

Evangelische  
Betriebsseelsorge  
Sindelfingen

# Ökumenische Notizen



Katholische  
Betriebsseelsorge  
Böblingen

2012



**Arbeit mit Maß!**

## Liebe Leserin, lieber Leser,

„und Gott ruhte am siebenten Tag von all seinen Werken, die er gemacht hatte.“ So endet der Schöpfungsbericht in der Bibel. Es scheint so, als gelte es selbst für GOTT, dass die Arbeit eine Grenze haben muss. Die Arbeit braucht ein Maß, diese Forderung zieht sich wie ein roter Faden durch das Alte wie das Neue Testament: Nicht das Letzte herausholen, nicht aus sich, nicht aus seinen Mitmenschen und auch nicht aus der Natur!

Diese (religiöse) Weisheit scheint heute einigermmaßen weltfremd: Unsere Arbeitswelt ist darauf angelegt, die letzten Effizienzreserven zu mobilisieren. In vielen Bereichen ist von kontinuierlichen Verbesserungsprozessen, von Qualitätsoffensiven, von optimalem Zeitmanagement, von zu mobilisierenden Reserven - und wie die Zeitgeist-Vokabeln alle heißen - die Rede.

Aber diese schöne neue Arbeitswelt bekommt Risse: In vielen Bereichen des Wirtschaftens lässt sich sehen, dass der Bogen überspannt ist und die Hast krank macht. Dass grenzenlose Arbeit irgendwann zu psychischer wie physischer Erschöpfung führt. Sucht man nach Gründen, sind es neben inneren Zwängen die Arbeitsverhältnisse, die Menschen auslaugen. Es ist höchste Zeit umzusteuern. Was not tut, ist eine „Arbeit mit Maß“, wie es der Titel dieser Ausgabe der „Ökumenischen Notizen“ sagt.

Wir danken allen, die bereit waren, an diesem Heft mitzuwirken: Den Experten Dr. Gerhard Bort und Dr. Ulrich Wirth, die konkrete Schritte andeuten, die zu einer humanen „Arbeit mit Maß“ führen können. Aus der Praxis berichten uns Menschen, wie die Belastungen für die Beschäftigten in den letzten Jahren zugenommen haben. Auch gilt unser besonderer Dank Renate Lück und Bärbel Schmidt, ohne deren beider immenses Engagement die Notizen auch dieses Jahr nicht hätten erscheinen können.

Und nun wünschen wir uns, liebe Leserinnen und Leser, dass die Artikel auf Ihr Interesse stoßen und Sie zum Nachdenken anregen, wie eine Arbeit mit Maß heute sein müsste. Wir jedenfalls sind überzeugt, dass die biblische Forderung der Balance von Arbeit und Ruhe so aktuell wie noch nie ist!

In der Hoffnung, Sie bei der einen oder anderen Veranstaltung der beiden Betriebsseelsorgen in diesem Jahr zu sehen, verbleiben wir mit freundlichen Grüßen,



Walter Wedl

Walter Wedl  
Katholischer Betriebsseelsorger



Hartmut Zweigle

Pfarrer Hartmut Zweigle  
Evangelischer Betriebsseelsorger

## Impressum

Die *Ökumenischen Notizen* sind eine gemeinsame Publikation der Katholischen Betriebsseelsorge Böblingen und der Evangelischen Betriebsseelsorge Sindelfingen (Kontakt siehe Rückseite).

Redaktion: Franziska Grimm, Renate Lück (V.i.S.d.P.), Bärbel Schmidt - Auflage: 800

Fotos: Redaktion bzw. zugesandt, Karikatur und Titelbild: Kostas Kouforgiorgos

## *Schwerpunkt*

### **Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz**

**Der Bericht zu „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, den die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2011 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales anfertigte, zeigt: Die anerkannten Berufskrankheiten nahmen um 23 % zu, Todesfälle infolge von Berufskrankheit um 15,3 %. Nackte Zahlen, hinter denen sich menschliches Leid verbirgt und die zeigen, dass unser Arbeitsschutzsystem nicht überall erfolgreich ist.**



Burnout ist kein auf überengagierte Sozialarbeiter oder Krankenpflegekräfte beschränktes Phänomen mehr, sondern kommt in vielen Berufen vor, im Management, bei Sportlern und Politikern. Ausgebrannte Führungskräfte beschwerten sich über Dinge, die früher nebensächlich waren. Sie arbeiten nicht mehr zielgerichtet, fangen unnötig Konflikte an und wirken arrogant und distanziert. Die Betriebskrankenkassen melden, dass die Arbeitsunfähigkeitstage wegen Burnouts in den Jahren 2004 bis 2010 um 33,6 % gestiegen sind. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao schätzt, dass etwa 60 % aller Fehlzeiten in Europa auf beruflichem Stress beruhen. Die für die Unternehmer entstandenen Kosten werden für Deutschland auf 20 Mrd. Euro jährlich geschätzt.

#### **Burnout und Mobbing**

Trotz des erweiterten Vorsorgeauftrages der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen nach dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 stehen Folgezustände von Burnout nicht im Zentrum der Bemühungen. Anders in Frankreich: Wurde in einzelnen Betrieben eine Beeinträchtigung der seelischen Gesundheit der Be-

schäftigten mit entsprechenden Folgen festgestellt, mussten diese Betriebe Regress leisten.

Es bleibt also eine wichtige sozialpolitische Aufgabe, dafür zu sorgen, dass Beschäftigte gesund in den Ruhestand gehen können. Dazu gehören auch Vorsorgemaßnahmen für Burnout. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement soll durch eine gute Arbeitsschutzstruktur sowie eine Gefährdungsbeurteilung im Betrieb die Gesundheit der Beschäftigten stabilisieren, was zu einem Wettbewerbsvorteil der Firma führt. Deshalb müssen Arbeitgeber, Gewerkschaften, Sozialpartner, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit gemeinsam Maßnahmen entwickeln, um hier Fortschritte zu erzielen. Im Sozialministerium wurde ein Dialog „Arbeit und Gesundheit“ in der Abteilung Arbeit und soziale Grundsicherung eingerichtet. Basis der Aktivitäten ist eine Erhebung der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung in 742 Unternehmen, die die Gewerbeaufsicht in den vergangenen Jahren durchführte. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere in kleinen und Kleinstbetrieben bei psychischen Beeinträchtigungen großer Handlungsbedarf besteht. Auch künftig wird deshalb die Gewerbeaufsicht bei Betriebsbesuchen fragen, ob die Gefährdungsbeurteilung psychische Faktoren enthält.

Für die Mobbing-Hotline der Deutschen Rentenversicherung erhöhte das Sozialministerium im Jahr 2011 die Fördersumme auf 50.000 Euro. Es geht um eine konstruktive Konfliktkultur in den Betrieben, die von der Beratung für Dienst- und Betriebsvereinbarungen bis zum maßgeschneiderten Konzept zur Konfliktbearbeitung reicht. Künftig werden spezielle Schulungen für Führungskräfte angeboten, die in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Berufsverbänden sowie einer speziellen Konflikt hotline für Führungskräfte präventiv bei Burnout wirken können. Gerade für das Betriebliche Gesundheitsmanagement kleinerer und mittlerer Unternehmen ist dieses Angebot eine wertvolle Ergänzung.

Im Jahr 2012 wird die EU-Kampagne „Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz“ als Schwerpunktaktion der staatlichen Arbeitsschutzaufsicht in allen europäischen Ländern durchgeführt, und zwar in den Branchen Hotel und Gaststätten, Gesundheits- und Transportwesen. Die europäische Kampagne kann nun genutzt werden, um die Gewerbeaufsicht

bei der Beratung und Überwachung psychischer Risiken zu stärken. Zudem können wichtige Erfahrungen gesammelt werden für die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, in der die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz im Mittelpunkt steht.

### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Seit Herbst 2010 führt das Sozialministerium Veranstaltungen für Unternehmer, Belegschaftsvertretungen, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit gemeinsam mit Gewerkschaften, Südwestmetall sowie den Industrie- und Handelskammern in zahlreichen Orten in Baden-Württemberg durch. Mit der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und



Gaststätten organisierte es in Bad Friedrichshall die nationale Auftaktveranstaltung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zur Abnahme von Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Fehlbelastungen in der Ernährungsindustrie. Auch im Rahmen des Deutsch-Französischen Arbeitskreises Arbeitsmedizin gab es ein Forum zu diesem Thema, das 2013 im Europaparlament vertieft wird.

### Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie in der Pflege

Die Partner des Programms - Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Unfallkasse Baden-Württemberg, Umwelt- und Sozialministerium - setzen sich für die Entwicklung einer Präventionskultur in den Einrichtungen der Pflegebranche und die Förderung der Gesundheitskompetenz von Führungskräften und Beschäftigten ein. Ziel ist, die Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Erkrankungen unter Einbeziehung von psychischen Belastungen zu verringern und die systematische Wahrnehmung des Arbeitsschutzes in den Unternehmen zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt wird

dabei auf kleine und mittlere Unternehmen gelegt durch:

- Informationsveranstaltungen, bei denen insbesondere die Verantwortlichen in den Regionen beraten und sensibilisiert werden. Damit wird eine größere Akzeptanz für die öffentliche Kontrolle der Aufsichtsdienste zur Umsetzung des Arbeitsprogramms erwartet.
- Die in Baden-Württemberg erprobte Selbstbewertung wird internetgestützt eingesetzt, um wichtige Informationen und Daten für die späteren Begehungen der Aufsichtsdienste in den Einrichtungen zu erheben. Sie ermöglichen eine effektive Besichtigungsstrategie.
- Auf Basis der Selbstbewertungsdaten beraten und überwachen Aufsichtspersonen der Länder und Unfallversicherungsträger über 500 strategisch ausgewählte Einrichtungen und überprüfen die Ergebnisse. Sie vermitteln kompetente Berater (z.B. Betriebsärzte) und helfen den Einrichtungen, das Arbeitssicherheitsgesetz erfolgreich umzusetzen.
- Schulungen für Führungskräfte und Multiplikatoren, um die Betriebe und Pflegekräfte mit den Angeboten der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zu erreichen.

Die Kooperation zwischen Haus- und Betriebsärzten ist unser Schwerpunktthema im Jahr 2012. Weitere Projekte befinden sich noch in der Planungsphase.

Dr. Gerhard Bort  
Arzt für Arbeits- und Umweltmedizin im  
Sozialministerium Baden-Württemberg



*Es gibt eine Zeit  
für die Arbeit.*

*Und es gibt eine  
Zeit für die Liebe.*

*Mehr Zeit hat man  
nicht.*

*Coco Chanel*

Interview mit Dr. Ulrich Wirth

## Die Gesellschaft wird älter

**Mediziner Dr. Ulrich Wirth arbeitet bei der AOK in Sindelfingen und ist Koordinator für betriebliches Gesundheitsmanagement.**

*Was versteht man unter Gesundheitsmanagement?*

Dr. Ulrich Wirth: „Gesundheitsmanagement ist der Oberbegriff für die gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Gesellschaft zur Förderung der persönlichen Gesundheit im Betrieb. Prävention im Betrieb, Betriebliche Gesundheitsförderung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliches Gesundheitsmanagement sind Bezeichnungen, die oft verwechselt werden. Die Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil des Gesundheitsmanagements. Der Begriff wird in der Luxemburger Deklaration festgelegt und steht auch im Paragraf 20a SGB 5.“



*Sie haben einen Überblick über die Betriebe im Landkreis Böblingen. Welchen Eindruck haben Sie: Überarbeiten sich viele Arbeitnehmer/innen oder halten sich die Betriebe an die vorgeschriebenen Arbeitszeiten?*

„Die Mehrzahl hält sich an die vorgeschriebenen Arbeitszeiten und bemüht sich auch, die Arbeitskraft nicht über Gebühr zu belasten. Ausnahmen bestätigen die Regel. Ausreißer gibt es vor allem dort, wo es Konkurrenz gibt, die viel billiger ist - Betriebe, die mit Standorten in Südafrika, Südamerika und Asien konkurrieren. Das betrifft Elektronik-Teile und Automobilzubehör. Die deutschen Fabriken müssen, um vergleichbare Lohn-Stückkosten zu erreichen, mehr Teile pro Stunde produzieren. Das geht zum Teil mit mehr Technik, zum Teil müssen die Menschen mehr arbeiten. Sie verdienen dann sehr gut, müssen aber bis an die Grenze des Leistbaren arbeiten. Auf die Dauer kann das an die Gesundheit gehen.“

*Gibt es interessante Beispiele für kreative Pausen?*

„Ja, es gibt Betriebe, die inzwischen demografiegerechte Pausen haben, auch im Gewerbe. Das heißt, wenn jemand eine Stunde machen will, macht er eine Stunde; wer 40 Minuten machen will, darf das machen. Es gibt Ruheräume und mit älteren Mitarbeitern abgestimmte Schichtpläne, so dass sie ihre Möglichkeiten einbringen können.“

*In welchen Branchen ist das so?*

„Zwei, die mir einfallen, sind in der Elektrotechnik, andere sind Maschinenbau-Zulieferer. Die haben keine Fließbänder, sondern Einzelarbeitsplätze. Am Fließband ist das schwierig. Dort gibt es Rotationsplätze mit unterschiedlich langer Verweildauer. Sie können für körperlich Angeschlagene etwas länger eingestellt werden. Suchtkranke gibt es an solchen Plätzen wenig, weil die Gruppe zusammen funktionieren muss.“

*Wo könnte etwas verbessert werden?*

„Wichtig ist, noch mehr auf das Thema altersgerechte Arbeitsplätze Wert zu legen und auf Führungskonzepte. Sehr häufig sind die momentanen Führungskonzepte nicht geeignet für ältere oder angeschlagene Arbeitnehmer. Führungskonzepte, die nur auf Hierarchie und Kontrolle setzen, funktionieren bei älteren Mitarbeitern schlecht. Das macht diese Menschen krank und zuletzt hat dann niemand etwas davon.“

*Es wird nach EDV-Leuten und Ingenieuren gerufen, aber viele wurden mit 55 und 50 Jahren in den Ruhestand geschickt. War das sinnvoll?*

„Aus der damaligen Sicht war es sinnvoll. Je nach Wirtschaftslage kann Personalanpassung sinnvoll sein. In großen Betrieben besteht die Gefahr, dass in Ebenen entschieden wird, die nicht sehen was an der Basis geschieht. Manches ist gut gemeint, kommt aber unten nicht gut an, weil Teile der Information auf dem Weg verloren gingen. Immer wieder mangelt es an Kommunikation. Betriebe von 100 Mitarbeitern aufwärts brauchen eine gesteuerte Kommunikation, sonst landen Informationen nicht bei den richtigen Leuten. Das Resultat sind Gerüchte und Eifersüchteleien, gezielte Miesmachereien - eben Kleinkrieg. Dann werden alte Rechnungen aufgemacht. So etwas kann selbst Betriebe, die ordentlich mit ihren Mitarbeitern umgehen, in Schwierigkeiten bringen. In der Krisenphase gab es

Firmen, die gar keine Aufträge hatten und trotzdem versuchten, alle Leute zu behalten. Wenn dann schlechte Stimmung aufkommt, ist es sehr schwierig, Gesundheitsprojekte umzusetzen.“

*Wie steht es mit Arbeitsbedingungen für Frauen, besonders für solche mit Kindern?*

„Es gibt beide Extreme: Es gibt sehr gute Bedingungen und immer noch sehr schwierige. Die Zahl der Unternehmen, die hier Angebote haben, nimmt zu. Einige bauen Kindertagesstätten, andere buchen feste Plätze oder beteiligen sich an den Einrichtungen. Individuelle Teilzeitmodelle gibt es viele, zum Beispiel in der Stadtverwaltung. Bei Schichtarbeit wird es schwierig, etwa in Hotels und Krankenhäusern. Gewerbliche Niedrigverdienerinnen können auch nicht durch die ganze Stadt fahren, um ihre Kinder abzugeben. Die Bedingungen sind leider nicht flächendeckend gleich.“

*Wie sehen Sie zur Zeit die Arbeitsmarktlage?*

„Wer etwas gelernt hat und ein Mindestmaß an Flexibilität hat, findet etwas. 2011 war richtig gut. Im Moment bilden sich viele Arbeitsplätze für Ältere heraus. Ein 70-Jähriger hat sich zum Beispiel eine Hebebühne gekauft und schneidet Bäume. Jetzt hat er noch einen 50-Jährigen eingestellt und putzt Dachrinnen und Fenster. Das machen die zu zweit in aller Ruhe. Man muss die Augen aufmachen. Viele sind dankbar fürs Einkaufen. Manche Leute haben hohe Renten und können sich das leisten. Und Leute mit kleinen Renten brauchen diese Jobs. Der Entwicklungsprozess in der privaten Hauspflege ist allerdings noch unbefriedigend. Das wird hoffentlich besser. Wichtig wäre, dass noch mehr Wert auf altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen gelegt wird. Dabei kommt es auf den Beruf an: bei körperlich schwerer Arbeit müsste das bei 45 oder 50 Jahren beginnen, bei Erzieherinnen in Kitas schon mit 35 Jahren. Sie leiden unter Lärm, Rückenschmerzen und dem Zoff zwischen Kindern, Eltern und Kolleginnen. Zwischen einer guten Unternehmenskultur und äußeren Einflüssen muss jede Einrichtung ihren richtigen Weg finden. Ein Patentrezept gibt es nicht.“

*Wie wird die Zukunft aussehen?*

„Die älter werdende Gesellschaft ist Neuland für uns. Seit 2008 sind die Über-50-Jäh-

rigen in der Mehrzahl. Das heißt, dass politische Entscheidungen von den Älteren dominiert werden in Betrieben, Kommunen und Staat. Die Jüngeren haben es schwer. Egal ob es um Parkplätze oder familiengerechte Einrichtungen geht. Es gibt Zielkonflikte und das Geld wird dann eher in Altersheime gesteckt statt in Schulen. Es gibt kein Altersheim, das so schäbig aussieht, wie viele unserer Schulen. Der Druck wird höher werden, weil die Jungen immer mehr Lasten zu tragen bekommen. Vielleicht nehmen die sich eines Tages dann ganz zurück, pflegen die Alten nicht mehr und übernehmen auch nicht ihre Schulden.“

Die Fragen stellte Renate Lück




---

*Oft sind es gut genutzte Mußestunden, in welchen der Mensch das Tor zu einer neuen Welt findet.*

*George M. Adams*

---

## ***Brennpunkt Arbeitswelt***

### **Selbstausbeutung im Rathaus**

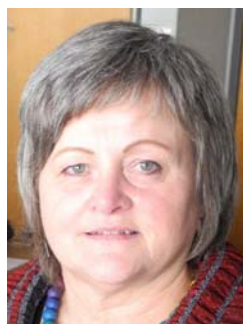
**Elisabeth Götzelmann, Erzieherin und Heilpädagogin, ist seit elf Jahren Personalrätin im Sindelfinger Rathaus. Das heißt, sie ist für die über 1.000 Beschäftigten aller städtischen Betriebe zuständig.**

Wenn man an Umstrukturierung des Personals denkt, fallen einem als Außenstehender die Reinigungskräfte ein. „Das geht Zug um Zug und hat bei den Schulen angefangen“, erklärt Elisabeth Götzelmann. „Viele Frauen hatten befristete Verträge und wenn eine ausscheidet, kommt der private Reinigungsdienst. Die verbleibenden werden oft an andere Einsatzorte versetzt.“ Die Qualität sei offensichtlich nicht dieselbe wie bei den Frauen, die sich vorher mit ihrem Arbeitsplatz identifiziert hatten. Der Kostenvergleich wird erschwert, weil die Reinigung jetzt unter Sachkosten falle, erklärt die Personalrätin.

Was die Rathaus-Mitarbeiter zurzeit am meisten plage, sei die Umstellung des Rechnungswesens von Kameralistik auf doppelte Buchführung. Bis Silvester 2011 mussten alle Besitztümer der Stadt, Straßenlaternen wie Büroausstattung im Rathaus und allen Außenstellen aufgenommen und bewertet werden. „Man hat zu spät damit angefangen und jetzt sind alle unter Druck“, sagt Götzelmann. In der ersten Phase wurde deshalb nur das Nötigste bearbeitet. In den Phasen 2 und 3 will die Projektgruppe in die Tiefe gehen. Aber alle Ämter müssen Inventur machen und dieser Gruppe zuarbeiten. „Und das alles neben der regulären Arbeit. Das ist eine große Belastung mit vielen Überstunden.“

Die permanente Aufforderung, Personal zu reduzieren, habe zu Lücken geführt. Durch die internen Umsetzungen sei ein Loch gestopft worden, indem ein anderes aufgerissen wurde. „In den Ämtern musste man immer wieder neue Leute finden und einarbeiten. Inzwischen werden junge Verwaltungsbeamte von außen eingestellt.“ Die ungeheure Arbeitsbelastung habe bewirkt, dass einige Kollegen nicht mehr abschalten könnten, besonders wenn sie mit ihren Smartphones Tag und Nacht mit ihrer Arbeit verbunden seien. Sie

erledigten dann unterwegs oder zu Hause Anfragen, die sie eigentlich am Schreibtisch bearbeiten müssten. „Das sind deutliche Anzeichen dafür, dass die Mitarbeiter über ihre Grenzen gegangen sind. Sie gönnen sich keine Pause und spannen auch am Wochenende nicht aus. Es gibt Kollegen, die dringend Hilfe von ihrem Vorgesetzten oder jemandem bräuchten, der ihnen sagt, so geht es nicht weiter. Aber davon merken wir nichts.“



Die Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit gibt eigentlich den Rahmen vor: von 7 bis 19 Uhr und freitags bis 14 Uhr können alle ihre Arbeitszeit selbst bestimmen, sofern die Kundenbereiche abgedeckt sind. „Aber es werden immer öfter Mails nach 19 Uhr oder am Wochenende verschickt. Das erscheint sicher nicht in der Arbeitszeiterfassung“, klagt Götzelmann. Vertrauensarbeitszeit bedeute, dass nicht genau aufgeschrieben wird, wie lange jemand arbeite. „Die Leute fühlen sich verantwortlich für ihren Bereich und schaffen auf Kosten ihrer Gesundheit.“ Überstunden sollten durch Gleitzeit abgebaut werden, aber manche Leute hätten über 100 Überstunden, die sie nie ausgleichen können. „Das System täuscht vor, dass die Arbeitszeit geregelt ist. Aber es führt dazu, dass sich die Mitarbeiter selbst ausbeuten.“

Dass die Arbeitsbelastung die Mitarbeitenden kaputt macht, merken die Personalräte etwa bei Besuchen im Haus. „Da sagt plötzlich eine Kollegin: ‚Ich muss die Tür zumachen, es ist viel zu laut.‘ Das signalisiert den Stress, die Grenze zu gesundheitlichen Schäden ist schon überschritten“, sagt Götzelmann. Das fällt auch auf, wenn in einer Kindertagesstätte eine Erzieherin darauf verzichtet, Kindergartenleiterin zu sein, weil sie die Doppelbelastung in der Gruppe und der Leitungsfunktion nicht schafft. Damit verzichtet sie auf ein besseres Gehalt.

„Es gibt Abteilungen, die pünktlich Feierabend machen können. Dies wird aber niemand laut sagen, um nicht noch mehr Arbeit aufgehalst zu bekommen“, sagt die Personalrätin und lächelt.

Renate Lück

## Burnout

**In der katholischen Betriebsseelsorge gibt es seit Oktober 2009 eine Selbsthilfegruppe für Menschen, die sich schwer tun, im Privatleben von den beruflichen Anforderungen abzuschalten. Es sind zur Zeit zwölf Frauen und Männer zwischen 35 und 60 Jahren aus ganz verschiedenen Berufen und Funktionen, von denen sich mehr als die Hälfte in ärztlicher oder psychotherapeutischer Behandlung befand oder befindet.**

Zwei von ihnen sind Antonia und Brigitte. Sie plaudern nicht aus der Gruppe, erzählen aber der Redakteurin, wie sie aus Idealismus und Nächstenliebe in ihren Job in einer sozialen Einrichtung gestartet waren. „Wir wurden hervorragend geschult und auch psychologisch darauf vorbereitet, wie man mit Sterbenden und deren Angehörigen umgeht.“ Sie hatten regelmäßige Zusammenkünfte zum Erfahrungsaustausch und wurden von den professionellen Kolleginnen und Kollegen sehr geschätzt. Allerdings hatten sie nur Ein-Jahres-Verträge. Die wurden um ein weiteres Jahr verlängert, doch dann sollten sie gehen, obwohl die Kräfte weiterhin gebraucht wurden.

Als es ihnen gelang, einen unbefristeten Vertrag zu bekommen, begann der Psychoteror von anderen Hilfskräften, die noch schlechtere Arbeitsbedingungen hatten. Antonia und Brigitte, die sich inzwischen als Fachkräfte auf ihrem Gebiet empfanden und ihre Arbeit so gut organisierten, dass die Geschäftsleitung manchmal vorbeikam und ihre Verbesserungsvorschläge umsetzte, verstanden die Welt nicht mehr. Der Stress stieg für alle, die Atmosphäre wurde rau. „Manchmal musste ich in den Keller gehen und in der Wäschekammer ein paar Runden drehen, bevor ich weiterarbeiten konnte“, gesteht Antonia. „Wir kamen besonders dann an unsere psychische Grenze, wenn wir von jungen Leuten angemotzt wurden, die die Zusammenarbeit verweigerten“, erzählt Brigitte.

Eine Weile stützten sie sich gegenseitig, gingen zusammen auf

den Balkon zum Heulen, wenn jemand gestorben war, und übernahmen die Schicht der Freundin, wenn diese zu ihren Eltern fahren wollte. Aber irgendwann konnte Brigitte nicht mehr und kündigte. „Ich habe keinen Bock mehr. Die fehlende Wertschätzung der Chefin geht mir so gegen den Strich und mein Mann konnte meine Klagen auch nicht mehr hören“, erzählt sie. „Dabei wird das Personal immer weniger. Wenn eine fehlt, müssen die anderen mehr arbeiten und am Wochenende ist man allein und soll zwei- bis dreimal so viel machen, wie normal.“ Sie weiß, wovon sie redet. Auf ihrer Station fehlen zur Zeit vier Kolleginnen wegen verschiedener Erkrankungen, eine wegen Burnout. Auch Brigitte konnte zu Hause nicht abschalten. Selbst nachts überlegte sie, wie es am nächsten Morgen weitergeht, wenn sie allein mit der ganzen Arbeit ist. „Man hat Angst, es nicht zu schaffen, denn es hilft einem keiner.“

In der Gruppe können sie den Stress erst einmal loslassen. Walter Wedl macht ihnen Mut, Nein zu sagen, wenn sie 120 Prozent arbeiten. 80 Prozent reichten auch. „Wir sollen nicht erlauben, dass die uns ausbeuten.“ Aber das muss erst gelernt werden. Der Begriff Burnout ist noch keine definierte Krankheit. Es ist eine Form von Depression. Die Krankenkassen schätzen, dass zur Zeit zirka 10 Millionen Menschen in Deutschland darunter leiden. 185.000 werden pro Jahr wegen Depressionen stationär aufgenommen, 71.000 Menschen wurden 2010 deshalb vorzeitig beurlaubt.

Renate Lück



## Wo bleibt das Maß?

**Peter Renner, Krankenpfleger und seit etwa zehn Jahren Betriebsrat in der geriatrischen Reha-Klinik in Böblingen, tut sich**



**schwer mit unserem diesjährigen Motto. Immer wieder grübelt er über die „Arbeit mit Maß“.**

Eigentlich fallen ihm nur die normalen Vorteile ein, die darin bestehen, dass die Reha-Klinik mit dem früheren Kreiskrankenhaus verbunden ist. „Bei einem Notfall können wir sofort einen Arzt rufen.“ Es kämen nämlich immer mehr Schwerstkranken, so dass ein Herzinfarkt oder ähnliches nicht ausgeschlossen sei. Auch für Demenzkranke ist die Reha-Klinik oft die Zwischenstation, bis abgeklärt ist, ob ein Angehöriger die Pflege übernehmen und wo die Person in Zukunft leben kann.

Die Fusion der Krankenhäuser in Böblingen, Sindelfingen, Leonberg, Herrenberg, Calw und Nagold sowie der Reha-Klinik brachte viel Unruhe in den Betrieb, sagt Renner. Und die Überlegungen, eine Nebenstelle der Psychiatrie in Hirsau in die Reha-Klinik zu integrieren, damit sie sich besser rechne, nicht minder. „Wahrscheinlich soll Personal eingespart werden“, vermutet er. Und nun kommt auch noch die Diskussion um einen zentralen Neubau auf dem Flugfeld.

Seit der 47-Jährige als Krankenpfleger arbeitet, wurde kontinuierlich gespart. „Unser Bewegungsbad ging kaputt und wurde nicht repariert. Es sei kein Geld da. Nun machen uns die umliegenden Kurorte Konkurrenz.“ Das Pflegepersonal wurde immer weiter reduziert. Wo früher vier auf der Station Wochendienst machten, sind es nur noch zwei. Die so genannten Service-Kräfte, die Betten richten und Essen austeilen, seien zwar eine Hilfe. Aber nun konzentriere sich die schwere Arbeit am Krankenbett auf die Schwestern. Und das gehe auf die Knochen. „Die Stimmung ist komisch. Die jungen Schwestern sind ehrgeizig und wollen zeigen, dass sie das schaffen, aber wie lange sie das aushalten, wird man sehen.“ Die 60-Jährigen reduzieren

und arbeiten Teilzeit. Jüngere, besonders diejenigen mit Zeitverträgen, wechseln oft und suchen sich etwas Besseres in Tübingen oder Stuttgart. Es mangelt schlicht an Pflegepersonal auf dem Markt.

Für diejenigen, die in einer defizitär arbeitenden Einrichtung beschäftigt sind, sei die Holding gut, denn sie werden gegebenenfalls in eine andere Klinik versetzt. „Da lernt man wieder etwas Neues kennen“, sagt Renner, der nicht freigestellter Betriebsrat im Konzern und in der geriatrischen Reha-Klinik ist und zu 100 Prozent als Pfleger im 3-Schichtbetrieb arbeitet. „Früher hatte man mehr Möglichkeiten, an Fortbildungen teilzunehmen. Arbeitsschutz und Brandschutz muss man machen und die für den Betriebsrat auch, aber für weitere habe ich keine Zeit und keine Kraft mehr.“ Sie sind fünf Betriebsräte für 70 bis 80 Angestellte. Besprechungen finden während der Arbeitszeit statt, aber vieles, was er lesen muss, erledigt er abends zu Hause. „Da ist es schwierig, ein Maß zu finden.“

„Die Medizin wird immer mehr zum Geschäft und das Krankenhaus soll wie eine Fabrik funktionieren. Aber Menschen sind keine Maschinen. Da kann von einem Moment zum anderen etwas passieren. Das passt nicht zusammen.“ Er spüre so langsam eine Wende in dem Ganzen, dass man wegkomme vom starken Rationalisieren, dass das radikale Sparen an eine Grenze komme. „Aber vielleicht will ich das so sehen“, sagt er und schmunzelt.

Renate Lück



*Gott hat die Zeit geschaffen, der Teufel den Kalender.*

*Erwin Chargaff*

## Es geht auch ordentlich

**Albert Köble, 52 Jahre alt, arbeitet seit 29 Jahren als Industriekaufmann bei der Firma Schill und Seilacher in Böblingen.**

Das ist ein Chemie-Betrieb, der Nischenprodukte herstellt, wie Lederhilfsmittel für die Gerbereien und Lederfabriken, Kunststoffas-Hilfsmittel, Textilhilfsmittel für den Flammenschutz an Sitzen in Autos, Hotels, Theatern usw. und in einer kleineren Abteilung Papierhilfsmittel für Zeitungspapier und lebensmittelechte Beschichtung von Gemüsekartons. Seit ein paar Jahren sind noch Produkte für die Kosmetikbranche und Windeln dazugekommen. Die Tagesleistung beträgt durchschnittlich 250 Tonnen.

1997 ließ sich Albert Köble bei der Betriebsratswahl aufstellen und ein halbes Jahr später war er Vorsitzender der neun Kollegen, die aus allen Bereichen stammen. Nur sein Stellvertreter ist zu 60 Prozent freigestellt. Die Sitzungen finden schichtübergreifend Donnerstagnachmittag statt. Die übrige Arbeit macht Köble nebenher mit etlichen Überstunden. Aber er fühlt sich hier wohl.

„1982 waren wir 180 Leute, heute sind es 299. Die Arbeit ist jetzt verdichtet, wir bewältigen viel mehr Tonnagen als früher“, resümiert er. Die Stärke des mittelständischen Unternehmens sei, dass es schneller auf Kundenwünsche reagieren könne als die Großindustrie. „Da ist natürlich viel Hektik drin, aber einiges kommt auch von außen.“ Um die Rohstoffe aus aller Welt müsse man viel mehr kämpfen. Der Mann weiß, wovon er spricht, er arbeitet in der Produktionsplanung und Materialdisposition. „Der Leistungsdruck ist bestimmt stärker geworden. Das kann aber auch am Alter liegen, mit 30 ist vieles leichter.“ Zumindest habe es bisher keinen einzigen Burnout-Fall gegeben.

Die Tarife in der Chemie-Industrie liegen etwas unter denen der Metaller, aber die Schichtler bekommen Zulagen. Es wird auch nicht 35 Stunden pro Woche gearbeitet, sondern in der Regel 37,5 Stunden. Das war der Kompromiss für die Altersfreizeit, die für



Schichtler ab 55 Jahren gilt, für die anderen ab 57 Jahren. Das heißt, alle arbeiten 35 Stunden in der Woche und haben jede dritte Woche einen Tag frei. Pausen werden eingehalten, wobei die Leute in der Produktion ihre je nach Arbeitsanfall vor oder nach einen Arbeitsgang verschieben können. „Wir haben kaum Leiharbeiter, nur wenn es wirklich nötig ist. Zur Zeit sind es sieben“, erzählt er.

Probleme gab es 1998, als die asiatischen Abnehmermärkte wegbrachen. Da wurden 50 Leute entlassen. Die Finanzkrise 2008/2009 habe die Firma gut überstanden. Der Umsatz ging zwar zurück, aber es war keine Kurzarbeit nötig. Der Tarifvertrag lässt die Verringerung auf 35 Wochenstunden zu, was eine Lohnkostenreduzierung von zirka 3,5 Prozent ausmachte. „Im zweiten Halbjahr 2009 sind wir wieder voll durchgestartet mit vielen Überstunden und Samstagsarbeit in Produktion und Versand. Das ist aber freiwillig und wird bezahlt. Wer ein Haus gebaut hat, kommt gern.“

Ein Problem, das sich für die nächsten fünf bis zehn Jahre abzeichnet, ist die demografische Entwicklung. Der Altersdurchschnitt in den Abteilungen beträgt zur Zeit 44 bis 46 Jahre. „Wir haben Schwierigkeiten, Azubis zu bekommen. Wir hätten gern Chemiekanten (früher Chemie-Facharbeiter) ausgebildet. Die letzten waren Hauptschüler, mit denen man sich zwar etwas mehr abgeben musste, die aber sehr leistungswillig waren. Im vergangenen Jahr haben sich zwei beworben, die waren überhaupt nicht geeignet“. Auch fertige Chemiker ließen sich fast nur finden, wenn ein Mittelständler pleite mache.

„Altersgerechtes Arbeiten - Stichwort Rente mit 67 Jahren - wird eine Zukunftsaufgabe“, sagt Köble. „Viele leiden unter Rückenschmerzen, aber wenn man sie darauf anspricht, tun sie nichts dagegen.“ Man müsse sich bemühen, gute Leute zu bekommen und zu halten, sagt der Betriebsrat, der in seiner Freizeit Spielleiter der AH-Fußball-Mannschaft ist.



Renate Lück

## ***Die wirklich wichtigen Dinge des Lebens***

**Wenn die Dinge in deinem Leben immer schwieriger werden, wenn 24 Stunden am Tag nicht genug sind, erinnere dich an den „Blumentopf und das Bier“.**

Ein Professor stand vor seiner Philosophie-Klasse und hatte einige Gegenstände vor sich. Als der Unterricht begann, nahm er wortlos einen sehr großen Blumentopf und begann diesen mit Golfbällen zu füllen. Er fragte die Studenten, ob der Topf nun voll sei. Sie bejahten es.

Dann nahm der Professor ein Behältnis mit Kieselsteinen und schüttete diese in den Topf. Er bewegte den Topf sanft und die Kieselsteine rollten in die Leerräume zwischen den Golfbällen. Dann fragte er die Studenten wiederum, ob der Topf nun voll sei. Sie stimmten zu.

Der Professor nahm als nächstes eine Dose mit Sand und schüttete diesen in den Topf. Natürlich füllte der Sand den kleinsten verbliebenen Freiraum. Er fragte wiederum, ob der Topf nun voll sei. Die Studenten antworteten einstimmig „ja“.

Der Professor holte zwei Dosen Bier unter dem Tisch hervor, schüttete den ganzen Inhalt in den Topf und füllte somit den letzten Raum zwischen den Sandkörnern aus. Die Studenten lachten.

„Nun“, sagte der Professor, als das Lachen langsam nachließ, „ich möchte, dass Sie diesen Topf als die Repräsentation Ihres Lebens ansehen. Die Golfbälle sind die wichtigen Dinge in Ihrem Leben: Ihre Familie, Ihre Kinder, Ihre Gesundheit, Ihre Freunde, die bevorzugten, ja leidenschaftlichen Aspekte Ihres Lebens, so dass, falls in Ihrem Leben alles verloren ginge und nur noch diese verbleiben würden, Ihr Leben trotzdem noch erfüllend wäre. Die Kieselsteine symbolisieren die anderen Dinge im Leben, wie Ihre Arbeit, Ihr Haus, Ihr Auto. Der Sand ist alles andere, die Kleinigkeiten.“

Falls Sie den Sand zuerst in den Topf geben“, fuhr der Professor fort, „hat es weder Platz für die Kieselsteine noch für die Golfbälle. Dasselbe gilt für Ihr Leben. Wenn Sie all Ihre Zeit und Energie in Kleinigkeiten in-

vestieren, werden Sie nie Platz haben für die wichtigen Dinge. Achten Sie auf die Dinge, welche Ihr Glück gefährden.“

Spielen Sie mit den Kindern. Nehmen Sie sich Zeit für eine medizinische Untersuchung. Führen Sie Ihren Partner zum Essen aus. Es wird immer noch Zeit bleiben, um das Haus zu reinigen oder Pflichten zu erledigen.

Achten Sie zuerst auf die Golfbälle, die Dinge, die wirklich wichtig sind. Setzen Sie Ihre Prioritäten! Der Rest ist nur Sand.“

Einer der Studenten erhob die Hand und wollte wissen, was denn das Bier repräsentieren soll. Der Professor schmunzelte: „Ich bin froh, dass Sie das fragen. Es ist dafür da, Ihnen zu zeigen, dass, egal, wie schwierig Ihr Leben auch sein mag, es immer noch Platz hat für ein oder zwei Bierchen.“

Autor unbekannt



## *Aus der Katholischen Betriebsseelsorge*

### Herbstfreizeit 2011 im Tannheimer Tal



Von 12. bis 16. September 2011 lud die Katholische Betriebsseelsorge zu ihrer Herbstfreizeit nach Nesselwängle im schönen Tannheimer Tal ein. Bei meist strahlendem Wetter hatten die 22 Teilnehmer täglich die Möglichkeit unter vier Tagesangeboten zu wählen. Je nach Bedürfnis konnten Berggipfel gestürmt, das Tal erkundet, Cafés getestet, Seen umrundet und die köstliche Verpflegung des Hotels genossen werden. Die gemeinschaftlichen bunten Abende rundeten das Programm ab. Bei der Rückfahrt war man sich einig: In zwei Jahren fahren wir wieder!

### Barbara-Markt im Arbeiterzentrum Böblingen am 10. Dezember 2011



„Nehmt euch mit uns bei einer Tasse Tee oder Kaffee eine kleine adventliche Alltagsauszeit. Genießt unsere selbstgebackenen Köstlichkeiten, die nach alten Familienrezepten hergestellt werden. Findet an unseren Marktständen Adventskalender, Barbarazweige, Baumbehang, Festgebäck, Marmeladen, Misteln, Socken, Springerle.“ So hieß es in der Einladung zu unserem ersten „Barbara-Markt“. Festlich geschmückt von den Frauen des Frauenkontaktfrühstücks, bot der Saal des Zentrums eine adventliche Atmosphäre, die die zahlreichen Gäste sichtlich genossen. Der Erlös kommt der Katholischen Betriebsseelsorge zugute.

## *Aus der Evangelischen Betriebsseelsorge*

### **Splitter aus dem letzten Jahr**

Das Jahr 2011 begann mit einem tollen Gottesdienst in der Sindelfinger Christuskirche. Pfarrer Hartmut Zweigle und Erwachsenenbildungsreferent Karl-Heinz Münch stellten sehr anschaulich das Leben des „christlichen Unternehmers“ Gustav Werner dar. Kirchenmusikdirektor Matthias Hanke, sein Sohn Lukas und die Organistin Regina Graeber begleiteten die szenischen Lesungen musikalisch. Und der Fernsehsender bw family tv zeichnete alles auf. (Ausschnitte des Gottesdienstes sind auf der Homepage [www.ev-betriebsseelsorge.de](http://www.ev-betriebsseelsorge.de) zu sehen.)



Immer wieder beschäftigte uns in diesem Jahr die Art und Weise, wie die Firma Breuninger mit BetriebsrätInnen umgeht. Gewählte wurden bei der Ausübung ihres Amtes behindert. Am Ende gewannen sie aber alle Prozesse vor Gericht.

Das Motto des ökumenischen Ostergottesdienstes war diesmal „Totgesagte leben länger“. Pfarrer Schobel und Pfarrer Zweigle legten dem Gottesdienst die „Erweckung der Totenbeine“ aus Ezechiel 37 zugrunde. Mit einem Bild von Sieger Köder machten sie deutlich, dass auch in scheinbar hoffnungsloser Situation Gott neues Leben schaffen kann. Musikalisch begleitet wurde der Gottesdienst von Matthias Hanke, Helgard Israel und Dr. Jürgen Werner.

Zum Gottesdienst am 1. Mai trafen wir uns wieder im Haus der Begegnung in Böblingen. Beim Umzug sorgten diesmal Samba-Trommeln für Stimmung. An der Kundgebung auf

dem Elbenplatz sprach als Hauptredner der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Stuttgart, Hans Baur.

Am 26. Juni fand wieder das Sindelfinger Forum statt, ein Sonntags-Brunch für Betriebsräte und Interessierte. Verkäufer/innen und Christina Frank von Verdi berichteten über die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel. Die zahlreich anwesenden Pressevertreter schrieben Berichte über Schikanen, Bespitzelung und Ausbeutung in den Läden.

Beim Bezirksposaumentag in Magstadt am 10. Juli hielt Pfarrer Zweigle die Predigt in der Johannes-Täufer-Kirche und lauschte mit vielen anderen Menschen anschließend den Bläsergruppen auf dem Marktplatz.



Eine besondere Veranstaltung war der Stabwechsel in der Erwerbslosengruppe. Die langjährige Leiterin Christa Cheval-Saur wurde verabschiedet. Oberbürgermeister Dr. Vöhringer und Dekan Liebendörfer dankten ihr für ihr großes Engagement in diesem Treff, der als „Signallämpchen die Gesellschaft mahne“. Diplom-Sozialarbeiterin Burgel Wankmüller von der Diakonie Leonberg wurde in ihr neues Amt eingeführt. Pfarrer Wolfgang Ristok sprach für den Förderverein, der nicht nur diese Stelle, sondern auch Ausflüge und Veranstaltungen für die Mitglieder finanziert, so dass deren Selbstbewusstsein stabilisiert wird. Dr. Jürgen Werner vom BABS sorgte für die Zwischenmusiken. Anschließend machten sich alle über das exzellente Büfett her, das die Gruppe liebevoll hergerichtet hatte.

Am 4. Oktober fand im Sozialministerium in Stuttgart ein Seminar zum Thema „Rechtliche Entwicklungen bei Mobbing“ mit Rechtsanwalt Dr. Martin Wollmerath, dem deutschlandweit versiertesten Juristen in Sachen Mobbing, statt. Die evangelische Betriebsseelsorge war Mitveranstalter.

## Angebote

Am 4. Mai laden beide Betriebsseelsorgen zusammen mit dem DGB, ver.di und GEW um 20 Uhr in den Stiftshof Sindelfingen zur **Bettler's Oper** – ein Musiktheater mit dem Untertitel „Songs und Szenen aus dem armen reichen Land“.



Frieder Claus leitet das Armutsreferat der Diakonie und hat zusammen mit Kollegen und befreundeten Musikern das 90-minütige Stück geschrieben und komponiert – und spielt das Stück auch mit seinen Freunden auf Bühnen in ganz Württemberg.

Karten im Vorverkauf sind bei der Evangelischen Betriebsseelsorge erhältlich.

### Evangelische Betriebsseelsorge

Die Veranstaltungen soweit nicht anders angegeben finden im Haus der Betriebsseelsorge Sindelfingen, Vaihinger Straße 24, statt.

- 26. März 18 Uhr: Veranstaltung zum Thema **Patientenverfügung** im Altenpflegeheim Burghalde
- 9. April: Gottesdienst mit Hartmut Zweigle in der **Martinskirche** Sindelfingen
- 24. Juni: Gottesdienst mit Hartmut Zweigle zum **Jahresfest der BruderhausDiakonie** Reutlingen
- 1. Juli: **Sindelfinger Forum** (Brunch mit ver.di)

### Die Kirchenbezirkswoche 2012

.. feiert dieses Jahr das 25-jährige Jubiläum der Betriebsseelsorge Sindelfingen:

- 21. Oktober 10 Uhr: Thematischer **Gottesdienst** in der Martinskirche mit anschließendem **Jubiläumsempfang** im Stiftshof
- 23. Oktober 19.30 Uhr: Vortrag von Esther Kuhn-Luz „Die Gier des Menschen – eine antreibende und zugleich zerstörerische Kraft“ im Haus der Betriebsseelsorge
- 26. Oktober 16-18 Uhr: **Kreuzweg der verlorenen Arbeit** entlang mehrerer Erinnerungsorte.

### Gruppenangebote

- **Mobbing-Selbsthilfegruppe** 14-tägig montags: Teilnahme nur nach Vorgespräch
- **Erwerbslosentreff Sindelfingen** 14-tägig donnerstags von 15-17 Uhr: 12.+26. Januar, 9. Februar, 1.+15.+29 März, 19. April, 3.+24. Mai, 14.+28. Juni, 12.+26. Juli, weitere Termine und Themen auf der Homepage [www.ev-betriebsseelsorge.de](http://www.ev-betriebsseelsorge.de)

### Katholische Betriebsseelsorge

Die Veranstaltungen (soweit nicht anders angegeben) finden im Arbeiterzentrum Böblingen, Sindelfinger Straße 14, statt.

- 8. Februar 17 Uhr: **Politischer Feierabend** zum Internationalen Frauentag
- 10. März 14 Uhr: **Kultureller Nachmittag** zum Internationalen Frauentag
- 19. März 14.30-17 Uhr: **Josefstag** aller Mitglieder im KAB-Bezirk „Schönbuch“
- 23. bis 25. März: **Besinnungstage** zusammen mit der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) im Bildungshaus des Klosters Untermarchtal
- 30. März 19 Uhr: **Politischer Feierabend** „Bericht aus Stuttgart“ mit Florian Wahl
- 27. April 18 Uhr: **Fest der Betriebsseelsorge**
- 12. bis 14. Juni: **Bundestagung der Deutschen Betriebsseelsorge** in Böblingen
- 30. Juni 9-19 Uhr: **Gemeindewanderung** auf den Württemberg
- 10.-14. September: **Bildungsreise** nach Linz (Oberösterreich)

- 21. September 18 Uhr: **Gemeindeversammlung** (mit Wieder-/Neu-Wahl der Gemeindeleitung)
- 11. Oktober 8-19 Uhr: **KAB-Seniorenwallfahrt** nach Aalen-Unterkochen
- 11. November: **Jubiläumsfest** „25 Jahre Bischöfliche Aktion Martinusmantel“ in Stuttgart.

#### Offene Treffpunkte

- **Wirtschafts-Ethik** üblicherweise am 1. Montag im Monat von 17-19 Uhr: 9. Januar, 6. Februar, 5. März, 2. April, 7. Mai, 18. Juni, 2. Juli, 3. September, 1. Oktober, 5. November und 3. Dezember
- **Arbeitslosen-Treff/STP-Stammtisch** üblicherweise am 1. Dienstag im Monat von 16-17.30 Uhr: 10. Januar, 7. Februar, 6. März, 3. April, 8. Mai, 5. Juni, 3. Juli, 4. September, 2. Oktober, 6. November und 4. Dezember
- **„Mein Drittes Leben / Abschied vom Erwerbsleben“** üblicherweise am 2. Mittwoch im Monat von 16-18 Uhr: 11. Januar, 8. Februar, 14. März, 18. April, 9. Mai, 13. Juni, 11. Juli, 5. September, 10. Oktober, 7. November und 12. Dezember
- **Frauenkontakt-Frühstück** üblicherweise am 2. Donnerstag im Monat von 9.30-12 Uhr: 12.+26. Januar, 9.+23. Februar, 8.+22. März, 5.+19. April, 3.+24. Mai, 14.+28. Juni, 12.+26. Juli, 6.+20. September, 4.+18. Oktober, 8.+22. November, 6.+20. Dezember
- **Gottesdienst „die atempause“** üblicherweise am letzten Freitag im Monat von 18-19.30 Uhr: 27. Januar „Abschied vom Erwerbsleben“ (Walter), 24. Februar (Paul), 25. Mai (Manfred), evtl. 29. Juni, 27. Juli (Walter), 28. September (Paul), 28. Oktober (Manfred), evtl. 26. Oktober, 30. November (Manfred).
- **Daimler-Treff** jeweils ein Samstag im Vierteljahr von 18-19.30 Uhr: 11. Februar, 12. Mai, 29. September und 15. Dezember
- **IT40Plus** für ältere Beschäftigte in IT-Berufen oder der IT-Branche zu Wissensvermittlung und Erfahrungsaustausch, üblicherweise ein Donnerstag im Vierteljahr von 19.30-20.30 Uhr: 9. Februar, 24. Mai, 27. September und 13. Dezember

- **Koch-Werkstatt – Gemeinsam kochen und speisen** üblicherweise am 3. Montag im Monat von 17 - 21 Uhr: Teilnahme nach Vorgespräch mit Küchenchef Rolf Schäfer
- **„Burn-Out erkennen und bewältigen“** jeweils ein Mittwoch im Monat von 18.30-20 Uhr: Teilnahme nach Vorgespräch mit Betriebsseelsorger Wedl




---

*Alles hat seine Stunde. Für jedes Geschehen unter dem Himmel gibt es eine bestimmte Zeit:*

*eine Zeit zum Pflanzen und eine Zeit zum Abernten der Pflanzen,*

*eine Zeit zum Niederreißen und eine Zeit zum Bauen,*

*eine Zeit zum Weinen und eine Zeit zum Lachen,*

*eine Zeit für die Klage und eine Zeit für den Tanz,*

*eine Zeit zum Steinewerfen und eine Zeit zum Steinesammeln,*

*eine Zeit zum Umarmen und eine Zeit, die Umarmung zu lösen,*

*eine Zeit zum Suchen und eine Zeit zum Verlieren,*

*eine Zeit zum Behalten und eine Zeit zum Wegwerfen,*

*eine Zeit zum Schweigen und eine Zeit zum Reden.*

*Auszug aus Kohelet 3*

---

# Notiert für 2012...

## Katholische Betriebsseelsorge Böblingen

Betriebsseelsorger Walter Wedl

**Arbeiterzentrum:** Sindelfinger Straße 14, 71032 Böblingen

Telefon (07031) 6607-50, Telefax (07031) 6607-59

eMail: Boeblingen@Betriebsseelsorge.de

Bürozeiten: MO und DI 14-16 Uhr; MI, DO und FR 9-12 Uhr

Spendenkonto: 205 15 69 bei der Kreissparkasse Böblingen (BLZ 603 501 30)



### - Gemeinsame Veranstaltungen beider Betriebsseelsorgen -

20. Januar 18:00 Neujahrsempfang

Haus der Betriebsseelsorge  
Sindelfingen

7. April 18:00 Ostergottesdienst



Haus der Betriebsseelsorge  
Sindelfingen

1. Mai 10:00 Gottesdienst zum Tag der Arbeit

Haus der Begegnung  
Böblingen, Berliner Str. 39

4. Mai 20:00 Bettler's Oper (Details s. Innenteil)

Stiftshof Sindelfingen

24. Dez. 15:00 Heiligabend



Arbeiterzentrum Böblingen

### - Ökumenischer Betriebs- und Personalrätekreis -

Regelmäßige Treffen üblicherweise am 2. oder 3. Donnerstag im Monat von 19 – 21 Uhr.

Der Ort wechselt zwischen Arbeiterzentrum Böblingen (vor den Sommerferien) und Haus der Betriebsseelsorge Sindelfingen (nach den Sommerferien): 16. Februar, 15. März, 19. April, 28. Juni.

Am 23. Mai ist ganztägig der Besuch einer Suchtklinik geplant.

Am 19. Juli findet wieder ein Grillabend mit Forellenessen statt.

Termine ab September werden noch veröffentlicht bzw. können erfragt werden.

Schon geplant ist der Oasentag am 4. Oktober in Herrenberg.

## Evangelische Betriebsseelsorge Sindelfingen

Pfarrer Hartmut Zweigle

**Haus der Betriebsseelsorge:** Vaihinger Straße 24, 71063 Sindelfingen

Telefon (07031) 222608, Telefax (07031) 233367

Internet: [www.ev-betriebsseelsorge.de](http://www.ev-betriebsseelsorge.de), eMail: [BetriebsseelsorgeBB@web.de](mailto:BetriebsseelsorgeBB@web.de)

Bürozeiten: Montag bis Freitag 9-12 Uhr

Gespräche nach telefonischer Vereinbarung

Spendenkonto Förderverein: 904742 bei der Kreissparkasse Böblingen (BLZ60350130)

