



LEO NEWS

Philosophie

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Im Betriebsrats-Alltag kommt man zuweilen ins Philosophieren. Nach dem Motto: „Was wäre wenn“.., wünsche ich mir zuweilen, dass bei uns am Bosch-Standort Leonberg all das umgesetzt ist, wofür so manche Führungskraft super gut bezahlt wird.

Nehmen wir etwa das Thema Personalpolitik oder damit verbunden das Thema Personalentwicklung. Mich würde interessieren, wer diesen Begriff in seiner Tätigkeitsbeschreibung zum Inhalt hat und ernsthaft umsetzt.

Wikipedia schreibt kurz und knapp: „*Personalentwicklung (PE) umfasst alle geplanten Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Organisation oder Person zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden. PE ist ein Teilgebiet der Personalwirtschaft innerhalb der Betriebswirtschaft, der Organisationssoziologie sowie der Personalpsychologie mit dem Ziel, Menschen, Teams und Organisationen dazu zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Arbeitssystemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen. Sie umfasst die gezielte Förderung von Humankapital, um die Unternehmensziele unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Qualifikation des Mitarbeiters oder einer Gruppe von Mitarbeitern optimal zu erreichen.*“

Nun kann man von Wikipedia halten, was man will. Aber allein die Umsetzung der Wikipedia-Definition könnte mich begeistern. Der richtige Mensch, am richtigen Arbeitsplatz, mit guter Bezahlung und entsprechender Förderung; kein Leasing; keine befristeten Verträge; keine weitere Leistungsverdichtung; keine überquellenden Zeitkonten. Das wäre was.

Mein Betriebsrats-Team und ich wollen philosophieren und das Thema Personalentwicklung anpacken. Ziehen Sie bitte mit, damit unsere Arbeitsplätze nicht zu Billigarbeitsplätzen verkommen.

Herzlichst
Ihre Ljuba Glavaš

Einladung zur Betriebsversammlung

Wann? Am 15. Juli 2008
um 9:00 Uhr

Wo? Kantine, Daimlerstr. 6



Das Redaktionsteam der LEO NEWS.

...die LEOnews

& was drin steckt...

- | | |
|--------------------------------|---------|
| ■ Projektgruppen bei BER-Lr | Seite 2 |
| ■ Power beim Betriebsrat | Seite 3 |
| ■ Leiharbeitskräfte | Seite 4 |
| ■ Leonberg in Bewegung | Seite 5 |
| ■ 100 x mehr Zukunft | Seite 6 |
| ■ Entgeltrunde und Urlaubsgeld | Seite 6 |
| ■ Mobbing | Seite 7 |
| ■ Die letzte Seite | Seite 8 |



Der Alltag des Betriebsrates

Wie Sie der Betriebsrats-Intranetseite entnehmen können, bündelt der Betriebsrat seine Arbeit nach Themen in Ausschüssen. Diese Ausschüsse sind identisch mit den Arbeitsgruppen des Gesamtbetriebsrates (GBR). Die Sprecher der jeweiligen Ausschüsse sind Standortverantwortliche gegenüber dem GBR und arbeiten mit den GBR-Arbeitsgruppen zusammen.

Parallel zu den BER-Ausschüssen bilden wir am Standort Leonberg thematische Projektgruppen.

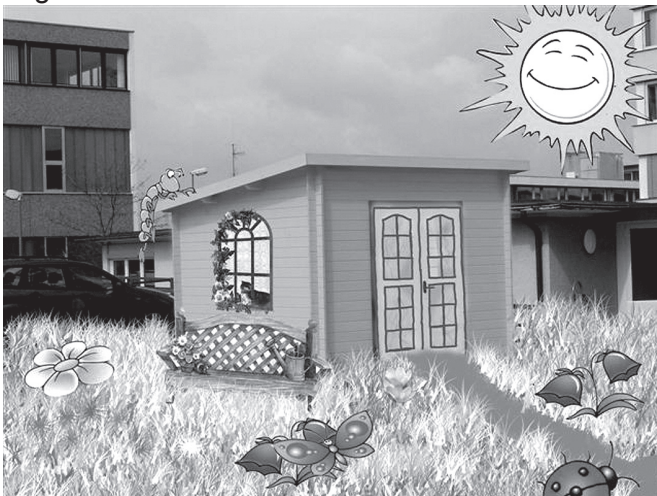
Diese Projektgruppen (PJGs) setzen sich mit aktuellen Themen und Problemen auseinander und werden von sachverständigen Betriebsräten besetzt. Dass aktuell sechs PJGs aktiv sind, ist der beste Beweis dafür, dass sich das Arbeiten in kleinen Projektgruppen bewährt und die konstruktive Befassung beschleunigt. Die sechs Projektgruppen sind:

- PJG Zeiterfassung
- PJG Nichtrauchererschutz
- PJG Kantine
- PJG Verlagerung
- PJG Leiharbeit
- PJG Parkplatzsituation

Wir werden Sie in den LEO^{NEWS} über die Aktivitäten der Projektgruppen informieren. Heute berichten wir über die Arbeit der PJGs Nichtrauchererschutz, Kantine sowie über Leiharbeit und Verlagerung.

Nichtraucherschutz

Die Projektgruppe Nichtrauchererschutz hat sich mit der Problematik „Rauchen im Gebäude 107“ beschäftigt. Da die Raucher in diesem Gebäude keinen Platz zum Rauchen hatten und für sich im ersten Stock eine Ecke in Anspruch nahmen und die Nichtraucher verstärkt Beschwerden äußerten, suchte die Projektgruppe nach einer schnellen Lösung, um Konflikte zu verhindern. Die Lösung sieht folgendermaßen aus:



„Räucherzimmer“ - Parkdeck zwischen Geb. 107/108

Projektgruppe Kantine

Diese Projektgruppe berät sich gemeinsam mit dem Kantinenchef, mit WVP und HRL-Lr zu Themen wie Essensqualität, Prozesse der Essensausgabe, Zwischenverpflegung oder Beanstandungen. Ein Zwischenbericht wurde auf der Betriebsversammlung am 6. März 2008 gegeben und kann auf der Betriebsratsseite im Intranet nachgelesen werden. (<http://www.intranet.bosch.com/lr/ber/termine.htm>)

Projektgruppe Verlagerungen

Ursprünglich wurde die Projektgruppe gebildet, um auf die Absichtserklärung der Firmenseite reagieren zu können, 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem Bereich AE/NE2 zugeordnet sind, nach Schwierigkeiten zu verlagern. Heute stehen aktuell drei Verlagerungen an, über die wir in dieser Ausgabe berichten. *Lesen Sie mehr auf Seite 5.*

Aktivitäten der Betriebsräte außerhalb des Standortes

Wir Betriebsräte sind von Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen, gewählt, um Ihre Interessen am Bosch Standort Leonberg zu vertreten.

Zuweilen reicht es nicht aus, Politik nur in den „eigenen, betrieblichen vier Wänden“ zu machen. Wenn es etwa um die Gestaltung von Tarifverträgen geht oder die inhaltliche Gestaltung von Kampagnen zur politischen Verbesserung unserer Arbeitswelt, muss man sich mit anderen Betriebsräten zusammentun, um etwas zu erreichen.

Für Stuttgart ist eine solche außerbetriebliche Plattform die IG Metall Delegiertenversammlung und der IG Metall-Ortsvorstand. Im April wurden die Delegiertenversammlung und der Ortsvorstand – bestehend aus Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretern und Vertrauensleuten der Stuttgarter Betriebe – neu gewählt. Mit der Wahl sind für die nächsten Jahre die politischen Gestalter festgelegt.

Den Bosch-Standort Leonberg repräsentiert in der Delegiertenversammlung und im Ortsvorstand unsere Betriebsratsvorsitzende Ljuba Glavaš. „Eine von uns“ mischt also mit, wenn es um die tarifvertraglichen und politischen Rahmenbedingungen unserer Arbeitswelt geht.

Liebe Ljuba,
Herzlichen Glückwunsch zur Wahl und viel Erfolg für die anstehenden Herausforderungen.

Power beim Betriebsrat

Von wegen Männer und Frauen können nicht miteinander. Unser Betriebsratsgremium stellt unter Beweis, dass dies absoluter Schmarren ist. Bei uns ziehen Männer und Frauen an einem Strang. Für Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, und für die Zukunft unseres Standortes sind u.a. Dirk Taffe und Gabi Grunder aktiv.

LEO^{NEWS}: *Dirk, beim Betriebsrat engagierst Du Dich besonders im sozialen Bereich. Wo siehst Du Handlungsbedarf?*

Dirk: Besonderen Handlungsbedarf sehe ich beim Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz. „Leistungsverdichtung“ und „Mobbing“ sind Probleme, die Einzelne, aber auch unsere Gesellschaft betreffen.



Dazu gibt es arbeitswissenschaftliche Untersuchungen, aber ein Blick ins persönliche Umfeld genügt: Es gibt sie, die psychische Belastung am Arbeitsplatz. Genauso gibt es Ansätze, mit dem Thema konstruktiv umzugehen. Das wollen wir tun, konkret etwa bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements oder bei der Umsetzung von Gefährdungsanalysen.

LEO^{NEWS}: *Welche Aufgaben obliegen dir, wenn Du nicht als Betriebsrat tätig bist?*

Dirk: Neben meinem Mandat als Betriebsrat bin ich stellvertretender Schwerbehindertenvertreter. Aber die meiste Zeit beim Bosch verbringe ich mit der Konstruktion mechanischer Komponenten für die Fahrzeugklimaregelung. Selbst nach über 15 Jahren macht es mir Spaß, wenn ich ein „Baby“ – ein erstes B-Muster – in den Händen halte. Dann ist es wieder einmal gelungen, die unterschiedlichen, scheinbar unvereinbaren Vorgaben unter einen Hut zu bringen.

LEO^{NEWS}: *Du bist neu in der LeoNews-Redaktion. Was hat Dich bewogen mitzuwirken?*

Dirk: Nach dem Motto „WIR FÜR UNS“ sollte die Arbeitnehmervertretung ihrer „Kundschaft“ Informationen anbieten. Deshalb halte ich die LeoNews für eine wichtige Sache. Und wenn wir die Arbeit auf viele Schultern verteilen, können wir das auch leisten.

LEO^{NEWS}: *Was wären Deine drei Wünsche?*

Dirk: Ich möchte mich auf einen betrieblichen Wunsch beschränken: Ich wünsche mir, dass es uns

in Leonberg stets gelingt, für alle Kolleginnen und Kollegen einen attraktiven und gesunden Arbeitsplatz zu sichern.

LEO^{NEWS}: *Gabi, Du bist seit langer Zeit BOSCH-Mitarbeiterin. Was versteht man unter Deiner Berufsbezeichnung Logistik-Disponentin?*

Gabi: Als Logistik-Disponentin ist enger Kundenkontakt notwendig. Darunter fällt die Bearbeitung von Kundenaufträgen des gesamten europäischen Raumes und darüber hinaus. Die Koordinationen der Arbeiten für die Fertigungswerke in Australien und Juarez, sowie die Koordination unserer Dienstleister laufen über Logistik-Disponenten. Bei Neuanläufen oder technischen Änderungen wird die An- und Auslaufplanung über den jeweils zuständigen Logistik-Disponenten abgewickelt. Im Falle einer Engpasssteuerung aufgrund von Transportschäden oder Qualitätsproblemen, arbeiten wir im direkten und engen Kontakt mit unseren Kunden und „lesen die Wünsche von deren Augen“ ab.

LEO^{NEWS}: *Beim BER bist Du bereits in der zweiten Amtsperiode. Wo siehst Du die Schwerpunkte in Deiner BER-Arbeit?*

Gabi: Die Schwerpunkte meiner BER-Arbeit sehe ich im sozialen Bereich. Wenn ich unglückliche und kranke Menschen sehe, ist es mir ein Bedürfnis zu helfen. Ich will mit meinem BER-Team soziale Probleme anpacken. Egal, ob es um schlechtes Arbeitsklima, Belastungen oder ärgerliche Kleinigkeiten geht.

LEO^{NEWS}: *Worüber freust und worüber ärgerst Du Dich als Betriebsrätin?*

Gabi: Ich freue mich, glückliche Gesichter zu sehen, wenn ich helfen konnte. Lügen und unfaire Behandlungen ärgern mich zutiefst.



LEO^{NEWS}: *Was würdest Du Dir wünschen, wenn Du drei Wünsche frei hättest?*

Gabi: Ich brauche nur einen Wunsch: „So viele Wünsche wie ich möchte“.

Gabi Grunder ist Mitglied in den BER-Projektgruppen Nichtraucherschutz, Kantine, Parkplätze.

Dirk Taffe ist Mitglied in den BER-Projektgruppen Nichtraucherschutz, Kantine, Verlagerung, Leiharbeit.

Leiharbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Alltag des Betriebsrates haben wir uns das Thema „**Leiharbeitskräfte am Standort Leonberg**“ besonders zu Herzen genommen und zu einem Schwerpunktthema gemacht.

Wie in mehreren Betriebsversammlungen berichtet, sind sehr viele Kolleginnen und Kollegen mit Arbeitnehmerüberlassungsverträgen (Leiharbeitskräfte) am Standort Leonberg beschäftigt; mittlerweile sogar in Schlüsselpositionen wie Projektleitung etc.

Den knapp 1.000 Festangestellten stehen ca. 190 Leiharbeitskräfte gegenüber. Dieses Verhältnis ist für ein Unternehmen „ungesund“ und darf nicht länger in dieser Größenordnung geduldet werden.

Parallel zur Aktion der IG Metall „Gleiche Arbeit – Gleiche Bezahlung“ haben wir am Standort eine Aktion gestartet. Unser Motto: „Weniger Leiharbeitskräfte - Mehr feste Einstellungen“.

Die Mitglieder der Projektgruppe waren sich schnell einig: Um das zu erreichen, muss die Firmenseite als allererstes eine gegenwärtige und zukünftige Personalplanung für den Standort Leonberg erstellen und diese mit dem Betriebsrat beraten.

Nur so ist es vor Ort möglich, ein gesundes Personalverhältnis herzustellen. Hier ist die Projektgruppe sehr kreativ und fleißig. Es ist uns nach langer Zeit erstmals gelungen, die Firmenseite zu



GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Gesprächen mit uns zu bewegen. Wir hoffen, dass demnächst auch eine vernünftige Personalplanung folgt. In Gesprächen mit der Firmenseite haben wir unsere zukünftigen Ansprüche und Vorgehensweisen bei der Befassung mit personellen Einzelmaßnahmen für Leiharbeitskräfte dargelegt:

- Bei Anträgen auf Verlängerungen von Leiharbeitskräften, die bereits vor Ort arbeiten, überprüfen wir die genaue, einzelne Projektdauer. Wenn uns nachgewiesen wird, dass das Projekt spätestens Ende 2008 ohne Fortsetzung durch ein Nachfolgeprojekt endet, genehmigen wir die Verlängerung.

- Bei Anträgen auf Neueinstellung von Leiharbeitskräften genehmigen wir diese nur dann, wenn die Stelle in der BOSCH-Stellenbörse ausgeschrieben ist und nur so lange, bis diese Stelle mit einer festen Einstellung und BOSCH-Vertrag besetzt wird.

- Bei Anträgen für Sekretärinnen-Stellen, wenn wir sicher sind, dass es sich um feste Stellen handelt, sind wir nicht mehr bereit, Einstellungen mit Leiharbeitsverträgen zu genehmigen, sondern stimmen nur noch festen Einstellungen oder Versetzungen mit BOSCH-Verträgen zu. Wir werden darauf achten, dass bereits vor Ort beschäftigte Leiharbeits-Sekretärinnen die Chance auf einen festen BOSCH-Vertrag erhalten.

In dieses Thema haben wir viel Zeit und Kraft investiert. Dabei verfolgen wir kontinuierlich unser Ziel:

Zum 1. Januar 2009 wollen wir am Standort Leonberg die Zahl der Leiharbeitskräfte um mindestens 50 Prozent reduzieren. Die Firmenseite steht unserer personalpolitischen Intention positiv gegenüber und sagte uns zu, die Personalpolitik darauf auszurichten.

Zu vermeiden ist bereits:

24 Leiharbeitnehmer wurden in feste Einstellungen mit Bosch-Verträgen übernommen. Das ist ein toller Erfolg und wir arbeiten dran, dass es mehr werden.

Leonberg in Bewegung

Anlässlich von Organisationsänderungen, zur Nutzung von Synergieeffekten durch räumliche Nähe oder aufgrund von Platzangebot oder Platznachfrage, kommt es vor, dass einzelne Arbeitsplätze, Abteilungen oder Bereiche Leonberg verlassen und an einem anderen Standort im Großraum Stuttgart angesiedelt werden.

Juristisch spricht man bei solchen Verlegungen von *Betriebsänderungen*; die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches heißt juristisch *Versetzung*.

Bei Betriebsänderungen ist der Unternehmer verpflichtet, den BER rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit diesen die Änderungen zu beraten. Bei Versetzungen hat der BER einen Informationsanspruch und ein Zustimmungsverweigerungsrecht.

Über den Sinn der Informationspflicht scheint sich die Firmenseite am Standort nicht immer im Klaren zu sein. Der Gesetzgeber sagt deutlich, dass der BER mit einer unaufgeforderten, rechtzeitigen und umfassenden Information in die Lage zu versetzen ist, sich mit dem Sachverhalt auseinanderzusetzen zu können.

Bei der praktizierten Bosch-Informations-Kaskade, bei der zwischen der Unterrichtung des BER und der Information der Vorgesetzten und der Mitarbeiter oft nur eine Stunde liegt, hat der BER keinerlei Möglichkeit, beratend tätig zu werden oder gar nach gesunden Alternativen zu schauen. Darauf muss die Firmenseite immer wieder aufmerksam gemacht werden.

Aktuell wird am Standort über drei Verlagerungen beraten:

AE-BE zieht im Laufe des Junis 2008 vom Wüstenrot Gebäude zum „grünen Heiner“, die Adresse lautet Mittlerer Pfad 9, 70499 Stuttgart-Weilimdorf. Von dieser Maßnahme sind etwa 160 interne und etwa 50 externe Kolleginnen und Kollegen betroffen. Die Verlagerung wurde erforderlich, da der Mietvertrag im Wüstenrotgebäude nicht mehr verlängert wurde.

Unkenrufen zu Folge wird das Gebäude gesprengt. Mit der Wahl des neuen Standortes in Weilimdorf bleiben alle Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeiter im Zuständigkeitsbereich des BER in Leonberg und der Betriebsbetreuung von Susanne Thomas (IG Metall Stuttgart).

AE/NE2 verlagert im Juni seine Arbeitsplätze aus dem Gebäude 103 in Leonberg in das Containerdorf, Container-Nr. 660, am Bosch Standort Schwieberdingen.

Neben 25 Kolleginnen und Kollegen werden uns vier Erprober der Abteilung **AE/EVR3-Lr** zum

Ende des Jahres verlassen. Dieser Schritt wird von der Firmenseite mit Synergieeffekten durch räumliche Nähe begründet.

Nach unzähligen Umorganisationen bei ED-TS war - so die Firmenseite - mit 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „die kritische Masse am Standort Leonberg un-

terschritten“ (s. Grafik).

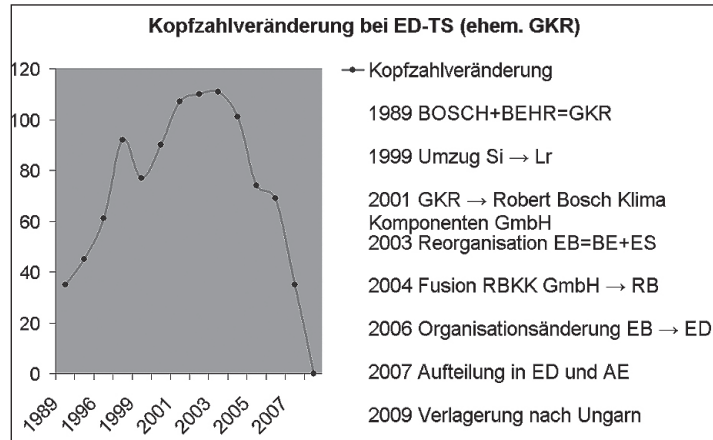
Der Bereich wird in Leonberg vollständig aufgelöst. Die Aufgaben werden nach 2009 an den Standorten Bühl und Miskolc/Ungarn weitergeführt.

Ein Teil der Belegschaft wird weiterhin im Großraum Stuttgart benötigt. Für sie gilt gegebenenfalls der ausgehandelte Nachteilsausgleich**.

Für die anderen Kolleginnen und Kollegen ist die Zukunft ungewiss. Aufgrund der momentan guten Arbeitsmarktlage sollte jede/r einen neuen Arbeitsplatz bei Bosch Leonberg oder mindestens im Großraum Stuttgart finden können. Dazu ist eine interne Bewerbung erforderlich. Mit Hilfe seiner Mitwirkungsrechte wird der BER-Lr diese Bewerbungen - am Standort Leonberg - tatkräftig unterstützen. Wenn Sie Fragen haben, sprechen Sie uns an. Wir sind für Sie da.

Allen Kolleginnen und Kollegen,
die unseren Betreuungsbereich verlassen,
wünscht der Betriebsrat alles Gute und viel Erfolg
für die Zukunft.

**** Der BER-Lr hat eine Betriebsvereinbarung zu Versetzungsnebenleistungen ausgehandelt, um gegebenenfalls Nachteile auszugleichen, die den Kolleginnen und Kollegen mit dieser Verlegung entstehen können. Dieser sog. Nachteilsausgleich gilt dann für alle Verlagerungen von Leonberg aus zu Standorten im Großraum Stuttgart.**



100x mehr Zukunft

100x mehr Zukunft! Ausbildung sofort!



Eine Langzeitstudie über die Jugendarbeitslosigkeit im Kreis Ludwigsburg von 1999 bis 2006 sagt aus, dass die Anzahl der Bewerber um 30 Prozent gestiegen und parallel dazu, die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze um 20 Prozent gesunken ist. Dies bedeutet: auf 60 angebotene Stellen kommen 100 Bewerberinnen und Bewerber. Im Klartext heißt das, 40 junge Menschen haben noch nicht einmal mathematisch die Chance auf einen Ausbildungsplatz.

Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) sagen dazu: Das darf nicht sein! Junge Leute brauchen Ausbildungsplätze! Junge Leute brauchen Zukunft! Deshalb fordern die JAVis: 100 mal mehr Zukunft - Ausbildung sofort! Die gleichnamige Ludwigsburger Kampagne hat zum Ziel, bis zum September 2009 mindestens 100 zusätzliche Ausbildungsplätze in der Metall- und Elektroindustrie zu schaffen.

Der Jugendkampagne haben sich mittlerweile auch Betriebsratsgremien verschrieben. In Ludwigsburg machen Jung & Alt gemeinsame Sache für die Zukunft junger Menschen.

Und, Herr Hübner, wann können wir am Bosch-Standort Leonberg mit dem ersten betrieblichen Ausbildungsplatz rechnen?

Mehr auf www.ludwigsburg.igm.de/Kampagnen.

Die IG Metall startet Entgeltrunde für die Metall- und Elektroindustrie

Die IG Metall wird in diesem Herbst eine reine Lohnrunde für die Metall- und Elektroindustrie - also auch für uns - führen. Die Erwartungen der knapp 3,5 Millionen Beschäftigten seien angesichts der guten Geschäftslage der Unternehmen „extrem hoch“, sagte der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber.

Bei ihrer Forderung wird sich die IG Metall an „knallharten wirtschaftlichen Fakten“ orientieren. Diese Größen sind die gesamtwirtschaftliche Produktivität und die Inflation. Angesichts der hohen Teuerung ist mit einer höheren Forderung als 2007 zu rechnen. In der Metall-Tarifrunde 2007 hatte die IG Metall 6,5 Prozent mehr Geld gefordert. Die Tarifverträge laufen Ende Oktober aus, die Verhandlungen sollen bis Mitte Oktober aufgenommen werden.

Tarifliches Urlaubsgeld

Die Sommerzeit ist für die meisten Beschäftigten Urlaubszeit. Alle Beschäftigten haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch, allerdings nur in Höhe von vier Wochen. Unseren Anspruch auf einen sechswöchigen Jahresurlaub sichert ausschließlich der Tarifvertrag der IG Metall. Und Urlaubsgeld gibt's obendrauf. Ebenfalls, weil es der Tarifvertrag garantiert.

Was ist überhaupt Urlaubsgeld?

Entsprechend der tariflichen Ansprüche in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg beträgt die jährliche Urlaubsdauer 30 Arbeitstage. Für diese 30 Arbeitstage ist durch den Arbeitgeber das Entgelt weiter zu zahlen und ein zusätzliches (tarifliches) Urlaubsgeld zu entrichten. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt bis zu 70 Prozent des Urlaubsentgeltes.

Das tarifliche zusätzliche Urlaubsgeld wird auch in diesem Jahr die Urlaubskasse der meisten Beschäftigten aufbessern. Sicher ist dies aber nur, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Zahlung vorsieht. 90 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben erhalten ein tariflich vereinbartes zusätzliches Urlaubsgeld.

Für manche fällt es jedoch mager aus, wie das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Je nach Branche und Region erhalten Beschäftigte in der mittleren Lohn- und Gehaltsgruppe in diesem Jahr zwischen 153,00 und 1.803,00 Euro (ohne Berücksichtigung von Zulagen/Zuschlägen bezogen auf die Endstufe der Urlaubsdauer).

Am wenigsten Geld für die Reisekasse bekommen Beschäftigte in der Landwirtschaft und im Öffentlichen Dienst, die höchsten Zahlungen erhalten Arbeitnehmer in der Druckindustrie, in der Holz- und Kunststoffverarbeitung sowie in der Metallindustrie. Untersucht wurden insgesamt 22 Wirtschaftszweige. Im Osten ist das Urlaubsgeld meist niedriger als in Westdeutschland.



Der BER-Lr wünscht allen Kolleginnen und Kollegen für die bevorstehende Urlaubszeit schönes Wetter und gute Erholung.

Mobbing

Man stelle sich vor: Man kommt morgens ins Geschäft und wird von niemandem begrüßt. Der Gang zum Arbeitsplatz ist von Ignoranz geprägt. Der Computer ist mal wieder mit postits mit dummen Sprüchen gepflastert. Und die Reaktion auf den salzigen Pausenkaffee wird - wie immer - von aller Welt begrüßt und belächelt. Und das Tag für Tag, Woche für Woche. Über Monate. Jahre. Wer hält das aus?

Mobbing (vom Englischen to mob: „anpöbeln, angreifen, über jemanden herfallen“) ist Schikane, Intrige und Psychoterror in Organisationen, insbesondere am Arbeitsplatz.

Die Bedeutung des Begriffs „Mobbing“ hat sich stark gewandelt. Mobbing ist ein Prozess, in dem destruktive Handlungen wiederholt und über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden und dessen Verlauf für die Betroffenen dazu führt, dass ihre physische und psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden, ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen.

Die Folgen von Mobbing am Arbeitsplatz betreffen nicht nur die Opfer, sondern richten auch ökonomischen Schaden auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene an. In Deutschland schätzt man die momentane Zahl der Mobbing-Betroffenen auf über 1.000.000 Erwerbstätige (2,7 Prozent).

Auch die Persönlichkeit des Mobbers gilt als Ursache für Mobbing. Einige gehen davon aus, dass Menschen zu Mobbern werden, um ihr schwaches Selbstvertrauen zu kompensieren. Sie benutzen die Opfer als Prügelknaben und als Projektionsfläche für ihre eigenen negativen Emotionen.

Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie sich ungerecht behandelt fühlen. Dieses elementare Recht regelt auch das BetrVG, § 84 und 85: „Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des BER zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.“

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpen. Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem AN keine Nachteile entstehen. Der BER hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. Ebenso hat der Arbeitgeber den BER über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten.“

Wir stellen fest, dass am Standort Leonberg bei Kolleginnen und Kollegen, die dauerkrank sind, verstärkt die Ursache im psychischen Bereich zu finden ist. Bei Nachforschungen über die Gründe psychischer Belastungen haben wir festgestellt, dass überwiegend drei Faktoren in Frage kommen:

1. Leistungsdruck
2. Personalmangel, dadurch viel Überzeit (kaum Freizeit)
3. Mobbing

Kontakt zur Sozialberatung am Standort Lr, Herrn Hell, <http://www.intranet.bosch.de/bso/index.html>

Externe Kontaktadressen für Mobbing Opfer:

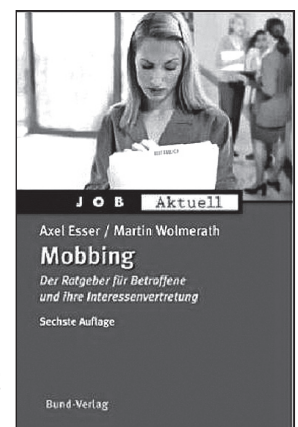
COWIMO
Monika Heilmann
Nelkenstraße 1/1
70771 Leinfelden - Echterdingen
Telefon: 0711 / 440 94 10
Telefax: 0711 / 440 94 11
E-Mail: info@cowimo.de
Internet: <http://www.cowimo.de>

Mobbing Telefon Region Stuttgart

Telefon: 0711 / 202 83 60
Dienstag und Donnerstag von 17.00 bis 19.00 Uhr
Eine Kooperation der Evangelischen Betriebsseelsorge, der Katholischen Betriebsseelsorge und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Lektüre

Hilfreiche Broschüren zum Thema Mobbing zu finden, ist nicht einfach. Zahlreiche Veröffentlichungen bergen Pseudo-Wissen in sich, für andere braucht man eine psycho-soziale Ausbildung um verstehen zu können, worum es geht. Empfehlenswert ist die Broschüre **Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung** (Job Aktuell) (Broschiert), von Axel Esser und Martin Wolmerath,



Zitat Robert Bosch:

Wer aufrecht seinen Weg sucht, stets seinem Gewissen verantwortlich, dem dürfen wir unsere Achtung nicht versagen, er mag mit uns oder gegen uns gehen.

Die letzte Seite

Wussten Sie schon?

Hin und wieder dringen Sprüche an unsere Ohren, wie etwa „**der weiß wo der Barthel den Most holt...**“ und manchmal weiß man nicht, wovon die Rede ist.

Als einst in Leipzig durch gut gehende Geschäfte zur Messezeit der Most ausging, wusste der Wirt Barthel Rat: Er fuhr zu seinem Bruder, der im nahen Meißen ein Weingut besaß, und beschaffte Nachschub. Jemand, der den Durchblick hat, weiß heute noch wo der Barthel den Most holt.

Dazu gibt es allerdings noch eine andere Erklärung: Most leitet sich vom hebräischen „maoth“ = „Münze“ ab; Barthel ist eine Ableitung vom Gaunerwort „barsel“ für Brecheisen. Wer weiß, wo das Brecheisen die Knete holt, ist wahrscheinlich nicht auf Weinverkauf angewiesen.

...neues Rätsel, neues Glück...

Unser heutiges Rätsel widmet sich wieder mal mathematischen Kniffeleien. Viel Spaß.

Ein gewöhnlicher Bauziegelstein hat eine Masse von 3,5 kg. Welche Masse besitzt ein Spielzeugziegel aus dem gleichen Material, dessen Abmessungen jeweils 1/5 von denen des Bauziegels betragen?

Die erste richtige Mail-Lösungseinsendung wird vom Betriebsrat prämiert.

..‘rum gerätselt...

Die letzten LEOnews brachten sprachliche Herausforderungen mit sich. Es galt Ordnung in unsere Unordnung zu bringen:

beleidigte Kirchenmaus → Leberwurst

das also ist des Rätsels Kern → der Wahrheit

neue Besen haben kurze Beine → fegen gut

Reden ist schweigen, Silber ist Gold → Reden ist Silber, schweigen ist Gold

arm wie eine Leberwurst → Kirchenmaus

viele Köche ersetzen den Zimmermann → verderben den Brei

Pech im Spiel schützt vor Torheit nicht → Glück in der Liebe

in der Not sind alle Katzen grau → nachts

Die Gewinnerin unseres Rätsels ist:

Jeannette Mühlhaupt, C/HMS1

Herzlichen Glückwunsch!

Der Meister und Margarita

von Michael Bulgakow

Lesen auf hohem Niveau wird im Roman „Der Meister und Margarita“ von Michail Bulgakow geboten. Es gibt unheimliche Magie, lustige Streiche, Geheimnisse und Liebe. Der Roman schildert auf witzig-ironische Weise die Machenschaften des Teufels, der als Magier auftritt, und seiner Begleitung in Moskau.

Er nennt sich „Voland“, entlarvt auf groteske Weise die Habgier und Heuchelei der Menschen und schafft es, die Sympathie des Lesers für seine Machenschaften zu wecken. Parallel zu dieser Geschichte wird gleichzeitig die rührende und romantische Liebesgeschichte zwischen Margarita und dem Meister erzählt. Trotz der gehobenen Sprache ist der Roman leicht zu lesen. Man hat das Gefühl, als ob man selbst bei all' den verrückten Geschehnissen dabei sei.

Taschenbuch, DTV-Verlag
ISBN-10 3423116684

...was Kniffliges...

Wer knifflige Rätsel liebt, sollte sich dieses Adventure-Spiel nicht entgehen lassen.

Wir befinden uns im London des 19. Jahrhunderts. Ein junger Mann versucht, sich seine Sporen zu verdienen, indem er den großen Helden von Scotland Yard reinlegt. Er kündigt an, fünf Raubzüge durch die wichtigsten und heiligsten Institutionen Britanniens durchzuführen und fünf wertvolle Gegenstände zu stehlen. Kein Wunder, dass Holmes den Fall klären muss. In einer dramatischen Jagd gilt es herauszufinden, wer den clevereren Geist hat: Holmes oder Lupin?

Grafisch hinterlässt das Sherlock-Holmes-Abenteuer einen guten Eindruck. Zudem stellt das Spiel eine ergiebige Quelle für Informationen und kulturelles Wissen aller Art dar.

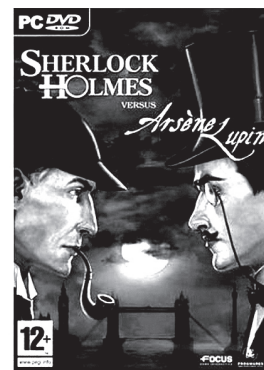
Sherlock Holmes jagt Arsène Lupin

Frogwares,
PC-DVD 36,95 €

Arbeitsspeicher:
512 Megabyte

Prozessor Pentium III
mit 1,3 Gigaherz

Festplattenspeicher:
3 GB



Impressum

Herausgeber: IG Metall Stuttgart, Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart; Verantwortlich: Hans Baur, Erster Bevollmächtigter; Redaktion: Ljuba Glavas, Hans Georg Nowak, Gabriele Drobner, Angela Felber, Gabi Grunder, Alfred Kizler, Osman Polat, Dirk Taffe, Susanne Thomas (IGM); Druck: Druckerei Knödler, Benningen; Bilder: Oliver Bosch, USS LR; www.sxc.hu

Kontakt zur Redaktion: Ljuba.Glavas@de.bosch.com, <http://www.intranet.bosch.com/lr/ber/index.htm>