich habe das Thema bereits vor ein einigen Jahren in der Zentrale aufgegriffen und Auswertungen dazu gemacht. Das Ergebnis zeigte keinerlei Ungleichbehandlung und die darf es nach ERA (Entgelttarifvertrag) auch nicht geben. Wenn Ihnen als Arbeitnehmer-

vertreter Fälle bekannt sind, dann bitte ich Sie, mir diese zu benennen. Wir werden das prüfen und aufklären. Es gilt der Grundsatz 'Gleicher Lohn für gleiche Arbeit für Männer und Frauen'.

Vielleicht liegt das Problem bei den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen. Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie in ihrer beruflichen Laufbahn bei Bosch gemacht? Es gibt wenige Frauen, die Ihre Position erreicht





haben, denn der Zugang für Frauen in hohe Positionen ist doch erschwert. Es ist richtig, dass noch zu wenige Frauen Topführungspositionen in deutschen Unternehmen erreicht haben. Das hat viele Gründe, manchmal sind die Rahmenbedingungen nicht karriereförderlich. Die aktuelle Diskussion, Frauen durch die Einführung einer Quote in entsprechende Positionen zu bringen, halte ich für falsch. Anders gesagt: ich bin gegen eine Frauenquote.

Ich halte sie deshalb nicht für zielführend, da wir andere Möglichkeiten nutzen müssen. Bosch hat schon vor vielen Jahren, 1995, die Frauenförderung begonnen. Herr Scholl und Herr Todenhöfer gaben damals den Auftrag an die wenigen Abteilungsleiterinnen bei Bosch, sich dieser Thematik anzunehmen. Mit gezielten Maßnahmen ist es im Laufe der Jahre gelungen, die Anzahl der Frauen im Unternehmen deutlich zu erhöhen. Im Quervergleich mit anderen Unternehmen brauchen wir uns nicht zu verstecken. Wir sind natürlich „grottenschlecht“, wie der Schwabe sagt, im Vergleich zu den skandinavischen Ländern oder Frankreich. Ja, die haben mehr Frauen, vielleicht haben die auch bessere Rahmenbedingungen und sind etwas konsequenter mit einer Quote reingegangen. Zurück zu Bosch und zurück zur Frage: Natürlich müssen Frauen, aber auch Männer, in die Karriere investieren, denn der Weg nach oben ist kein Spaziergang. Ich habe die Entscheidung für meinen Weg nicht bereut. Jede/jeder für sich muss entscheiden, ob sie/er dazu bereit ist, denn es wird sehr viel verlangt.

...mehr als von Männern?

Ja, das ist ja so ein geflügeltes Wort, dass frau mindestens 150 Prozent bringen muss. Es ist aber auch für Männer nicht ganz einfach. Die Pyramide sieht aus, wie sie aussieht. Die Luft oben ist relativ dünn. Die Plätze, die zu vergeben sind, sind überschaubar und das Gedränge von unten ist relativ groß, ob von Mann oder Frau. Die/der Beste soll den Zuschlag für die Stelle bekommen und nicht durch eine Quote befördert werden.

Aber der Verzicht auf eine Quote scheint dazu zu führen, dass nach über 15 Jahren keine einzige Frau in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat ist. Das kann doch nicht mit rechten Dingen zugehen!

Ja, das ist so. Ich bin im Beraterkreis/Steering Comitee women@bosch mit G 1 und G 13. Wir hatten vor einigen Wochen ein Executive Women Meeting (SL3/LD- Frauen weltweit) gemeinsam mit Herrn Fehrenbach und Herrn Malchow, bei dem wir das ganz klar bemängelt haben. Nach 15 Jahre intensiver Frauenpolitik, die wir bei Bosch machen, haben wir keine Frau im Aufsichtsrat und keine Frau in der

Geschäftsführung. Wir haben Herrn Fehrenbach mitgegeben, dass wir innerhalb der nächsten 3 Jahre klare Signale und Zeichen sehen möchten.

Unser IG Metall-Vertrauenskörper hat zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Kampagne durchgeführt. Unsere Bemühungen wurden später unterstützt von Herrn Malchow. Plötzlich war vieles möglich, was vorher nicht möglich war. Wie sehen die weiteren Verbesserungspläne von Ihnen zu diesem Thema aus?

Ich weiß, dass es bei der einen oder anderen Führungskraft hier am Standort Zurückhaltung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gab. Vielleicht auch ein bisschen aus den Bedenken heraus, ob ein Schichtbetrieb noch rund laufen kann, wenn jeder sein eigenes Arbeitszeitmodell bekommt. Da war man anfänglich vielleicht auch nicht mutig genug, aber dann hat es einen Schub gegeben



und das war gut so. Es wurden 80 bis 90 individuelle Fälle gelöst und bisher funktioniert es gut. Wir nehmen uns jeder Anfrage an und prüfen, ob wir die Wünsche umsetzen können, aber wir tun dies mit Augenmaß. Der Fertigungsablauf muss reibungslos sichergestellt sein, denn nur so können wir wirtschaftlich erfolgreich sein.

Sehen Sie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch Entwicklungspotential?

Natürlich, Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist weiterhin unser Thema. Wir unterstützen zum Beispiel den Wunsch nach individueller Arbeitszeit, sofern es betrieblich machbar ist und auch die Elterninitiative „Spatzennest“. Bei meinem Antritt hier in Reutlingen wurde ich mit folgender Aussage konfrontiert: „Sie als Frau müssten hier doch einen Betriebskindergarten ein-

richten.“ Das habe ich damals verneint und ich stehe heute noch zu dieser Aussage. Warum? Kinderbetreuung ist nicht die originäre Kernkompetenz unseres Unternehmens. Da sind andere Partner, zum Beispiel die Stadt oder die Politik gefragt. Und wir können positive Entwicklungen sehen. Beispielsweise hat die Stadt Reutlingen und angrenzende Gemeinden die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze deutlich ausgebaut. Das begrüßen wir sehr.

Obwohl ein Betriebskindergarten ein Standortvorteil ist, was gerade für die Zukunft wichtig wäre...

Zur nächsten Frage: Am 6. Juli 2007 standen zirka 1500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ihnen und haben die Übernahme der Azubis gefordert. Wie haben Sie sich in dieser Situation gefühlt?

Ich habe es bedauert, dass die Diskussion so eskaliert ist. Ich habe sehr selbstkritisch zurückgeschaut und mich gefragt: ‚Habe ich irgendwo etwas versäumt, was hätten wir anders machen können?‘ Natürlich war es für mich nicht einfach, in dieser angespannten Stimmung vor die Menschen zu treten, die bereit waren, für ein Thema auf die Strasse zu gehen und ihren Unmut lautstark zum Ausdruck zu bringen. Ob dies immer der richtige Weg ist, möchte ich jetzt nicht kommentieren. Aber die Menschen hatten etwas mitzuteilen, das habe ich mir angehört.

Das Szenario wiederholt sich jährlich, dass die Azubis keine unbefristeten Arbeitsverträge bekommen. Wie müssen wir Sie denn ansprechen, dass wir dieses Thema nachhaltig im Interesse der Azubis gelöst kriegen?

Es ist keine spezielle Form der Ansprache und wir haben auch nichts gegen junge Leute, ganz im Gegenteil. Wir müssen uns aber mit der Realität auseinandersetzen und die Zahlen, Daten und Fakten zeigen, dass wir noch viele Facharbeiter im Überhang haben und wir damit über Bedarf ausbilden. Wir versuchen, auch zukünftig mit den Arbeitnehmervertretern zu einer wirtschaftlich vertretbaren Lösung zu kommen, denn wir haben für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Betrieb eine hohe Verantwortung. Natürlich auch für die jungen Menschen und das nehmen wir besonders ernst, indem wir ihnen ein extrem gutes Rüstzeug mitgeben, nämlich eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die es ihnen ermöglicht, am Markt Fuß zu fassen. Junge Menschen müssen sich davon frei machen, dass ihre Karriere im Ausbildungsbetrieb beginnt und es dann bis zur Rente dort weitergeht. Das wird sich weiter verändern: Flexibilität und Mobilität ist in der Zukunft unabdingbar.

Im letzten Jahr hatten Sie ja beschlossen, vier Jahre lang keine Azubis mehr zu übernehmen. Viele



langjährige Bosch-Mitarbeiter raten ihren Kindern inzwischen davon ab, eine Lehre bei Bosch in Reutlingen zu machen. Wie stehen Sie dazu?

Ich finde es sehr schade, dass unsere Mitarbeiter ihren Kindern nicht raten, bei Bosch eine Ausbildung zu machen. Die beiden Themen - Ausbildung und Übernahme - dürfen nicht miteinander vermischt werden, denn Ausbildung geht vor Übernahme. Das haben wir immer gesagt und dazu stehen wir. Selbst in der Krise haben wir keine Ausbildungsplätze gestrichen, sondern das Ausbildungsniveau gehalten.

Was haben Sie vor, um unseren schlechter gewordenen Ruf als Ausbildungsbetrieb zu verbessern? Die Bewerbungen sind weniger geworden und die Qualität geringer...

Sinkende schulische Leistungen sind kein Phänomen, das mit unserem Unternehmen in Verbindung zu bringen ist. Insgesamt ist festzustellen, dass die Abschlüsse der Schulabgänger, sprich die Bewerberpotenziale, schlechter werden. Dazu kommt die sinkende Zahl der Schulabgänger. Das wird uns in den nächsten Jahren erheblich beschäftigen.

Ich sehe nicht, dass Bosch ein schlechtes Image hat. Ganz im Gegenteil: wir sind nach wie vor ein attraktiver Arbeitgeber und die Ausbildung ist attraktiv. Um die Attraktivität der Ausbildung weiter zu steigern, werden wir in die Zukunft gerichtete Berufsbilder anbieten. Zum Beispiel bewerben wir ab sofort ein neues Berufsbild in der Elektronik, Fachrichtung Leistungshalbleiter. Außerdem sollen mehr Azubis befähigt werden, eine Fachhochschulreife zu erlangen, um ein Bachelor-Studium aufnehmen zu können. Wir kooperieren mit der Hochschule Reu-



tlingen und mit dem Robert Bosch-Zentrum für Leistungselektronik. Also, wenn das nicht zukunftsweisend und attraktiv ist, dann weiß ich auch nicht...

Wie beurteilen Sie Ihre harten Personalmaßnahmen im Rückblick? Was hat die Leitung aus den heftigen Reaktionen gelernt?

Sie dürfen sicher sein, dass wir uns die Entscheidung, uns von 190 Mitarbeitern zu trennen, nicht leicht gemacht haben. In einer der Betriebsversammlungen wurde der Firmenseite vorgeworfen, Abbauzahlen am grünen Tisch zu ermitteln. Dem ist nicht so und das wissen Sie auch. In regelmäßigen Runden gehen wir mit den Arbeitnehmervertretern die Beschäftigungssituation und den Facharbeiterüberhang durch. Die harten Fakten sind die Grundlage für unternehmensseitige Entscheidungen, nichts anderes.

Auf der anderen Seite haben wir Mitarbeiter, die es nicht wertschätzen, in diesem Unternehmen arbeiten zu dürfen. Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wird nicht oder nur unzureichend erbracht. Das sehen wir an den hohen Fehlzeiten und das können und werden wir nicht dulden.

Ich bin überzeugt, dass wir mit dem Abfindungsprogramm vielen Mitarbeitern den Wunsch erfüllen konnten, vorzeitig aus dem Berufsleben auszuscheiden, um ihre privaten Pläne umzusetzen. Wir haben uns sehr genau damit beschäftigt, wer angesprochen werden soll und ich bin sicher, dass der Prozess gut gelaufen ist. Den kritischen Hinweisen des Betriebsrates sind wir immer nachgegangen. Fakt ist, dass es eine sehr schwere Zeit für alle Beteiligten war und ich wünsche mir, dass wir das so schnell nicht wieder tun müssen.

Der Personalabbau hat sich ja bis tief in den beginnenden Aufschwung reingezogen. Das war doch ein Widerspruch!

Am Standort Reutlingen gibt es ein strukturelles Problem. Die Integration der Rommelsbacher Mitarbeiter war strukturell nicht geplant, trotzdem haben wir 450 Mitarbeiter on top in Reutlingen übernommen. Diese zusätzliche Struktur muss erwirtschaftet werden, sprich: sie muss bezahlbar sein. Das wiederum bedingt Korrekturen in den Strukturen, um langfristig wettbewerbsfähig zu sein.

Wären wir noch länger in der Krise geblieben, dann wären vielleicht noch andere Maßnahmen notwendig gewesen. Von daher steht unser Handeln in keinem Widerspruch.

Am Anfang waren 880 Mitarbeiter für die neue Waferfab geplant, ohne dabei die alte Fab runterzufahren. Von daher hatte man doch eigentlich die Gewähr, dass über kurz oder lang die Rommelsbacher Belegschaft integriert werden kann.

Als ich 2007 in Reutlingen begann, kam gleich das Thema Rommelsbach auf mich zu. Ich weiß noch, wie wir in der Wittumhalle die Mitarbeiter informiert haben und wir damals von einem Szenario ausgehen konnten, dass der Auslauf Rommelsbach einigermaßen angepasst an den Hochlauf der Waferfab stattfinden wird. Damit wäre die Integration „geräuschlos“ umsetzbar gewesen.

Doch meistens kommt es anders, als man denkt: der Kunde VW hat deutlich früher auf das Auslaufen der Produktion gedrängt und ab September 2008 hatten wir die größte Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit.

Trotz allem kann man sagen: die Integration ist sehr gut gelaufen und es bleiben noch etliche Aufgaben offen, die es in der Zukunft zu lösen gilt. Besonders wichtig ist es, die Waferfab voll auszulasten. Dazu ist es unabdingbar, dass wir neue Projekte und damit Aufträge gewinnen.

Ein Thema, das ganz frisch am Köcheln ist: die Abwanderung von Fertigung nach Asien. Was muss denn Ihrer Meinung nach passieren, damit wir innovative Produkte hierher bekommen und diesen Abwanderungsprozess stoppen oder umkehren können?

Ganz eindeutig: wir müssen an unserer Wettbewerbsfähigkeit arbeiten. Wir sind in Deutschland in einem Hochlohnland mit sehr vielen zusätzlichen Entgeltkomponenten, die es woanders nicht gibt. Wir wollen keine Tarifverträge abschaffen, aber wir müssen Spielräume nutzen und sie zukunftsorientiert gestalten. Das heißt, wir müssen Themen, die lange Zeit ihre Berechtigung hatten, infrage stellen. Wenn wir das nicht tun, dann habe ich große Sorge um unseren Standort. Deshalb meine große Bitte an die Arbeitnehmervertreter: Lassen sie uns konstruktiv darüber sprechen! Die Zeit drängt.

Immer wieder geht es um die Akkordpaue. Glauben Sie denn, dass der Arbeitsdruck in der Akkordarbeit weniger geworden ist seit 1973?

Die Arbeitsbelastung ist nicht geringer geworden, aber die Arbeit hat sich inhaltlich verändert, sie ist anspruchsvoller geworden. Auf der anderen Seite arbeiten wir fortwährend daran, die Arbeitsplätze ergonomisch weiter zu entwickeln und haben einen sehr guten Standard erreicht. Ich habe schon viele Arbeitsplätze in den Bosch-Werken gesehen, die längst nicht unserem hohen Standard entsprechen. Da sind unsere Mitarbeiter eindeutig verwöhnt.

INTERVIEW ALBERT KUNZE UND HOLGER WENDT FOTOS ROBERT BABIAK

Weitere Auszüge aus dem Interview stehen in Kürze auf der Betriebsratshomepage -> in+direkt



UNSER MANN AM STEUER

IG Metall-Betriebsrat Hans-Peter Kern in Führung der Berufsgenossenschaft BG ETEM gewählt

Anlässlich seiner Wahl zum Vorstandsvorsitzenden der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse haben wir uns zum Interview mit dem langjährigen Rommelsbacher Betriebsrat Hans-Peter (H-P) Kern getroffen.



i+d: H-P, erst einmal herzlichen Glückwunsch zu Deiner Wahl! Und vielen Dank, dass Du Dir die Zeit für dieses Interview genommen hast! Kannst du unseren Leserinnen und Lesern erklären, welche Funktion Berufsgenossenschaften überhaupt ausüben?

Hans-Peter Kern: Berufsgenossenschaften (BG's) haben die Aufgabe, Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten. Sie erfüllen diesen Auftrag durch Beratung der Unternehmen und sind auch in der Forschung aktiv.

Die BG erlässt Unfallverhütungsvorschriften und überwacht deren Einhaltung und Umsetzung. Die Überwachung und Beratung erfolgt durch so genannte Aufsichtspersonen. Des Weiteren schulen die BG's Personen, die in den Unter-

Hans-Peter Kern

1965 geboren in Urach. Ab **1980** Ausbildung zum Mechaniker bei der Firma Sauter in Metzingen

1984 Eintritt bei Bosch in Rommelsbach

1984 Teilnahme am siebenwöchigen Streik für die 35 Stunden woche

1989 Vertrauensmann der IG Metall in Rommelsbach

1990 in den Betriebsrat gewählt. Aufgaben: Die Betreuung von Rommelsbach die JAV und AK Lohn

1996 freigestellter Betriebsrat. Aufgabenbereiche sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Betreuung der JAV sowie AK Gesundheit, Betriebliches Eingliederungsteam und Integrationsteam

2003 Mitglied der Vertreterversammlung der Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik

2005 Wahl in den Vorstand der Berufsgenossenschaft Feinmechanik und Elektrotechnik

August 2010 Wechsel zu HSE-Rt (früher SHI). Zur Zeit in Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit

November 2010 einstimmige Wahl zum Vorstandsvorsitzenden für die Versichtenseite der inzwischen fusionierten Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM).

Hans-Peter Kern ist verheiratet und hat drei Töchter.

nehmen für die Arbeitssicherheit sorgen, insbesondere Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch die Unternehmer selbst. Zu diesem Zweck betreiben die BG's eigene Schulungseinrichtungen.

Wie wird die BG aktiv bei Arbeitsunfällen oder einer Berufskrankheit?

Ereignet sich ein Arbeitsunfall oder erkrankt ein Versicherter an einer Berufskrankheit, so muss die BG den Gesundheitsschaden beseitigen oder zumindest bessern und seine Folgen mildern. Dazu arbeiten die BG's eng mit Ärzten und Krankenhäusern zusammen. Häufig werden die Verletzten und Erkrankten aber auch in besonderen Rehabilitationseinrichtungen behandelt. Neben dieser medizinische Reha treten die berufliche und die soziale Rehabilitation: Die BG muss dem Versicherten einen seinen Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Platz im Arbeitsleben sichern. Auch stellt sie Hilfen zur Bewältigung der Anforderungen des täglichen Lebens bereit. Während der Phase der unfall- oder krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit unterstützt sie die Versicherten finanziell.



Und was geschieht, wenn eine Rückkehr zur Arbeit nicht mehr möglich ist?

Sind Versicherte auf Grund des Unfalls oder der Berufskrankheit dauerhaft und erheblich in ihrer Gesundheit geschädigt, erhalten sie eine Rente. Dabei gilt der Grundsatz 'Rehabilitation vor Rente'. Es wird erst dann eine Rente gezahlt, wenn die medizinische Behandlung erfolglos bleibt. Verstirbt ein Versicherter infolge des Unfalls oder der Berufskrankheit, zahlen die BG's auch Renten, Sterbegeld und gegebenenfalls Überführungskosten an seine Hinterbliebenen.

Du bist vor kurzem Vorsitzender der BG ETEM geworden. Was sind Deine Aufgaben dort?

In meiner Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender wechsele ich mich als Versichertenvertreter jährlich



mit dem Arbeitgebervertreter ab. So bin ich ein Jahr Vorsitzender und ein Jahr Stellvertreter. Unsere Arbeit umfasst vielfältige Aufgaben, zum Beispiel Ausschusssitzungen, Verhandlungen mit Arbeitgebern und der Geschäftsführung. Auch die Mitarbeit im Dachverband der BG's, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) gehört dazu.

Bei allen diesen Aufgaben verstehe ich mich als Vertreter der Versicherten im Sinne der Kolleginnen und Kollegen. Eines meiner größten Herausforderungen ist es, die mehrmals fusionierte BG zu einen. Denn es ist nicht so einfach, die unterschiedlichen Kulturen der vier Ursprungs-BG's unter einen Hut zu bringen.

Bleiben wir bei Deinem Vorsitz, welche Schwerpunkte hast Du - was möchtest Du erreichen?

Ein wichtiges Ziel liegt darin, die Präventionsarbeit der Berufsgenossenschaft zu intensivieren. Denn nur eine geeignete Vorbeugung, kann Unfälle und Berufskrankheiten verhindern. Auch der REHA-Bereich sollte noch verbessert werden. Die REHA sollte wie bei einem Starfußballer bereits direkt nach dem stattgefundenen Unfall einsetzen. Denn nur so können unser verunfallten Kolleginnen und Kollegen erfolgreich wieder hergestellt werden.

Was ist Dir noch wichtig zu sagen?

Ich möchte Dank sagen: meiner Familie, dass sie mir den Rücken freihält und viel Verständnis für meine neue Tätigkeit hat; der IG Metall für das Vertrauen in mich



und Bosch für die Freistellung für meine BG-Tätigkeit.

H-P, danke für das Interview und viel Erfolg bei Deiner Arbeit für die BG!

INTERVIEW HOLGER WENDT

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medien (BG ETEM)

Die BG ETEM ist als Unfallversicherungsträger für Industrie- und Handwerksunternehmen eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Die Selbstverwaltungsorgane, die Vertreterversammlung und der Vorstand sind ehrenamtlich je zur Hälfte mit Arbeitgebern und Versicherten besetzt. Die BG ETEM ist hervorgegangen aus einer Fusion der BG's Feinmechanik und Elektrotechnik, Textil Bekleidung, Gas-, Fernwärme- und Wasserwirtschaft sowie Druck und Papierverarbeitung. Bei der BG ETEM sind zur Zeit ca. 248.000 Betriebe mit ca. 3,6 Mio Beschäftigten versichert.

<http://www.bgetem.de>



Wechsel bei der BGTEM: Harm Ehmke und Hans-Peter Kern

WE WANT SEX E



DIE HISTORIE

In den 60er Jahren waren die Ford-Werke in Dagenham, einem Londoner Vorort, die größte Fabrik Europas. Über 50.000 Beschäftigte bauten jedes Jahr eine halbe Million Autos.

Der Kinofilm basiert auf einer wahren Geschichte: 1968 waren nur 187 Frauen in der Fabrik angestellt. Sie nähten die Autositzpolster zusammen. Wegen unerträglicher Arbeitsbedingungen traten sie in den Streik. Da keine Autositze mehr gefertigt wurden, konnte Ford keine Autos mehr ausliefern. Durch den Streik der Arbeiterinnen wurde die komplette Fabrik in die Knie gezwungen. Tausende Männer wurden zeitweilig arbeitslos und das Ganze entwickelte sich zu einer bedeutenden nationalen Krise.

WE WANT SEX - Der freche Kinohit behandelt den legendären Frauenstreik im England des Jahres 1968, der eine landesweite Emanzipationswelle ins Rollen brachte. Regisseur Nigel Cole zeigt bescheidene, unscheinbare Frauen, die auf den ersten Blick kaum etwas Außergewöhnliches an sich haben. Doch plötzlich sehen sie sich mit ungeahnten Herausforderungen konfrontiert, überwinden Ängste und Unsicherheiten, nehmen neue Rollen an und wachsen über sich hinaus.

Die Geschichte spielt Ende der Sechziger im englischen Dagenham (siehe Kasten). Als außergewöhnlich würde Rita O'Grady (Sally Hawkins) sich selbst kaum beschreiben. Sie hat genug damit zu tun, Job und Familie unter einen Hut zu bringen.

In der 55.000 Mitarbeiter starken Ford-Fabrik ist sie eine von 187 Frauen, die unter einfachsten Bedingun-

gen Autositze zusammennähen, ein anspruchsvoller Knochenjob, den sie klaglos und mit viel Humor erledigt.

Als das Management jedoch beschließt, Rita und ihre Kolleginnen als ungelernete Arbeitskräfte einzustufen, ist Schluss mit lustig. Rita tritt gemeinsam mit Gewerkschaftsvertreter Albert (Bob Hoskins) den Chefs gegenüber und erweist sich dabei als

überraschend clevere Verhandlungspartnerin. Zunächst belächelt und selbst vom eigenen Gatten (Daniel Mays) unterschätzt, mausert sie sich zu einer echten Powerfrau und führt die Näherinnen in den ersten Frauenstreik der britischen Geschichte. Was wie eine lokale Kleinigkeit beginnt, entwickelt sich zu einer nationalen Angelegenheit, in die Ministerin

Barbara Castle (Miranda Richardson), die ‚feurige Rote‘ im britischen Kabinett, nur zu gerne eingreift.

Die historische Auseinandersetzung um Sex Equality (Geschlechtergleichheit), die den englischen Frauen 1970 ein Gleichstellungsgesetz bescherte, schildert WE WANT SEX als vergnüglichen Geschlechterkampf. Regisseur Nigel Cole ergreift bedingungslos Partei für die Weiblichkeit und schafft das Kunststück, ein komplexes Thema mit spielerischer Leichtigkeit zu behandeln.

Der Film basiert weitgehend auf Tatsachen und schildert sehr authentisch das Lebensgefühl in Dagenham, das seinerzeit von Ford geprägt wur-

de: eine Stadt, in der sich alles um die Autoproduktion dreht, wo jeder irgendwie mit der Fabrik in Verbindung steht.

Es ist die Ära der Swinging Sixties mit schriller Mode, fröhlichem Pop und wachsender Liberalität. Aber auch die alten Zeiten sind noch spürbar, die traumatischen Nachwirkungen des 2. Weltkriegs etwa oder die Überbleibsel des Frühkapitalismus, unter denen Rita & Co. zu leiden haben. Sie schufteten tagtäglich in einer windschiefen Fabrikhalle aus grauer Vorzeit, wo der Regen durchs undichte Dach tropft und es an heißen Tagen nur in Unterwäsche auszuhalten ist. An diesen Arbeitsplätzen sind die

Swinging Sixties definitiv noch nicht angekommen...

WE WANT SEX zeigt, dass man sich auch als kleines Rädchen im Getriebe nicht alles gefallen lassen muss. Man braucht nicht viel Phantasie, um gewisse Parallelen zu den Entwicklungen bei Bosch in Reutlingen zu erkennen.

Fazit: Wer den Film im Kino verpasst hat, darf sich jetzt schon auf einen vergnüglichen Arbeitskampf im heimischen DVD-Player freuen. Im Frühjahr wird WE WANT SEX auf DVD erscheinen.

Text: Holger Wendt,
Fotos: (c) TOBIS Film



standoRTgeschichte(n)

UG - Ulrich Gminder

Die Vorgängerfirma von Bosch in Reutlingen

Bosch eröffnete sein Reutlinger Werk 1964. Am Anfang wurde nicht neu gebaut, sondern die alten Fabrikhallen der Firma Ulrich Gminder bezogen. Nach dem ehemaligen Textilbetrieb ist die Zugangsstraße zum Bosch-Werk aus Richtung Bahnhof benannt. Auch das zwischen Reutlingen und Betzingen gelegene Gmindersdorf geht auf diese Traditionsfirma zurück. Der Artikel unseres IG Metall-Kollegen und Werkhistorikers, Holger Lange, berichtet über die lange und bewegte Geschichte von ‚UG‘.

Ulrich Gminder errichtete 1814 in der Wilhelmstraße 8 (heute Ladengeschäft Nordsee) einen Färbereibetrieb. Bald stellte er als ersten Lehrling Andreas Schradin ein. Nach dem Tode Ulrich Gminders im Jahre 1833 vergrößerten seine beiden Söhne Konrad und Andreas das Unternehmen. 1859 bekam die Stadt Reutlingen den Eisenbahnanchluss.

Im Jahre 1864 errichteten die Brüder Gminder in den unteren Hegwiesen ein zweistöckiges Fabrikgebäude und richteten darin eine Weberei ein. Der Färbereibetrieb der Firma Ulrich Gminder wurde 1869 in die zwischen Reutlingen und Betzingen an der Echaz gelegene „Säge“ auf dem heutigen Boschgelände verlegt. Im Jahre 1885 errichtete

man eine am Neckar gelegene Spinnerei in Neckartenzlingen.

Nachdem 1885 Konrad und Andreas Gminder gestorben waren, wurde in der dritten Generation von ihren Söhnen Louis und Carl Gminder das Unternehmen zur Weltfirma weiterentwickelt. 1889 wurde das 75 jährige Firmenjubiläum gefeiert, im Jahr 1890 eine dritte Weberei gebaut und die Spinnerei Lindach erworben und erweitert.

Beginn des 20. Jahrhunderts: Werk-erweiterung und Arbeitersiedlung

Eine große Spinnerei mit dem Türmlesbau und die heutigen Kantine wurden im Jahre 1904 ebenfalls nahe dem Komplex „Säge“ auf der anderen Stra-

benseite gebaut. Nach dem Ableben des Kommerzienrats Louis Gminder – Carl Gminder war schon früher gestorben – erhielt das Unternehmen im Jahre 1904 die rechtliche Form der Gesellschaft mit beschränkter Haftung. 1907 wurde bei Gminder der 10 Stunden-Arbeitstag eingeführt.

Der Verkehr zwischen den Werken wurde zum Teil durch Bahnanlagen mit eigenen Lokomotiven und Spezialwagen, zum Teil mit einem Lastwagenfuhrpark aufrecht erhalten.

Die Verwaltung des Unternehmens befand sich ebenso wie das Zentral-

magazin und der Versand in der Bismarckstraße in Reutlingen. Die Werke beschäftigten in dieser Zeit fast 3.000 Arbeiter und Angestellte.

Technisch bemerkenswert war die hydraulische Akkulieranlage in Neckartenzlingen. Während der Betriebspausen der Spinnerei Neckartenzlingen wurde von 3 Francis-Turbinen bis zu 17.500 m³ Wasser in einen Hochbehälter im Dorf Altenriet hinaufgepumpt. Aus dem zurückfließenden Wasser konnte durch eine Hochdruckturbine Strom gewonnen werden. Die nicht benötigte Energie wurde mittels einer 13 km langen betriebseigenen Hochspannungsleitung der Reutlinger Kraftzentrale in der ehemaligen Säge zugeführt.

Reparaturen, Überholung der Maschinen, aber auch der Bau von Spezialeinrichtungen und Maschinen waren die Aufgaben der "Centralwerkstätte", in der Schmiede, Schlosserei, Schreinerei, Sattlerei und andere Werkstätten vereinigt wurden.

standoRTgeschichte(n)



Arbeitersiedlungsbau von UG

Die Firma Ulrich Gminder gründete außer Arbeiterhäusern in Neckartenzlingen auch die Arbeiterkolonie Gmindersdorf. Professor Theodor Fischer ließ ab 1903 das Gmindersdorf in der Nähe der Reutlinger Werke am Hang des Echaztales erbauen.

Gmindersdorf, eine der schönsten Arbeitersiedlungen überhaupt, hatte damals etwa 1.000 Einwohner. Es bestand in der Hauptsache aus massiven Einfamilienhäusern, von denen jedes ein Gärtchen besaß. Den Bedürfnissen der Einwohner des Dorfes dienten eine Wirtschaft mit Metzgerei, eine Bäckerei und ein Kaufladen. Im Jahr 1914, zum 100 jährigem Jubiläum der Gminderschen Textilfirma, wurde dem Dorf ein Kinderhort mit Säuglingsheim und Kinderschule gestiftet, dem eine Turn- und Festhalle angegliedert war.

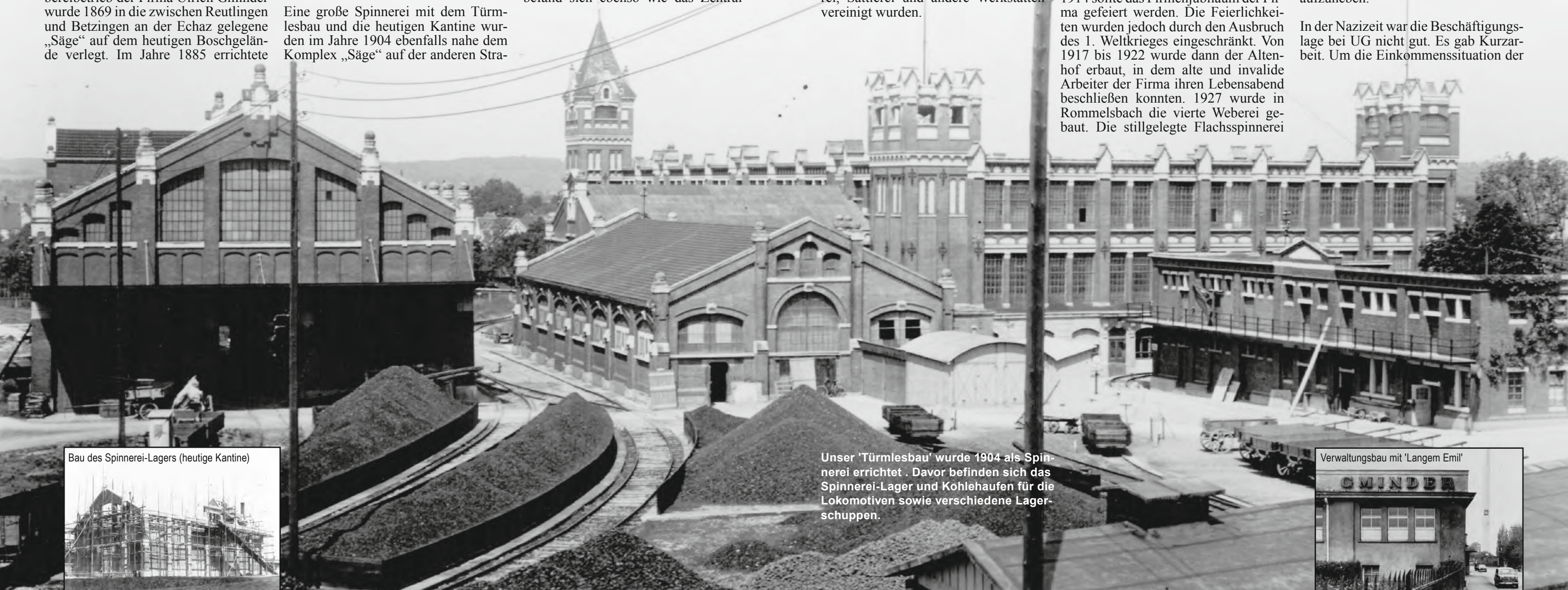
1914 sollte das Firmenjubiläum der Firma gefeiert werden. Die Feierlichkeiten wurden jedoch durch den Ausbruch des 1. Weltkrieges eingeschränkt. Von 1917 bis 1922 wurde dann der Altenhof erbaut, in dem alte und invalide Arbeiter der Firma ihren Lebensabend beschließen konnten. 1927 wurde in Rommelsbach die vierte Weberei gebaut. Die stillgelegte Flachsspinnerei

in Urach wurde 1931 erworben; in den 1950er Jahren wurde dieser Betriebs- teil allerdings wieder verkauft.

Soziale Unruhen und Nazi-Zeit

In der Weimarer Republik gab es viele Konflikte zwischen der Arbeitnehmerschaft und dem Unternehmen. Damals mussten die organisierten Arbeiter ihr Arbeitsverhältnis kündigen, um zu streiken. Nach Streikende konnte die Firma dann ihr genehme Arbeiter wieder einstellen. 1928 endete ein Streik der Arbeiter bei Gminder mit einer Niederlage. Drei Arbeiter, „welche sich bei der Streikhetze besonders hervorgetan hatten“, wurden von der Firma Gminder nicht wieder eingestellt. Die 84 wieder eingestellten ArbeiterInnen verloren die Anwartschaft auf Jubiläumsgeschenke und Dienstaltersprämien. Der Vorsitzende des Arbeiterrates versuchte 1938 vergeblich, die Benachteiligungen für die Bestraften aufzuheben.

In der Nazizeit war die Beschäftigungslage bei UG nicht gut. Es gab Kurzarbeit. Um die Einkommenssituation der



Bau des Spinnerei-Lagers (heutige Kantine)



Unser 'Türmlesbau' wurde 1904 als Spinnerei errichtet. Davor befinden sich das Spinnerei-Lager und Kohlehaufen für die Lokomotiven sowie verschiedene Lager-schuppen.

Verwaltungsbau mit 'Langem Emil'





standoRTgeschichte(n)



Ende der 1930er Jahre: Kaufmännische Angestellte von UG stellen sich zum Betriebssport auf dem Sportplatz hinter der Spinnerei auf. Heute steht an dieser Stelle der Bau Rt129, ehemalige Dioden- und heutige Betriebsversammlungsfläche. Ganz links: In der 1. Reihe Konrad Gminder, in der 3. Reihe: Hans L. Merkle.

Textilarbeiterinnen zu verbessern, gab es in der stillgelegten Wirtschaft im Gmindersdorf Nähkurse, die Firma gab verbilligte Stoffe ab. So konnten die Arbeiterinnen für den privaten Gebrauch Kleidungsstücke nähen. Beim 125jährigen Firmenjubiläum hatte die Firma erneut Pech. Der Ausbruch des 2. Weltkriegs störte die Feierlichkeiten. Im Krieg wurden die hergestellten Textilien, unter anderem das bekannte Gminder-Halblinnen, nicht mehr wie bisher benötigt. Daher wurden Betriebsteile stillgelegt.

In die stillgelegten Fabrikhallen zogen Rüstungsbetriebe ein, die Werksteile aus von Bombardierung gefährdeten Orten wie Stuttgart verlagerten. Es waren die Robert Bosch GmbH, SKF (Norma) und andere. Für Kriegsdienst Leistende wurden Zwangsarbeiter eingesetzt, die in Baracken auf dem Werksgelände lebten. Unter unmenschlichen Bedingungen schufteten sie für Bosch und andere Rüstungsbetriebe. Beim alliierten Bombenangriff am 1. März 1945 auf das Werk in der Tübinger Straße kam ein Zwangsarbeiter um, denn in die Bunker durften sie nicht.

Wiederaufblühen und Ende von UG

Am Ende des 2. Weltkrieges war der Werksteil Karlstaße/Bismarckstraße total zerstört. Der Versand und die Verwaltung wurden im Betriebsteil Tübingerstraße untergebracht.



Johann Maier an seinem 40jährigen UG-Betriebsjubiläum

Johann Maier wurde am 7.2.1886 in Undingen auf der Schwäbischen Alb geboren. Ab 30.7.1900 war er bei UG in der Bleiche als Sodalöser beschäftigt.

Am 10.11.1944 wurde er mit 58 Jahren in die Wehrmacht eingezogen. Mit dem letzten Aufgebot musste er zum Westwall in den aussichtslosen Krieg ziehen. Bereits neun Tage später fiel er.

Nach Kriegsende wurden wieder Textilien benötigt und die Textilindustrie blühte auf. Anfang 1952 hatte Gminder den Beschäftigungshöchststand der Nachkriegszeit von 2.550 Beschäftigten. In den 1950er Jahren begann die Textilkrise in der Bundesrepublik. Bei Gminder sank die Beschäftigung bis 1964 auf 1.400.

1956 wurde UG zu einer Aktiengesellschaft und war Hauptaktionär der Allgäuer Baumwollspinnerei Blaichach. Das UG-Vorstandsmitglied Hans L. Merkle wechselt am 1.10.1958 in die Geschäftsführung der Robert Bosch GmbH. Bei Gminder rückte er in den Aufsichtsrat auf.

1960 verkaufte Gminder an Bosch die Aktien der Blaichacher Baumwollspinnerei. In Blaichach entwickelte sich ein Bosch-Standort, der bis heute besteht.

Nach dem Tod des letzten Fabrikbesitzers, Emil Gminder, wurde der Weg frei zur Übernahme von UG durch Bosch. Eine mit Bosch verbundene Gesellschaft, die MABO, übernahm 1964 die Gminder-Aktien. Aus diesem Grund wurde das 150jährige Jubiläum von Ulrich Gminder nicht mehr gefeiert. Ab April 1964 entstand in der Tübingerstraße ein wachsender Bosch-Standort. In den Neckartenzlinger Werkteil zog die Bosch-Tochter Junkers ein.

*Text: Holger Lange.
Fotos: Archiv Lange*

ALRT - ein Jahr nach dem Streik

Lage nach Abschluss des Ergänzungstarifvertrags

Vor gerade mal einem Jahr wurde am 11. Februar 2010 morgens um 5 Uhr zwischen der Geschäftsführung der Automotiv Lighting Reutlingen GmbH (ALRT) und der IG Metall Tübingen-Reutlingen ein Ergänzungstarifvertrag geschlossen. Mit einem kurzen, aber entschlossenen Streik war es gelungen, die geplante Schließung der Fertigung zu verhindern. Wie hat sich die Situation seither entwickelt?

Um den Inhalt dieses Ergänzungstarifvertrages war auch mit dem italienischen Management von Automotiv Lighting hart und erbittert gerungen worden. Denn die Italiener hatten ja vorgehabt, die Produktion von Reflektoren in Reutlingen kurzerhand gänzlich zu schließen. Die dort arbeitenden Menschen wären in die Arbeitslosigkeit geschickt worden.

Es waren zwar finanzielle Abfindungen angeboten worden. Aber mit zeitlichem Versatz hätte dies am Ende doch für viele der Betroffenen einen Gang zu Arbeitsagentur und Hartz 4 bedeutet. Dies hat sich der Betriebsrat von ALRT und der IG Metall-Vertrauenskörper nicht bieten lassen. Wir zwangen das Management durch unsere Forderung nach einem Sozialtarifvertrag zum Handeln. In der Folge kam es dann zu massiven Streikmaßnahmen. Auf Grund des weitsichtigen Verhaltens der Betriebsräte führte der Produktionsausfall zu keinerlei Schäden und Ausfällen bei den Kunden von ALRT. Am Ende dieses Streikes stand dann eben jener Änderungstarifvertrag. Darin wurde im Wesentlichen vereinbart, dass alle Mitarbeiter von ALRT, also rund 700, eine Beschäftigungssicherung bis zum

31. Dezember 2015 erhalten und betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen wurden.

Der Ergänzungstarifvertrags

Dafür hat sich der Betriebsrat, wenn auch schweren Herzens, bereit erklärt, der Verlagerung der Hälfte des Maschinenparks der Reflektorfertigung nach Tschechien und teils auch nach China zuzustimmen. Im Gegenzug konnte die IG Metall zusammen mit dem Betriebsrat neben der Sicherung der Arbeitsplätze noch Weiteres erreichen: Der Standort in Reutlingen erhielt neben dem Erhalt aller Headquarter-Funktionen insbesondere die Zusage für den weiteren Ausbau des technologischen Kompetenzzentrums von ALRT für den Firmenverbund von Automotiv Lighting weltweit. Hinzu kam die Zusage des Managements für den Aufbau eines langfristigen Unternehmenskonzeptes. Dieses Zukunftskonzept trägt den Namen ‚Projekt ALRT-2020‘. Hierzu hat sich die Geschäftsführung in einer sich dem Tarifvertrag anschließenden Betriebsvereinbarung verbindlich verpflichtet.

Zum ‚Projekt ALRT-2020‘

Und was ist nach Ablauf des ersten Jahres der Beschäftigungs- und Standortsicherung von alledem umgesetzt worden? Während die Maschinenverlagerungen bis auf wenige Ausnahmen umgesetzt wurden tut sich das Management in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hinsichtlich des Projekts ALRT-2020 sichtlich schwer. Dies zeigt auch die Anzahl der Projektbesprechungen hierzu. Im Jahr 2010 waren es vier und 2011 bislang nur eine. Dabei dreht man sich aus der Sicht des Betriebsrates sehr im Kreis herum. Offenbar ist die Einflussnahme des italienischen Managements auf die deutsche Geschäftsführung sehr groß. Hier am Standort Reutlingen traut sich die Leitung kaum, Projekte in Reutlingen zu platzieren, die eine

langfristige Laufzeit für ALRT bedeuten. Dies würde die Sicherung von Beschäftigung und Standort bedeuten in Verbindung mit hierzu erforderlichem Personalaufbau. Damit tut sich das Management, sowohl das deutsche, insbesondere aber das italienische, überhaupt keinen Gefallen, weil damit der gesamte Firmenverbund weltweit massiv gefährdet wird. Dies ist gerade vor dem Hintergrund fatal, weil die Reutlinger Kompetenztruppe permanent in der ganzen Welt für die AL-Gruppe unterwegs ist, um die Eisen aus dem Feuer zu holen. Das aber wollen wohl die Italiener nicht wahrhaben, obwohl auch dort bekannt ist, dass weder der heutige Betrieb in Tschechien, noch andere Standorte weltweit wie z.B. China oder Russland überhaupt laufen würden, gäbe es die Reutlinger Kompetenz nicht.

Es ist für alle Betriebsräte nicht nachvollziehbar, warum man sich so verhält. Nirgendwo auf der Welt ist die Kompetenz, Leistungsfähigkeit und die Innovationskraft in so kompakter Form vorhanden wie in Reutlingen. Dieses Potential ist für AL weltweit von unschätzbarem Wert. Es geht ALRT ja gar nicht darum, dass Reutlingen eine Sonderstellung haben will. Nein, wir wollen, dass Reutlingen die Anerkennung erfährt, die es für diese vielen, für die AL-Gruppe äußerst erfolgreichen weltweiten Projekteinsätze verdient hat. Es ist allerhöchste Eisenbahn, dass wir in Reutlingen endlich mehr Freiheiten und Kompetenzen erhalten. Damit könnten die erforderlichen Inhalte des Projektes ALRT-2020 endlich so definiert werden, dass von Reutlingen aus auch in Zukunft alle erforderlichen Unterstützungsmaßnahmen für den weltweiten AL-Unternehmensverbund zur Verfügung gestellt werden können. Diese Anerkennung wäre ein enormer Motivationsschub für alle hier in Reutlingen beschäftigten MitarbeiterInnen, sowohl im Headquarter, als auch im Technologie- und Kompetenzzentrum.



Helpen Sie mit?!



Am 23. März und 29. März 2011 sammeln die Vertrauensleute der IG Metall wieder Spenden für *Hilfe für kranke Kinder e.V.*, einen gemeinnützigen Verein in Tübingen.

Der Verein *Hilfe für kranke Kinder e.V.* unterstützt seit mehr als 10 Jahren schwer kranke Kinder und ihre Familien in der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendmedizin Tübingen. Unsere alljährliche Sammlung wurde von BOSCH-Beschäftigten in Reutlingen initiiert.



Fotos: E. u.Th. Vogt, J. Keller, © Hilfe für kranke Kinder e.V. Tübingen



In Kooperation mit *Hilfe für kranke Kinder e.V.* arbeiten in Tübingen 12 weitere Fördervereine (siehe Kasten rechts) eng zusammen mit dem Ziel der bestmöglichen Behandlung und Begleitung der Kinder und ihrer Familien. Ein Spendenbeirat mit VertreterInnen dieser Fördervereine und Selbsthilfegruppen sowie VertreterInnen der Klinik und der SpenderInnen berät über die finanzielle Förderung von einzelnen Projekten.

Weitere Informationen zum Verein und der Sammlung bekommen Sie beim Bosch-Betriebsrat in Reutlingen, Tel.: 35-2308, und bei der IGM-Vertrauenskörperleitung, Thorsten Dietter, Tel.: 35-39805 oder Bülent Bengi, Tel.: 35-2538.

Die Sammlung erfolgt an den Werktoeren und in den Kantinen am 23. und 29. März 2011. Falls dann jemand verhindert ist, können Spenden auch im BER-Büro abgegeben werden. Danke im Voraus!

Fördervereine in Kooperation mit Hilfe für kranke Kinder e.V.:

- Förderverein für krebskranke Kinder Tübingen e.V.
- Elterinitiative herzkranker Kinder (ELHKE) e.V.
- Tübinger Förderverein für Kinder und Jugendliche mit Diabetes
- FöhreKids (Kinder und Jugendliche mit Rheuma)
- Regionalgruppe Zollernalb/Tübingen des Mukoviszidose e.V.
- Förderv. Kinder-Epilepsie-Ambulanz Tübingen e.V.
- F.U.N.K. Tübingen e.V. (Neurologisch kranke Kinder)
- Delfin Tübingen e.V. (Förderverein Kinderchirurgie)
- Lichtblick e.V. (Neonatologie - Frühgeborene)
- Geschwisterhaus Tübingen e.V.
- Kranke Kinder in der Schule e.V.
- Dachtel hilft kranken Kindern e.V.

Hilfe für kranke Kinder e.V.

c/o Klinik für Kinder- und Jugendmedizin
Hoppe-Seyler-Straße 1, 72076 Tübingen
Tel.: 07071/29-81455 Fax: 07071/29-4422
www.hilfe-fuer-kranke-kinder.de
Spendenkonto 55 48 55
Kreissparkasse Tübingen BLZ 641 500 20



NAH DRAN UND KOMPETENT
VERTRAUENSLEUTE DER IG METALL

Mit neuer Energie in die Zukunft

Der französische Standort Vénissieux wird nicht geschlossen - Gemeinsam mit der Firmenseite haben örtliche Arbeitnehmervertreter und das Europa Committee ein tragfähiges Konzept erarbeitet

(js) EC|INFO Die Kolleginnen und Kollegen in Vénissieux können aufatmen. Nach Monaten der Angst und Ungewissheit steht fest, dass die Pläne zur Schließung des französischen Dieselstandortes vom Tisch sind.

Mit der geplanten Produktionsansiedlung von Photovoltaik-Modulen sollen möglichst viele Arbeitsplätze erhalten und die Zukunft des Standorts im Großraum Lyon gesichert werden. Ein entsprechendes industrielles Konzept soll spätestens bis Ende des ersten Quartals 2011 vorgestellt werden. Der zuständige Geschäftsbereich Solar Energy wird nun die Detailanalysen über Art und Umfang der geplanten Produktionsansiedlung durchführen. Im Werk wurde die Nachricht auf der Betriebsversammlung mit großer Erleichterung aufgenommen. Als die Pläne zur Schließung Anfang 2010 bekannt wurden, lehnte der Europäische Betriebsrat (EC) von Bosch in einer Sondersitzung die Schließung des Werkes entschieden ab. „Eine Schließung von Vénissieux können und werden wir nicht hinnehmen“, so der EC-Vorsitzende Alfred Löckle. Die Kritik der europäischen Arbeitnehmervertreter damals: Bislang sei nicht ernsthaft und nur halbherzig nach Alternativen gesucht worden. Mit Unterstützung von G1 wurde daraufhin eine gemein-



Marc Soubitez und Alfred Löckle (rechts): „Eine Schließung von Vénissieux können und werden wir nicht hinnehmen.“

same Kommission aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern gegründet, um industrielle Alternativen zu prüfen. Die jetzige Entscheidung trägt der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten Rechnung. Wie motiviert und überzeugt die Belegschaft von der Zukunftsfähigkeit ihres Standortes war, demonstrierten sie eindrucksvoll als im Frühjahr. Rund ein Dutzend Mitarbeiter legten stellvertretend für das französische Werk über 700 Kilometer mit dem Fahrrad zur Bosch-Zentrale auf die Schillerhöhe zurück.

EC|INFO Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

(js) EC|INFO Das Europa Committee sah sich im letzten Jahr mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert: Sozialplanverhandlungen in Cardiff und die angekündigte Schließung für den Standort Vénissieux waren sicherlich die herausragenden. Dazu kamen Konflikte in Malaysia um



die Anerkennung zweier Gewerkschaften in den Bosch-Werken, die Integration indischer Kollegen in unser weltweites Netzwerk sowie die mittlerweile fast zum Tagesgeschäft zählenden Sondersitzungen zu strukturellen Problemen einzelner Geschäftsbereiche.

Jetzt, im Rückblick auf dieses bewegte Jahr, können wir zu Recht stolz auf unsere Erfolge sein. In Cardiff konnte der beste Sozialplan in der Geschichte Großbritanniens verhandelt werden und die Kollegen in Vénissieux haben wieder eine Zukunftsperspektive und die Beschäftigten in Malaysia eine Gewerkschaft.

Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei den KollegInnen vieler Länder für die breite Unterstützung. Ohne Eure Solidarität und Unterstützung wäre so mancher Erfolg auf der Strecke geblieben.

*Euer Jörg (Geschäftsführer des Gesamtbetriebsrats GBR)
joerg.schaefer5@de.bosch.com*





Man kann nicht zu viel davon haben...

Im Jahr 2010 erreicht die AEP (Arbeits- und Erfolgsprämie) den absoluten Rekord. Berechnet wird die Höhe der AEP aus dem Dienstzeitzuschlag und der einkommensabhängigen Prämie. Die Prämie wird im April für alle Tarifmitarbeiter und Azubis ausbezahlt.

Diese Prämie hat den höchsten Wert seit 30 Jahren. Selbst im umsatz- und ertragsstärksten Jahr 2007 lag die Prämie bei 42,5 % deutlich unter dem jetzigen Wert von rund 48 %.

Auf Initiative des Gesamtbetriebsrats wurde die Ermittlungsgrundlage für die AEP an die erfolgsabhängige Abschlussvergütung (EAV) für außertarifliche Mitarbeiter angepasst.

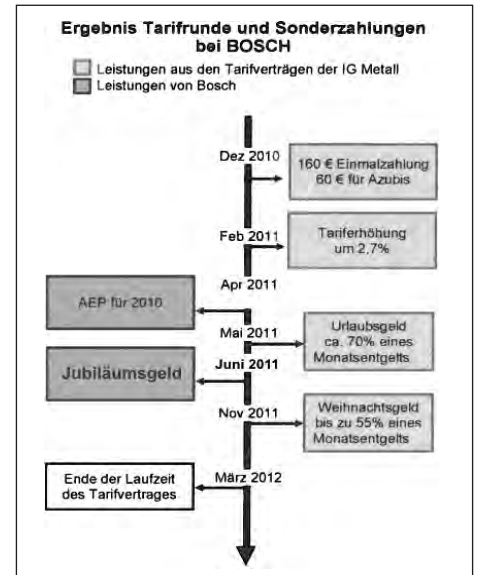
Die Höhe der AEP setzt sich dieses Jahr wie folgt zusammen:
Prämie vom 97 € je 2.841 € Bruttojahresverdienst
Dienstzeitzuschlag von 10,50 € je Dienstjahr

Wir haben es uns verdient...

Für das 125-jährige Bestehen des Unternehmens bekommen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Jahr eine Jubiläumsgeldgabe. Wir bei Bosch in Reutlingen erhalten 50 € je angefangenem Dienstjahr.



Für Teilzeitkräfte gilt folgende Regel: Zum 31.3.2011 teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen erhalten eine anteilige Jubiläumsgeldgabe entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.



Abzocke im Internet

Vielen ist das schon passiert: Im Internet gesurft auf Seiten mit Kochrezepten, Ahnengalerie oder Verbrauchertipps, dann den Namen angegeben, etwas runtergeladen... und 10 Tage später kommt eine saftige Rechnung

über ein angeblich abgeschlossenes Abo.

„**Aber ich habe doch gar nichts bestellt**“ sagt man dann völlig entsetzt.

Wenn das der Fall ist, sind Sie wahrscheinlich einer skrupellosen Abzockfirma aufgesessen, die die für das Angebot fälligen Kosten

so gut versteckt hat, dass Sie sie nicht sehen konnten.

Das hat Methode und baut darauf, dass viele Menschen aus Unkenntnis und um Ärger zu vermeiden, doch zähneknirschend zahlen. Genau das sollten Sie aber nicht tun!

- Schreiben Sie zurück (aber nur ein Mal), dass Sie den Anspruch nicht anerkennen und dass sie vorsorglich den Widerruf und die Anfechtung wegen Irrtums erklären.
- Lassen Sie sich von mir, vom Kollegen Pfützenreuter oder von der Verbraucherzentrale beraten
- Lassen Sie sich von Mahnungen, Inkassoschreiben und Rechtsanwaltschreiben nicht unter Druck setzen – zahlen Sie nicht!
- Erst wenn ein gerichtlicher Mahnbescheid kommen sollte (das kommt aber so gut wie nie vor), müssen Sie Widerspruch einlegen.



Michael Hell, Sozialberatung

Mehr Geld für Leiharbeiter

15.02.2011

Leiharbeit: IG Metall und Bosch unterzeichnen Gleichstellungsvereinbarung

Mit 11,72 Euro verdienen Leiharbeiter seit Anfang des Jahres bei Bosch in Eisenach fast doppelt so viel, wie es der Thüringer Tarif des Bundesverbandes Zeitarbeit vorsieht. Bei Opel, BMW und weiteren Unternehmen wurden ähnliche Vereinbarungen abgeschlossen. Den alten Tarif ersetzt bei Bosch die Betriebsvereinbarung, die Vertreter der IG Metall und des Bosch-Betriebsrates am Freitag als "Eisenacher Lösung" bezeichneten. Mit einer Laufzeit von fünf Jahren sind zudem Tarifanpassungen, Nacht- und Wochenendzuschläge, Lohnfortzahlungen bei Krankheit und Urlaub sowie höhere Stundenlöhne für qualifizierte Mitarbeiter festgelegt. Ziel sei es darüber hinaus, die Quote für Leiharbeit weiter zu reduzieren.

Wie nötig der Schritt aus Sicht der Gewerkschaft sei, erklärte der zuständige IG Metall-Bezirksleiter, Armin Schild. Viele Firmen hätten bereits Ende 2010 höhere Betriebsergebnisse als vor der Krise erzielt. In der verarbeitenden Industrie in Thüringen seien die neuen Aufträge aber vorwiegend mit Tausenden Leiharbeitern bewältigt worden. Wie ein Leuchtturm sollen nun die Betriebsvereinbarungen mit Bosch und weiteren Firmen wirken. Laut Uwe Laubach, IG-Metallbevollmächtigter für Eisenach und Suhl/Sonneberg, seien solche Vereinbarungen auch mit Opel, BMW, Multicar, Ejot (Tambach-Dietharz) und zwei Betrieben der ZF-Gruppe gelungen. Das sei ein gutes Drittel der Metall- und Elektroindustriebetriebe im Raum Gotha und Eisenach. Mit vielen anderen Betrieben würden noch Gespräche laufen.

Bosch-Geschäftsführer Wolfgang Zahn teilte mit, die Zahl der derzeit 250 Zeitarbeiter in Eisenach durch Übernahme mittelfristig um bis zu 100 senken zu wollen. Dennoch sei die Zeitarbeit nach wie vor ein unerlässliches Instrument, mit dem es unter anderem gelungen



sei, die Stammebelegschaft auch in den Krisenjahren zu sichern, erklärte Wolfgang Zahn gestern. Nichtsdestotrotz sei die Handhabung der Zeitarbeit nach Angaben des Bosch-Gesamtbetriebsrat Alfred Löckle in Thüringen eine besondere. Während der Leiharbeiteranteil in Eisenach 14 Prozent betrage, seien es deutschlandweit bei Bosch nur zwei Prozent. Angesichts der Diskussionen um die bevorstehende Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Weigerung der Regierung, flächendeckende Mindestlöhne zu beschließen, sei das jetzt Erreichte aber nur eine Notlösung, erklärte Uwe Laubach. Deutschland sei das Schlusslicht wenn es darum geht, mit der drohenden Niedriglohn-Konkurrenz aus Osteuropa umzugehen, so die Gewerkschafter. Auch das soll zum bundesweiten Aktionstag gegen Leiharbeit und prekäre Beschäftigung am 24. Februar Thema sein. Bei Veranstaltungen im Eisenacher Bürgerhaus wollen Gewerkschafter darüber hinaus offenlegen, welche Betriebe der Region nicht zu Verhandlungen über Zeitarbeitentgelte bereit seien und wie hoch die Lohnunterschiede seien. Die Lohnsituation in Thüringen sei "verwüstet", so Armin Schild. Damit müsse gerade in Zeiten des Fachkräftemangels Schluss sein.

Quelle: Thüringer Allgemeine, 12.02.2011



Prekär ist nicht fair

Aktionstag der IG Metall am 24. Februar

Nicht nur in Reutlingen, in der ganzen Bundesrepublik fand ein Aktionstag statt gegen Leiharbeit, Werksverträge, befristete Übernahme und alle anderen prekären, also unsichere Beschäftigungsarten. Es ist ungerecht, dass diejenigen, die oftmals die ersten Opfer der Krise waren, nun die Letzten sind, die vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren.

Für die Betriebe aus unserer Verwaltungsstelle, die betriebliche Aktionen unterschiedlichster Art durchführten, stehen als Beispiel die Kolleginnen und Kollegen von Bosch, oder von Kion - Vielen vielleicht noch eher als ‚Still – Wagner‘ bekannt.

Frau Merkel spricht von einem „Jobwunder“ - immerhin seien mit 40,8 Millionen Erwerbstätigen im Dezember so viel gemeldet wie noch nie. Schaut man allerdings hinter die Fassade, dann sieht es leider nicht zum Jubeln aus. Über 80 Prozent der neuen Arbeitsplätze in Baden-Württemberg sind Leihjobs.

Eine Befragung der IG Metall im Dezember 2010 von Betriebsräten

ergab, dass 2010 bundesweit 43 Prozent aller neuen Arbeitsplätze mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern besetzt wurden. Weitere 42 Prozent waren nur befristet und gerade einmal 15 Prozent der Arbeitsplätze wurden unbefristet, also fest besetzt.

Eine weitere regionale Umfrage ergab, dass mehr als zwei Drittel der Unternehmen sich mit Leiharbeit und Befristungen einrichten. In 83 Prozent der befragten Betriebe besteht zusätzlicher Bedarf an MitarbeiterInnen. Aber: Nur etwa ein Fünftel werden – trotz stabiler Konjunkturaussichten – in einem normalen Arbeitsverhältnis eingestellt.

Die Unternehmen setzen also weiterhin voll auf unsichere und zudem noch gering entlohnte Beschäftigung. 1.400 € betrug das durchschnittliche Brutto-Monatsentgelt von vollzeitbeschäftigten LeiharbeitnehmerInnen in der Metallindustrie. Ca. 1/3 liegen unter 1200 €, die meisten haben übrigens eine gute Ausbildung. Das sind immerhin rund 1000 € weniger als regulär Beschäftigte ohne Berufsausbildung.

Die Lohndrückerei der Unternehmer kostet den Sozialstaat richtig Geld, unser Geld. Viele Beschäftigte, ca. 1,2 Millionen Menschen bekommen so wenig, dass sie trotz eines Vollzeitjobs Anspruch auf Arbeitslosengeld



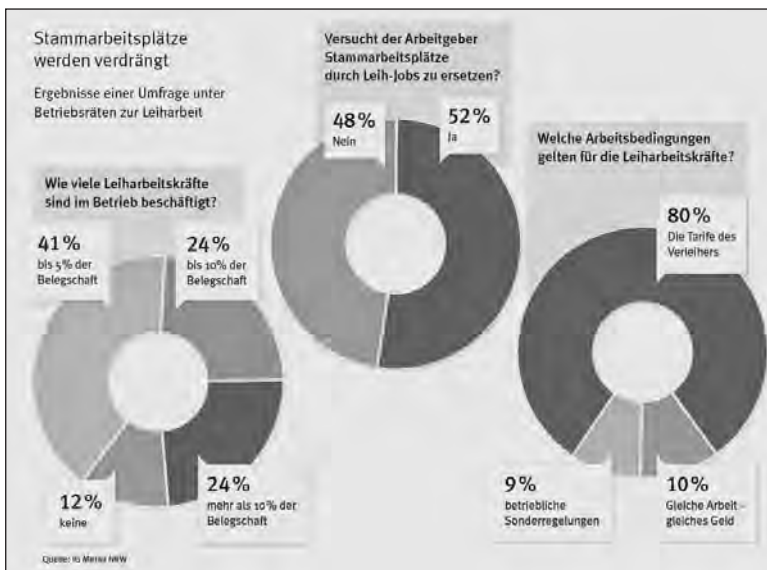
II haben. Allein im Juni letzten Jahres hat das 40 Millionen Euro gekostet. Hochgerechnet sind das rund eine halbe Milliarde im Jahr. Für das Jahr 2011 drohen die Kosten zu explodieren, manche rechnen bereits mit über 13 Mrd. Euro.

Und damit wir auch hier einen regionalen Bezug haben:

Im Arbeitsamtsbezirk Reutlingen bekommen auch über 1300 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Aufstockungsbeträge zu ihrem Lohn, weil sie davon nicht leben können. Besonders bei hochqualifizierten Beschäftigten, zum Beispiel Absolventen der Hoch- und Fachhochschulen, steigt der Anteil der Werkverträge deutlich an. In 28 Betrieben wurden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt, aber leider nur in 7 Betrieben unbefristet.

Wir als IG Metall haben an dem Aktionstag am 24. Februar klar gemacht, dass wir keine Ruhe geben. Nicht, solange viele Menschen in diesem Lande in prekären Verhältnissen leben und arbeiten müssen. Denn wir fühlen uns nicht nur für diejenigen verantwortlich, die eine feste Arbeit haben, sondern auch für die befristet oder in Leiharbeit Beschäftigten.

Ernst Blinzinger
(politischer Sekretär der IG Metall Reutlingen-Tübingen)



Rätselseite

Kreuzwort-Rätsel

Auflösung des Rätsels aus der *in+direkt* Nr. 51

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

Die GewinnerInnen des Sudoku-Rätsels aus der Ausgabe 51 erhalten kleine Geschenke der IG Metall. Herzlichen Glückwunsch! Ihre Namen lauten:

Maria Simeonidou (RtP1/MFW-W080730), Konstantina Dolapoglou (RtP1/MFS2), Karin Richter (AE/ESM-W208097), Gunter Kußmaul (RtP2/CLP2-W078250), Dragica Dragicevic (AE/ESG2)

Und hier das neue Sudoku-Preisrätsel

Bitte sendet uns einfach das komplett ausgefüllte Rätsel zu.

Einsendung der Auflösung des Rätsels bitte an Thorsten Dieter (BER-Rt) schicken.

Die GewinnerInnen erhalten kleine Preise von der IG Metall.

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

FREMDE FEDER – der Kommentar zum Internationalen Frauentag

ANKE DOMSCHEIT-BERG: Quote nicht schön, aber effektiv

Geht es um den Frauenanteil in Aufsichtsräten oder Vorständen, tut man sich in konservativen Kreisen schwer. Da möchte man Frauen lieber Diskriminierung zumuten als den Ruf, eine Quotenfrau zu sein.

Wie rücksichtsvoll. Ich wäre gern eine Quotenfrau und ich habe bei meinen Führungskräftebildungen von unzähligen Frauen gehört, dass sie auch gern Quotenfrau wären, wenn man sie endlich mal an die Steuerhebel lassen würde.

Selbstbewusste, hoch qualifizierte Frauen sind es satt, übergangen zu werden und mit ansehen zu müssen, wie Männer aus der zweiten und dritten Reihe an ihnen vorbeiziehen und damit eine ungeschriebene Männer-Quote erfüllen, die in den Vorstandsetagen

der Top-200-Unternehmen immerhin 97 Prozent beträgt. Wir sind es auch satt, uns anzuhören, dass wir nicht genug Führungskompetenz hätten oder die falschen Fächer studieren. Nur weil hierzulande das Stereotyp eines eher männlichen Führungsstils vorherrscht, ist eine davon abweichende Art zu führen nicht schlechter. Vielfalt ist die Basis für Innovation und Leistungsfähigkeit. Die Mehrheit der aktuellen Aufsichtsratsmitglieder aktiennotierter Unternehmen hat eine Ausbildung in Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften, Fächer, in denen es jede Menge hervorragend ausgebildeter Frauen gibt. Der falsche Abschluss ist also auch nur ein Märchen.

Aber Frauen haben doch Kinder und wollen deshalb Teilzeit arbeiten, was in Führungspositionen gar nicht geht? Davon mal abgesehen, dass sich auch Frauen ohne Kinder kaum im Topmanagement finden und viele ambitionierte Mütter in Vollzeit beschäftigt sind, arbeiten viele Aufsichtsratsmitglieder in Teilzeit, denn erlaubt sind bis zu zehn Mandate pro Person. Die

meisten Mitglieder haben eine ganze Reihe dieser Posten inne. Natürlich hat darin niemand je ein Problem gesehen. Mann misst gern mit zweierlei Maß. Unbewusste Vorurteile und strukturelle Barrieren verhindern, dass Frauen ihre Talente so einbringen können, wie sie für die gesamte Volkswirtschaft am meisten Wert schaffen. Natürlich geht es auch um gleiche Rechte und moralische Ansprüche, aber es geht auch um unser aller Steuergeld, das verschwendet wird, wenn Frauen zwar ausgebildet werden, dann aber nur beschränkte Perspektiven bekommen. Wir brauchen eine gesetzliche Quote, um diese Nachteile zu überwinden, wie es Paragraph 3 des Grundgesetzes auch vom Staat fordert. "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" - der Staat ist in der Pflicht, diesen Zustand aktiv herbeizuführen.

Anke Domscheit-Berg ist Managerin in einem IT-Konzern und bietet zudem Karrieretrainings für Frauen an.

Aus der Südwestpresse vom 17.2.2011

100 Jahre internationaler Frauentag

Der Festtag der Frauenbewegung im Wandel der Zeit

Das 100. Jubiläum des Frauentags gibt uns Frauen Anlass für einen kurzen Blick zurück, aber vor allem dazu, noch vorne zu schauen. Der 8. März 2011 ist der richtige Zeitpunkt um zu analysieren, wo wir Frauen heute stehen, um daraus die Schlüsse ziehen zu können, wohin wir wollen. Wer sich noch einmal mit der Entstehungsgeschichte des Frauentags beschäftigen möchte, findet auf der BER-Rt-Homepage in der 50. Ausgabe der in+direkt dazu einen Artikel.

Die wesentlichen Forderungen nach dem ersten Frauentag 1911 und während der beiden Weltkriege lauteten:

Wahlrecht und Stimmrecht der Frauen, gleicher Lohn bei gleicher Arbeit, kürzere Arbeitszeiten ohne Lohnkürzungen, Arbeitsschutzgesetze, ausreichender Mutter- und Kinderschutz, Festsetzung von Mindestlöhnen, Widerstand gegen den imperialistischen Krieg.

Mit Erstaunen stellt man beim Lesen des Forderungskataloges fest, das mancher Punkt immer noch aktuell ist. Andere hingegen ließen sich relativ früh durchsetzen. Das erste Arbeiterinnen-Schutzgesetz trat bereits 1891 (also noch vor dem ersten Frauentag) in Kraft. Es verbot die Arbeit unter Tage für Frauen und legte fest, dass die maximale tägliche Arbeitszeit elf Stunden betragen darf. Zudem stand Frauen nach der Geburt vier Wochen bezahlter Erholungsurlaub zu. Sicher, dieses Gesetz war völlig ungenügend, aber es war ein Anfang. Eine chinesische Wanderarbeiterin von heute kann davon nur träumen.

Für das aktive und passive Wahlrecht mussten die Frauen allerdings noch lange kämpfen. Erst nach dem 1. Weltkrieg wurde es 1918 in Deutschland gewährt.

Weimarer Republik und Nazizeit

Gegen Ende der Weimarer Republik, insbesondere während der großen Weltwirtschaftskrise, kam ein völlig neues Thema hinzu: der legale Schwangerschaftsabbruch. Dieser Kampf wuchs zur Massenbewegung an. Durch die Krise und die damit einhergehenden Verelendung waren jährlich über eine Millionen Frauen in Europa gezwungen abzutreiben. Dies geschah heimlich in Hinterzimmern unter katastrophalen hygienischen Bedingungen und wurde oftmals dilettantisch ausgeführt. Allein 1931 starben in Deutschland dadurch ca. 44 000 Frauen.

Nach Hitlers Machtergreifung war es dann erst einmal vorbei mit dem Internationalen Frauentag in Deutschland. Denn die selbstbestimmte, politisch denkende und handelnde Frau entsprach nicht dem Frauenbild der Naziideologie. Anstelle des kämpferischen Frauentags wurde im Nazireich das hohe Lied auf die brave, ergebene und im Hause diensteifrige Mutter und Ehefrau gesungen. Der Muttertag im Mai ersetzte den Frauentag. Viele aktive Frauenrechtlerinnen verschwanden derweil in Hitlers Vernichtungslagern und nur wenige überlebten das Martyrium.

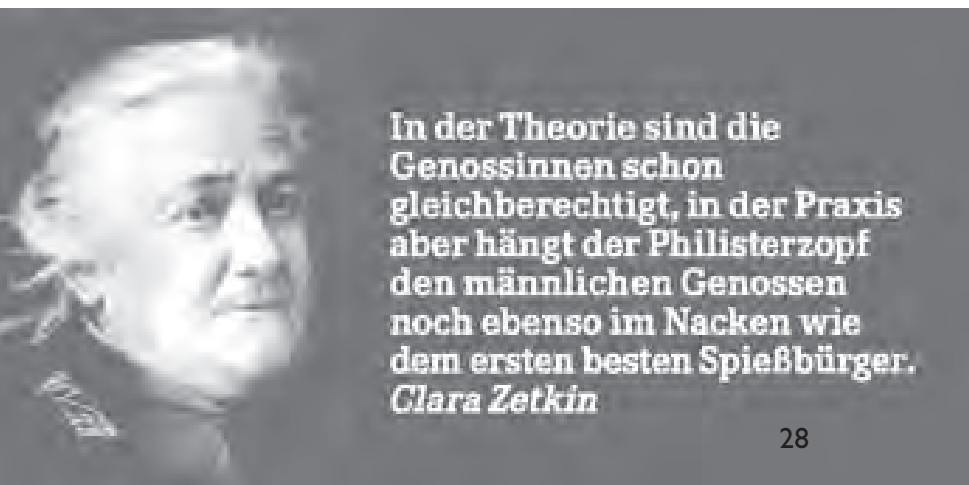


Nach dem 2. Weltkrieg

In der sowjetischen Besatzungszone fanden bereits 1946 wieder Feiern zum Frauentag statt. Die gesellschaftliche Befreiung der Frau wurde gefeiert. In dieser frühen Phase glaubten viele noch daran, dass nun eine bessere, gerechtere und vor allem gleichberechtigte Zeit beginnt.

In der BRD war die Entwicklung eine andere - das Wirtschaftswunder. Die Mehrheit der Bevölkerung hielt am Bild der treusorgenden Mutter und Hausfrau fest. Arbeit war Männersache, die Frau höchstens Dazuverdienerin. Viele Jahre gab es zum Frauentag keine größeren Veranstaltungen mehr. Er wurde dem Muttertag immer ähnlicher: Man schenkte Blumen.

Ein Satz aus dem Geschäftsbericht der IG Metall von 1952 zeigt deutlich, welchen Stellenwert Frauenarbeit hatte: „...die besonderen Vorzüge der einfach unentbehrlichen Frauenarbeit wurde zwar stets anerkannt, aber es wurde ihnen niemals im Bezug auf entsprechende Bezahlung Rechnung getragen. Mit dem Augenblick, in dem es um Löhne geht, heißt Frauenarbeit minderwertige, unwichtige, nebensächliche Hilfsarbeit.“ Es galt damals nämlich die so genannte Abschlagsklausel. Sie besagte, dass Frauen 10 – 25 % weniger Lohn zustand wie Männern. Sie wurde erst 1955 durch ein Bundesverfassungsgerichtsurteil abgeschafft. 1979 wurde der Internationale Frauentag von Gewerkschafterinnen wieder belebt – als



In der Theorie sind die Genossinnen schon gleichberechtigt, in der Praxis aber hängt der Philisterzopf den männlichen Genossen noch ebenso im Nacken wie dem ersten besten Spießbürger.
Clara Zetkin

Der internationale Frauentag heute

„Hurra, wir haben es geschafft, wir sind gleichberechtigt!“ Stimmt dieser Satz? Pünktlich zum 100. Internationalen Frauentag wurde ein Gutachten zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf fertig gestellt. Es ist einsehbar unter www.gleichstellungsbericht.de. Hier zeigt sich eine andere Wahrheit. Ja, formal sind Männer und Frauen gleichgestellt, aber Frauen haben nach wie vor nicht die gleichen Verwirklichungschancen wie Männer, weder im Beruf noch in Familie und Gesellschaft. Noch immer prägen traditionelle Rollenbilder die Handlungsmöglichkeiten beider Geschlechter in unterschiedlicher Weise. Unbezahlte Arbeit wie Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege verrichten nach wie vor beinahe ausschließlich Frauen.

Junge Frauen erreichen heute im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse wie junge Männer, haben also eigentlich die besten Voraussetzungen. Die noch immer tief in unserer Gesellschaft verankerten Rollenbilder stehen dem jedoch entgegen. Frauen wählen häufig diesem Rollenbild entsprechende Berufe und Studiengänge. Diese im Dienstleistungssektor angesiedelten Berufe sind schlechter bezahlt, sie sind als „Zuverdienerinnen“-Berufe konzipiert. Auf viele junge Mädchen haben Fächer im naturwissenschaftlichen-technischen Bereich, die als traditionell männlich eingestuft und deutlich besser bezahlt werden, eine abschreckende Wirkung. Das hat Folgen.

Fakten zur Gleichstellung

Die Stundenlöhne von Frauen sind um rund 23% niedriger als die der Männer. In kaum einem anderen europäischen Land ist dieser Unterschied so hoch wie in Deutschland: Frauen haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko, niedrig entlohnt zu werden (Stundenlöhne unter 6 brutto). 2007 waren es 29,3% Frauen gegenüber 13,8% der Männer. Auch bei gleicher Qualifikation verdienen Frauen weniger



wie Männer. Die Arbeitgeber investieren weniger in Weiterbildung und berufliche Entwicklung von Frauen. Zwar ist der Frauenanteil in den unteren beiden Führungsebenen seit 1995 von 8,2 % auf 19,6 % gestiegen, der Anteil weiblicher Topmanager hingegen stieg im gleichen Zeitraum lediglich von 3,2 % auf 5,9 %

Lage bei Bosch in Reutlingen?

Wer sich diese Frage stellt, der schaue einfach mal in die Werkstätten. Wer arbeitet im Service? Wer ist zuständig für die einfachen, monotonen Tätigkeiten? Im Service und Facharbeiterbereich sind Frauen immer noch Exotinnen. Dringt eine Frau in diese ‚Männerdomänen‘ ein, hat sie oft gegen erhebliche Widerstände von Seiten ihrer Kollegen zu kämpfen. Werkstattführungskräfte, TTLs und Meister sind da selten eine Hilfe. Schaut man dagegen, welches Geschlecht an den Sichtprüfplätzen arbeitet, so ist es fast ausschließlich das weibliche.

Auch Bosch bleibt alt hergebrachten Rollenbildern verhaftet. Frauen wurde es zwar ermöglicht sich zu qualifizieren, was dann auch einige mit hohen finanziellen und zeitlichen Opfern taten. Manch eine

Kollegin aus den Kontibereichen opferte dafür einen Teil und manchmal sogar den ganzen Jahresurlaub. Aber ihre Chancen, dann auch ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt zu werden, sind äußerst gering. Es besteht der Eindruck, dass die raren Facharbeiterplätze weitgehend unter den ‚Jungs‘ aufgeteilt werden. Rund 57% aller Frauen am Standort verrichten Tätigkeiten in den unteren Entgeltgruppen bis EG 06. Nur 22% der weiblichen Mitarbeiterinnen finden sich in den für Facharbeiter und Fachangestellte üblichen Entgeltgruppen 07 – 09. In den hohen Entgeltgruppen ab EG 10 und im außertariflichen Bereich wird die Frau schon beinahe zum Einzelfall.

In aller Munde: die Frauenquote

PolitikerInnen aller Parteien diskutieren derzeit die Frauenquote für Aufsichtsräte. Das macht Sinn. Der Anteil der Frauen in den Vorständen der 30 Dax-Konzerne ist verschwindend gering. Es sind genau 4 Frauen von insgesamt 187 Mitgliedern. Auch in den Aufsichtsräten sieht es nicht besser aus. Von insgesamt 500 Posten sind nur 68 von Frauen besetzt.

Aber die Frauenquote macht meiner Meinung nach nur Sinn, wenn man sie nicht nur auf Aufsichtsräte beschränkt. Frauen müssen zunächst einmal die Möglichkeit bekommen, entsprechende Fähigkeiten zu entwickeln, damit sie die Karriereleiter in diese Richtung erklimmen können. Das fängt an bei einer Quote im Facharbeiter- und Fachangestelltenbereich. Wir brauchen eine Quote bei den Werkstattführungskräften, bei Abteilungs- und Projektleitung und selbstverständlich auch in den Führungsebenen, also auf allen Ebenen. Nur so lassen sich alte Zöpfe abschneiden und männliche Seilschaften ‚zerschneiden‘.



Alexandra Gregorovius-Umul (IGM-Vertrauensfrau und Ersatzbetriebsrätin)



1001 Grund, Mitglied in der IG Metall zu sein

30. von 1001 Grund:

Markus Kudoke (RtP2/MFT-W078410): „...weil man nur gemeinsam stark ist.“

31. von 1001 Grund:

Michael Reiber (BVE-Lager, W078388): „...weil ich durch sie eine Absicherung bekomme, sowohl im Streikfall, aber auch durch die Unfallversicherung.“

32. von 1001 Grund:

Daniela Kovacec (AE/ESM-W208097): „...weil ich die IG Metall cool finde.“

969 weitere Gründe von 969 IGM-Mitgliedern folgen...

Impressum in+direkt:

Herausgeber: IG Metall-Vertrauenskörper (VK) Bosch

Verantwortlich: VK-Leiter,
Thorsten Dietter

Redaktion: IG Metall Vertrauenskörperleitung (VKL)

Koordination, Layout: Albert Kunze,
Holger Wendt

Satz, Druck, Herstellung: Druckhaus Lorch,
Pfullingen

Kontakttelefon: 071 21/35-3 98 05

Fax: 071 21/35-13 90

E-mail: Thorsten.Dietter@de.bosch.com,
Buelent.Bengi@de.bosch.com

Beitrittserklärung



Vorname

Strasse

PLZ

Abteilung/Werkstatt

- Arbeiter/In
- Angestellte/r
- Azubi
- Student/in

Name

Hausnummer

Wohnort

Stamm-/Personalnummer

- Kaufmännische/r Angestellte/r
- Technische/r Angestellte/r
- Gewerbliche/r Arbeitnehmer/in
- Teilzeit

Geburtstag

Geschlecht

- weiblich
- männlich

Nationalität

Telefonnummer (für eventuelle Rückfragen)

Beschäftigt bei

Ort

**Einzugsermächtigung/
Bankverbindung**

Bankleitzahl:

Bank:

Konto-Nr.:

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

Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich durch organisatorische Personengruppen der IG Metall sowie mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.

Diese Ermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Datum

Unterschrift



GOSCH GmbH & Co KG

GOSCH GmbH
Fontenstraße 57
69306 Mannheim

Telefon 0909 00 00 00
Telefax 123 456 7890
Fax 123 456 7890

Betrieblicher Aushang

Betr.: Verhaltenskodex

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
der deutsche Aufschwung ist in Gefahr. Die Wirtschaft appelliert deshalb an Sie, in der nächsten Zeit nichts zu unternehmen, was den Aufschwung gefährden könnte. In diesem Zusammenhang fordern wir Sie in unserem eigenen Interesse besonders dazu auf:

- Lohnzurückhaltung zu üben
- eingeführte Arbeitszeiterhöhungen weiter auszuführen
- keine tariflichen oder anderen unkeuschen Gedanken zu pflegen
- das Betriebsgelände bei Arbeitsbeginn ehrfurchtsvoll zu betreten
- Freude und Stolz zu haben auf die erreichte Gewinnmarge des Unternehmens
- stets bereit zu sein, weitere Opfer aus unserem Besitzstand und unseren tariflichen Sicherungen auf dem Altar der Firmenleitung darzubringen
- den Betriebsfrieden einseitig zu wahren und zu verteidigen
- keinen Feiertag zu heiligen
- nach Feierabend alles zu tun, damit die Arbeitskraft für den nächsten Arbeitstag hergestellt und gestärkt wird
- keine Neidgefühle gegenüber dem Management und anderen verdienten Helden der deutschen Wirtschaft zu hegen
- sowie bei der Arbeit und im Alltag alles dafür zu tun, dass die Grundwerte des deutschen Unternehmertums erhalten bleiben: die Erhaltung des Eigentums und die Steigerung des Profits, zum Wohlergehen von uns allen wenigen.

In Ewigkeit Amen,
die Firmenleitung



**"Berufsgenossenschaft?
...Nur über meine Leiche!"**

Spaß muss sein...

Kommt die Krankenschwester aufgeregt zum Stationsarzt gerannt:
"Herr Doktor, Herr Doktor, der Simulant von Zimmer 13 ist gestorben!"
Daraufhin der Arzt: "Na, jetzt übertreibt er aber!"

„Wo arbeitest du jetzt, Willibald?“
„In der Autofabrik.“
„Am Band?“
„Nein, wir dürfen frei herumlaufen.“



*„Die schärfsten Kritiker der Elche
waren früher selber welche!“*

Text: F. W. Bernstein, Illustration: Hans Draxler

SCHWESTERN

100 JAHRE INTERNATIONALER FRAUENTAG 2011

**ZUR SONNE
ZUR
GLEICHHEIT**



UNSERE IG METALL BETRIEBSRÄTINNEN



100 Jahre Internationaler Frauentag

Heute für morgen
Zeichen setzen

