



LEOnews

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Gegensatz zu den letzten beiden Ausgaben der LEOnews, als ich mit Philosophie 1 und 2 die Entwicklung des Standortes aus meiner Sicht schilderte, stelle ich heute die Punkte dar, die uns in den letzten Monaten sehr stark beschäftigt haben.

Wie allen bekannt, hat der Betriebsrat – beginnend zum 1. April 2009 – eine Betriebsvereinbarung zur Verringerung der Arbeitszeit nach dem TV zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau (Besch-TV) mit der Firmenseite vereinbart.

Grund hierfür war der Rückgang der Fahrzeugproduktion weltweit, verursacht durch die Finanz- und Wirtschaftskrise. Wohlwissend, dass in Krisenzeiten, in denen weniger produziert werden kann, erst recht mehr entwickelt werden muss, hat der Betriebsrat den Sparmaßnahmen für den Standort Leonberg zugestimmt. Unser Ziel war und ist: Gemeinsam durch die Krise den Weg zu finden und damit das Schlimmste – Personalabbau – zu verhindern.

Die vereinbarte Arbeitszeitverkürzung gilt für alle rund 1000 Beschäftigte am Standort Leonberg. Die Umsetzung dessen stand für den Betriebsrat unter einem großen Fragezeichen, da die bereits im vierten Quartal 2008 angeordneten Sparmaßnahmen der Zentrale allgemeines „Stöhnen“ am Standort auslösten. Der Einstellstopp, keine Genehmigung von Überstunden, reduzierte Verlängerungen von Leiharbeitskräften brachten bereits unsere laufenden Entwicklungsprojekte in Gefahr.

Ich ziehe Zwischenbilanz: An manchen Schließtagen haben bis zu 30 Prozent aller Beschäftigten gearbeitet, die Samstagsarbeit nimmt wieder zu, die Arbeitszeitverkürzung wird rückgängig gemacht, Leiharbeitsverträge werden verlängert etc. Näheres werde ich auf der kommenden Betriebsversammlung berichten.

Herzlichst
Ihre Ljuba Glavaš

...die LEOnews

& was drin steckt...

- Power beim Betriebsrat Seite 2
- Der Standort im Visier Seite 3-5
- Neues von der IG Metall Seite 6
- Rund um Eltern und Kind Seite 7
- Die letzte Seite Seite 8



Herzliche Einladung zur Betriebsversammlung am Standort Leonberg

Dienstag, 14. Juli 2009

um 9:00 Uhr

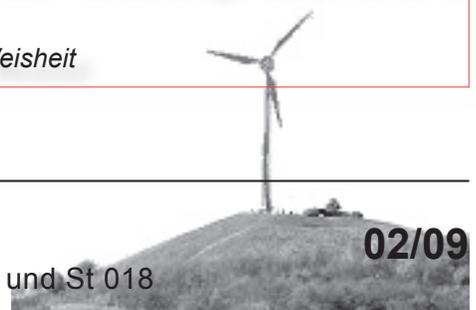
in der Kantine, Daimlerstraße 6

Aktuelle Information zu unserer Jubilar- und Rentnerfeier am 29. Oktober 2009:

Trotz Sparmaßnahmen werden wir unsere Jubilare und Rentner mit einer kleinen Feier und Kaffee und Kuchen ehren.

Neben der edlen Kunst, Dinge zu verrichten, gibt es die edle Kunst, Dinge unverrichtet zu lassen.

Chinesische Weisheit



Power beim Betriebsrat

LEONNEWS: *Über GKR zu BOSCH – derzeit in der Abteilung AE-BE/ENG4 in St 018 (Weilimdorf) beschäftigt; wann begann Deine Laufbahn bei BOSCH und mit was beschäftigst Du Dich heute?*

Michael Doster: Die GKR (Gesellschaft für Fahrzeugklimaregelung) war als 60 prozentige Bosch-Tochter der Beginn meiner BOSCH-Laufbahn. Ich war der 49. Mitarbeiter und begann dort im Jahr 1990 in der Elektronik-Entwicklung, die in einem derart kleinen, fast schon familiären Betrieb alles umfasste: Hardware- und Softwareentwicklung, Applikation, Teil-Projektleitung.

Nach unserem Umzug von Schwieberdingen nach Leonberg übernahm ich neue Aufgaben in der Vorentwicklung in der inzwischen in BOSCH „eingemeindeten“ und dem Bereich EB zugeordneten „ex-GKR“. BOSCH entschloss sich den Bereich, in dem ich tätig war, aufzulösen, wovon auch mein Arbeitsplatz betroffen war. Seit 2005 arbeite ich bei AE-BE in der Entwicklung für Batteriesensoren und bin zu einem großen Teil für Querschnittsaufgaben (Entwicklungsmethoden) in verschiedenen Rollen (Trainer, Coach und Fachexperte) unterwegs.

LEONNEWS: *Im Betriebsrat bist Du ein „Alter Hase“. Was hat Dich bewogen, beim Betriebsrat aktiv zu werden?*

Michael: In erster Linie hat mich die Integration der ex-GKR (fast ein „Familienunternehmen“) in die große BOSCH-Welt dazu bewogen, als Betriebsrat zu kandidieren. Diese Integration veränderte viele gewachsene Strukturen und führte zu Verständnis-

problemen und Frustrationen unter den Mitarbeitern. Mit zunehmender Betriebsgröße verlor die Stimme des einzelnen Mitarbeiters an Gewicht und manche hatten kaum die Möglichkeit sich einzubringen. Ich fand es konsequent und richtig, dass der Betriebsrat auch für den Bereich „ex-GKR“ zuständig wurde – gleichzeitig sah ich die Notwendigkeit, dass dieser Bereich im BER vertreten ist.

LEONNEWS: *Wo siehst Du Deine Schwerpunktthemen in der Betriebsratsarbeit und was hat sich für Dich mit dem Umzug nach Weilimdorf (St 018) geändert?*

Michael: Ein Schwerpunktthema sehe ich in dem Bereich, in dem es am meisten „menschelt“: Kommunikation. Hier haben wir, da schließe ich mich mit ein, die meisten Möglichkeiten, unser Miteinander zu gestalten. Sei es im BER-Gremium, sei es in Diskussionen, Verhandlungen und Auseinandersetzungen mit der Firmenseite. Dieses Thema zieht sich wie ein roter Faden durch unsere ganzen Arbeitsgebiete, Projektgruppen und Ausschüsse.

Der Umzug nach Weilimdorf brachte eine größere räumliche Distanz und erfordert mehr Planung von meiner Seite – inhaltlich hat sich für mich vielleicht eine Kleinigkeit geändert: Ich werde mich dafür stark machen, dass wir in Weilimdorf nicht „übersehen“ werden – ein „großer“ Standort Leonberg kann da den Blick versperren.

LEONNEWS: *Wenn Du drei Wünsche frei hättest, was würdest Du Dir wünschen?*

Michael: Die berühmten drei Wünsche.

Ich möchte meine drei Wünsche konkret auf die interne und externe Arbeit als Betriebsrat beziehen:

Ich wünsche mir, dass wir ehrlich und mit gegenseitiger Wertschätzung miteinander umgehen, einander zuhören und mehr versuchen, den Gegenüber zu verstehen, statt den eigenen Standpunkt zu verteidigen.

Ich wünsche mir, dass wir nicht versuchen, nur nach Regeln zu handeln und nur den eigenen Zuständigkeitsbereich zu sehen, sondern den Blick für das Ganze und das gemeinsame Interesse für das bestmögliche Ergebnis wiederfinden, wo wir das möglicherweise schon verloren haben.

Ich wünsche mir, dass uns die Kolleginnen und Kollegen als ihre Vertrauensleute und Interessenvertretung und nicht als gewählten und beauftragten, institutionalisierten Sparringspartner zum Schlagabtausch mit der Firmenseite verstehen.



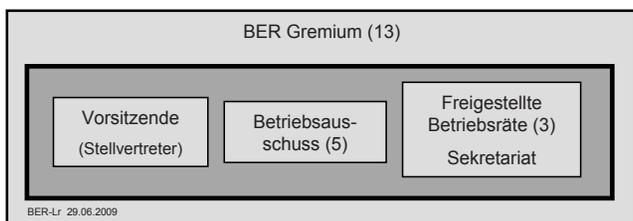
Michael Doster

Der Standort im Visier...

Die Organisation Ihres Betriebsrates

Die Arbeit des Betriebsrates ist sehr vielschichtig. Sie reicht von Themen von A wie Abmahnung über M wie Mutterschutz bis Z wie Zwischenzeugnis. Die Bewältigung dieser Arbeitsfülle ist nicht möglich ohne eine passende Organisation.

Die Grundlage für die Struktur ist bereits im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt. Dort sind die Organe wie Vorsitzender (§26), Betriebsausschuss (§27), Größe des Betriebsrates (§9) und Anzahl der von der beruflichen Tätigkeiten freizustellenden Betriebsratsmitglieder (§ 38) geregelt. Deshalb sind bei uns am Standort Leonberg 13 Betriebsratsmitglieder gewählt, die die Vorsitzende, den Stellvertreter und den Betriebsausschuss wählen.



Die **Vorsitzende** oder im Falle ihrer Verhinderung ihr **Stellvertreter** vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Nur sie ist zur Entgegennahme von Erklärungen berechtigt, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind. Der **Betriebsausschuss** führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrates und besteht aus der Vorsitzenden, deren Stellvertreter und drei weiteren Betriebsratsmitgliedern.

So weit die gesetzlichen Organe. Zur Erledigung der Sachaufgaben hat der Betriebsrat Arbeitsgruppen gebildet. Wir haben uns dabei an der Struktur des Gesamtbetriebsrats orientiert, um einen optimalen Informationsaustausch zu gewährleisten. Für bestimmte temporäre Aufgaben sind Projektgruppen eingerichtet, die sich nach der Erledigung der Aufgabe wieder auflösen.

Arbeitsgruppe 1+2 – Entgelt- und Tariffragen, Humanisierung der Arbeit: Die Schwerpunkte sind Grundentgelt, Leistungsentgelt, MAG, MEG und Führungsdialo. In dieser Arbeitsgruppe ist auch die PaKo, unser Teil der nach dem Entgelttarifvertrag zu bildenden Paritätischen Kommission, zuhause. Die PaKo kümmert sich um ERA-Einstufungen und -Reklamationen.

Arbeitsgruppe 3 – Technologie und IT-Anwendungen: Diese Arbeitsgruppe befasst sich mit allen Anwendungen, bei denen personenbezogene Daten erfasst und verarbeitet werden. Ein Beispiel für

so eine Anwendung ist die Einführung des Kompetenzmanagements in den einzelnen Bereichen.

Arbeitsgruppe 4 – Aus- und Weiterbildung: Nachdem am Standort keine Ausbildungsabteilung besteht, ist der Wirkungskreis das Thema Weiterbildung, z. B. Web-Based-Training.

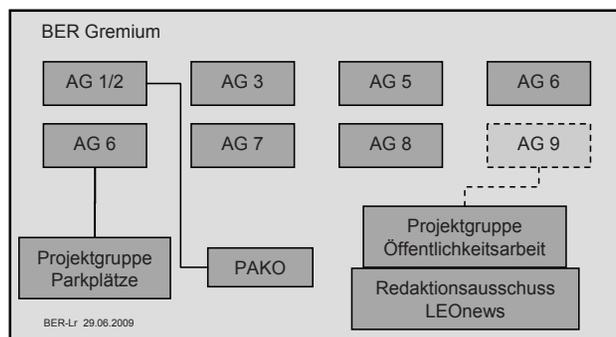
Arbeitsgruppe 5 – Frauen/Gleichstellung: Neben Fragen zur Gleichstellung werden unter dem Stichwort „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Themen wie Teilzeit und Pflege bearbeitet.

Arbeitsgruppe 6 – Soziale Angelegenheiten, Prävention, Integration, partnerschaftliches Verhalten: Die Themen in dieser Arbeitsgruppe reichen von Gesundheitsförderung über betriebliches Eingliederungsmanagement bis zu betrieblichen Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen. Der AG 6 ist die **Projektgruppe Parkplätze** zugeordnet. Top-Thema der letzten Monate war der Inhaberwechsel beim Möbelhaus und die Neuankmietung der Parkplätze.

Arbeitsgruppe 7 – Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz: Aktuelle Themen sind Gefährdungsbeurteilungen und Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Arbeitsgruppe 8 – Vorruhestand, Altersteilzeit, Altersversorgung, Langzeitkonten: Der Titel ist Programm. Übergeordnete Themen sind altersgerechtes Arbeiten, demografische Entwicklung und der Bosch Pensionsfonds.

Projektgruppe Öffentlichkeitsarbeit, Redaktionsausschuss LEOnews: Mit LEOnews und BER-Lr INFO wollen wir Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, aktuell und umfassend informieren. Diese Projektgruppen sind direkt beim Betriebsausschuss angegliedert. Es ist geplant, sie in die **Arbeitsgruppe 9 – Öffentlichkeitsarbeit** einzubringen, die auch beim Gesamtbetriebsrat gerade in Gründung ist.



Weitere Einzelheiten können Sie auf unserer Seite im BGN nachlesen.

Der Standort im Visier...



Zum Projekt Audi D4

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

spätestens seit der Vereinbarung der Sparmaßnahmen wegen der wirtschaftlichen Lage ist das Projekt Audi D4 in aller Munde. Wurde doch vereinbart, dass Beschäftigte, die für dieses Projekt arbeiten, von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommen sind.

Für was steht das Kürzel Audi D4? Es steht für die vierte Generation des Oberklassen-Fahrzeugs von Audi, dem A8. Das neue Modell soll im Spätsommer/Herbst 2009 in Serie gehen.

Klassischerweise sind, zumindest bei uns in Europa, die Oberklassenfahrzeuge die Technologieträger der Fahrzeughersteller, neue und hoch komplexe Technologien werden über diese Fahrzeuge eingeführt. Später „wandern“ diese Neuerungen in die unteren Fahrzeugklassen und damit steigt die Chance, größere Stückzahlen zu produzieren und verkaufen zu können.

Es ist nur gut und verständlich, dass gleich zwei Produktbereiche bei uns in Leonberg mit ihren innovativen Produkten beim neuen Audi A8 vertreten sind. Es sind dies CM-IS mit dem Kombiinstrument und CC-DA mit der Radar- und Videotechnik. Kurz vor Serienbeginn gibt es viel zu tun, um den problemlosen Serienanlauf zu gewährleisten.

Somit wird verständlich, dass alle, die daran mitarbeiten, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ihren vollen Arbeitseinsatz leisten müssen.

Parken wurde Chefsache

Nachdem durch Anmietung von weiteren 200 Parkplätzen im benachbarten Parkhaus ausreichend Möglichkeiten für alle Beschäftigten geschaffen waren, hatte HRL-Lr die Verteilung der Parkmarken zur Chefsache erklärt. Die Information an die Mitarbeiter/innen erfolgte am 13. Mai 2009. Viele unserer Kolleginnen oder Kollegen bleiben in ihrer Parkdisziplin beratungsresistent. Ob fahrlässig oder vorsätzlich, sie gefährden mit ihrem Fehlverhalten die Berechtigung von uns allen, künftig mit dem eigenen PKW zur Arbeit zu kommen. Die Betreiber des Parkhauses haben deutlich gemacht, bei Parkverstößen konsequenter als die Vorgänger mit der kurzfristigen Kündigung des Mietvertrages zu reagieren. Jeder hat beim Empfang der Parkmarke unterschrieben, dass diese bei Verletzung der Parkordnung entzogen werden kann. Von dieser Möglichkeit wird die Firmenseite verstärkt Gebrauch machen, um die momentan günstige Parkplatzsituation nicht zu gefährden.

Damit der BER-Lr nicht mehr wie in der Vergangenheit in die unrühmliche Lage kommt, bei fehlenden Parkmöglichkeiten über Ausschlusskriterien mitbestimmen zu müssen, unterstützen wir in diesem Punkt die Haltung der Firmenseite und fordern Sie eindringlich auf, die Parkordnung einzuhalten.

... Zur Erinnerung:

Die Parkplätze für BOSCH-Beschäftigte befinden sich auf den Parkebenen 10-13



Der Standort im Visier...

Berichte aus den Arbeits- und Projektgruppen

PaKo

Zum 1. Juli 2007 wurde ERA eingeführt. Zwei Jahre sind seither vergangen und es ist an der Zeit, eine kurze Zwischenbilanz zu ziehen.

Was ist seither passiert, wie wurden die Eingruppierungen umgesetzt und was hat Ihr Betriebsrat dazu beigetragen?

Am 1. November 2006 wurden an alle Beschäftigten die Erstmitteilungen über ihre persönliche Eingruppierung verschickt.

Wie groß die Unzufriedenheit über die Eingruppierungen war, zeigte sich auf der Betriebsversammlung am 17. November 2006, wo „ERA“ als Schwerpunktthema auf der Tagesordnung stand.

Es gab so viele Wortmeldungen und Diskussionsbeiträge zu den Eingruppierungen, dass die Betriebsversammlung unterbrochen wurde und am 8. Dezember fortgesetzt werden musste.

Durch kontinuierlichen Druck seitens des Betriebsrates auf die Firmenseite wurden die Erstein-
gruppierungen nochmals überprüft und **222** Korrekturen vorgenommen. Trotz dieser Korrekturen gingen bis heute bei der Paritätischen Kommission (PaKo) insgesamt 69 Reklamationen der sogenannten Erstein-

stufung ein. 35 Kolleginnen und Kollegen zogen ihre Reklamation wieder zurück, so dass in der PaKo noch 34 Reklamationen zur Überprüfung blieben. Sehr viele und lange Gespräche zwischen PaKo, Beschäftigten und Vorgesetzten waren notwendig, um bei der Überprüfung zu einem gemeinsamen und gerechten Ergebnis zu kommen.

Wir denken, das Ergebnis kann sich sehen lassen:
14 Reklamationen konnten mit mindestens einer höheren Entgeltgruppe (EG) und drei Reklamationen mit einem passenderen (besseren) Niveau-
beispiel abgeschlossen werden. Bei zehn Reklamationen konnte die Betriebsratsseite in der PaKo leider keine Veränderung erwirken.

Bei der zentralen PaKo auf der Schillerhöhe sind noch sieben Reklamationen zur Überprüfung, die wir hoffentlich bald positiv abschließen können.

Bei der zentralen PaKo auf der Schillerhöhe sind noch sieben Reklamationen zur Überprüfung, die wir hoffentlich bald positiv abschließen können.

Bei der zentralen PaKo auf der Schillerhöhe sind noch sieben Reklamationen zur Überprüfung, die wir hoffentlich bald positiv abschließen können.

AG 7 – Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz

Zurzeit werden in den Abteilungen die Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt, deren Ergebnisse mit der Arbeitsgruppe 7 abgestimmt werden müssen. Weitere Themen sind Kriterien für Bildschirmarbeitsplätze und Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Wir möchten zwei Themengebiete besonders hervorheben.

Arbeitsschutzausschuss

Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz ist in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Dem Arbeitsschutzausschuss (ASA) gehören der Arbeitgeber oder ein von ihm Beauftragter, zwei Mitglieder des Betriebsrats, der Werkarzt, der Schwerbehindertenvertreter, die Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsbeauftragte an. Die ASA tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen. Bei der letzten ASA-Sitzung wurden folgende Punkte ausführlich besprochen:

Unfallgeschehen: In 2009 gab es bis zum 10. Juni keine Betriebsunfälle und keine Betriebsportunfälle. Dafür hatten wir aber drei Wegeunfälle, wovon einer meldepflichtig, d.h. die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage war.

Reduktion CO2-Emission: Die GF fordert von jedem Geschäftsbereich eine Reduktion um 15 Prozent gegenüber 2007 bis 2012 und um 25 Prozent bis 2020. Die Reduktion ist relativ, bezogen auf die Wertschöpfung und heruntergebrochen auf jeden Standort. Die Art und Weise der Mitarbeiterinformation ist nicht geklärt. Ein weiterer Diskussionspunkt auf der Tagesordnung war die Vereinfachung des Formulars „Gefährdungsbeurteilung für Bürobereiche“.

Gefährdungsbeurteilungen

Von Abteilungen mit ausschließlich Bildschirmarbeitsplätzen haben 28 Prozent Entwürfe zur Gefährdungsbeurteilung erstellt. Von Abteilungen mit mehreren Arbeitsbereichen haben 81 Prozent den Meilensteinplan erstellt, von 69 Prozent liegen Entwürfe vor. Die Entwürfe werden von der AG 7 bewertet. Grundsätzliche Themen wie etwa Fehlbelastung resultierend aus der Arbeitszeit, psychische Belastung, Lärm und Klima werden zusätzlich mit AE-BE/GP und HSE-RT besprochen um Verbesserungen/Veränderungen zu bewirken, und um bei künftigen Gefährdungsbeurteilungen diese Themen besser bewerten zu können.



GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Macht Politik für die Mehrheit der Menschen! Schluss mit der Ungerechtigkeit!

Wir treffen uns
in Frankfurt!

Arena Kundgebung: 5. September 2009



Commerzbank Arena, Frankfurt 13:00 -16:00 Uhr

Mit:

Berthold Huber, 1. Vorsitzender der IG Metall

Detlef Wetzel, 2. Vorsitzender der IG Metall

Internationale Gäste

Moderation: Manni Breuckmann

Kultur:

Wilfried Schmickler, Kabarett

Microphone Mafia

Bob Geldof und Band u. a.

Wir bringen die Ergebnisse der Befragung auf den Punkt.
Kraftvoll und unüberhörbar mit gemeinsamer Stimme!

Wir streiten für ein gutes Leben:

- Keine Entlassungen in der Krise!
- Nicht die Zeche für die Krise zahlen!
- Keine Angst vor der Zukunft!
- Gleiche Arbeit – gleiches Geld – gleiches Recht!
- Im Alter mit der Rente auskommen!
- Gute Lebensperspektiven für die junge Generation!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nachdem ich zum 1. Januar 2009 die Betreuung des Stadtbezirkes Leonberg von Susanne Thomas übernommen habe, wird es Zeit mich vorzustellen.

Geboren wurde ich im Januar 1966 in Hamburg. Nach einer Lehre als Spitzendreher und dem Abschluss der Fachhochschulreife „landete“ ich – nach ein paar kleinen Abstechern in verschiedenen Firmen und Bundesländern – im Jahre 1991 beim Daimler in Untertürkheim. Neben meiner beruflichen Tätigkeit war ich Vertrauensmann und Mitglied der Vertrauenskörperleitung.

Bei Daimler blieb ich bis 2003, bis mich die IG Metall Stuttgart fragte, ob ich nicht hauptberuflich für die IG Metall arbeiten möchte.

Darüber musste ich nur kurz nachdenken und sagte zu. An der Akademie der Arbeit in Frankfurt absolvierte ich ein Kurzstudium mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht, Tarifvertragsrecht und Ver-

fassungsrecht. Von 2004 bis 2008 betreute ich im Stadtbezirk Böblingen/Sindelfingen hauptsächlich kleine und mittelständische Betriebe.

Mein Start im Stadtbezirk Leonberg fällt nun zusammen mit der größten Krise in der deutschen Nachkriegsgeschichte.

Wir, die IG Metall, die Betriebsräte und alle Beschäftigten müssen uns dieser neuen, für uns völlig ungewohnten Situation stellen und gemeinsam daran arbeiten, damit wir gestärkt aus dieser Krise herauskommen.

Mit kollegialen Grüßen
Detlef Schwoon



Rund um Eltern und Kind

Als Betriebsrat werden wir immer wieder gefragt, wie die rechtlichen Bestimmungen sind, wenn es um das Thema Eltern und Kind geht. Hier werden wir nun versuchen, einen kurzen Überblick zu diesem Thema zu geben.

Mutterschutz

Sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin beginnt die Mutterschutzfrist und dauert bis acht Wochen nach der Geburt; bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zu zwölf Wochen nach der Geburt. Der Urlaubsanspruch bleibt unberührt. Die Zeit nach der Entbindung wird dem Elterngeldanspruch angerechnet.

Elternzeit und Elterngeld

Nach der Geburt besteht Anspruch auf Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Der Anspruch auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor deren Beginn schriftlich bei der HRL geltend gemacht werden. Auch Väter können Elternzeit beanspruchen. Dies ist anschließend an die Elternzeit der Mutter oder mit ihr zusammen möglich.

Seit Dezember 2008 haben sich hier einige Neuerungen ergeben, wie etwa die Mindestbezugsdauer für das Elterngeld von zwei Monaten. Elterngeld kann für die ersten 14 Lebensmonate des Kindes in Anspruch genommen werden. Sind zwei Elternteile für die Betreuung des Kindes verantwortlich, kann ein Elternteil für höchstens zwölf Monate Elterngeld beantragen, zwei Monate stehen dem anderen Elternteil des Kindes zu, wenn er seine Erwerbstätigkeit reduziert (Partnermonate).

Alleinerziehende bekommen volle 14 Monate, wenn sie das Elterngeld zum Ausgleich wegfallenden Erwerbseinkommens beziehen. Während der Elternzeit ist Erwerbstätigkeit zulässig, sofern die wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht überschreitet. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung muss dem Arbeitgeber sieben Wochen vorher schriftlich mitgeteilt werden.

Nach der Elternzeit besteht ein tariflicher Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz. Voraussetzung dazu ist eine mindestens fünfjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.



Der Anspruch ist bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes begrenzt. Auf betriebliche Weiterbildung besteht laut Tarifvertrag ebenfalls ein Anspruch.

Welche Betreuungsmöglichkeiten hat ein/e Berufstätige/r, wenn das Kind erkrankt ist?

So manche Kollegin oder mancher Kollege haben sich eine solche Frage schon einmal gestellt: Was tun? Mein Kind ist krank, allein kann ich es zu Hause nicht lassen, welche Möglichkeiten habe ich?

Dafür gibt es in unserem Sozialstaat einige gesetzliche und tarifliche Regelungen, die die Betreuung des kranken Kindes gewährleisten.

Für das Kind bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr gilt die Regelung gemäß § 45 SGB V: Die Beschäftigten erhalten zu dem gewährten Krankengeld einen Zuschuss in Höhe der Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 Prozent der monatlichen Nettobezüge.

Die Dauer des Anspruchs beträgt bis zu zehn Tagen im Kalenderjahr, für Alleinerziehende verdoppelt sich dies. Zusätzlich gewährt der Tarifvertrag bis zu zehn Arbeitstage im Kalenderjahr Lohnfortzahlung für Betreuung oder Pflege, wenn das erkrankte Kind das zwölfte, aber noch nicht das 14. Lebensjahr vollendet hat.

Die Beantragung nach § 45 SGB V erfolgt über Ihre HRL mit dem Formular „bezahlte Freistellung“. Das von Ihnen ausgefüllte Formular mit der individuellen Verdienstbescheinigung wird dann von HRL an die entsprechende Krankenversicherung versandt. Eine Besonderheit gibt es hier für alle privat versicherten Beschäftigten.

Diese haben keinen Anspruch nach § 45 SGB V, das heisst, gegebenenfalls übernimmt die private Krankenversicherung diese Ausfallzeitbezahlung nicht. Hier gilt dann folgende Vorgehensweise: Antragstellung bei Ihrer HRL wo überprüft wird, ob die Verdienstausschläge von BOSCH abgegolten werden.

Dies soll nur ein kleiner Leitfaden zur Vorgehensweise bei Krankheit eines Kindes sein, welchen wir aus den entsprechenden Gesetzen und Tarifverträgen entnommen haben.

Die letzte Seite

Hätten Sie's gewusst?

„Das ist ja reinste Sisyphusarbeit“

Sisyphus, der Gründer und erste König Korinths galt als der verschlagenste und gewinnstüchtigste unter den Menschen, ein echtes Ekelpaket also. Als Strafe für seine Schlechtigkeit musste er im Tartarus einen Felsen einen hohen Berg hinaufwälzen, und damit es ihm nicht langweilig wurde rollte der Fels, kaum war er oben, wieder ins Tal und das Ganze begann von vorne. Im Gedenken an dieses große Vorbild nennt man heute sinnlose, niemals enden wollende Arbeit „Sisyphusarbeit“.

...neues Rätsel, neues Glück...

Die Zahl 45 soll in vier Teile geteilt werden, so dass man ein und dieselbe Zahl erhält, wenn man zum ersten Teil 2 addiert, vom zweiten Teil 2 subtrahiert, den dritten Teil mit 2 multipliziert und den vierten Teil mit 2 dividiert.

Wie lauten die Zahlen und welche Ergebniszahl erhält man?

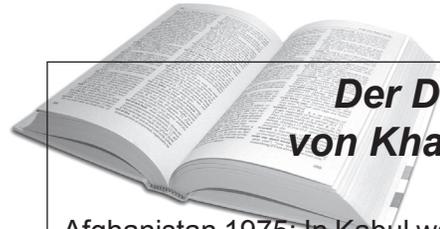
...‘rum gerätselt...

Das Bankräuber-Entkommen-Rätsel hat korrekt und als erster Einsender Kollege Hadjipooran-Benam Behzad CC/ESB3 gelöst. Herzlichen Glückwunsch.

Die Lösung lautete: links, rechts, geradeaus.

Der Kluge bemüht sich, alles richtig zu machen. Der Weise, so wenig wie möglich falsch zu machen.

Türkisches Sprichwort



Der Drachenläufer von Khaled Hosseini

Afghanistan 1975: In Kabul wächst der zwölfjährige Amir als Sohn eines reichen Händlers auf. Er möchte seinem Vater imponieren, indem er einen Wettbewerb im Drachensteigen gewinnen will. Dazu braucht er die Hilfe seines Freundes Hassan. Hassans Vater ist der Diener von Amirs Vater und die Jungen wachsen zusammen auf. Trotz ihrer unterschiedlichen Herkunft verbindet die beiden Jungen eine innige Freundschaft, sie gehen im wahrsten Sinne des Wortes durch „Dick und Dünn“.

Als der langersehnte Drachenwettkampf ansteht, unterstützt Hassan seinen Freund Amir selbstlos. Bis am Ende des erfolgreichen Wettkampfs Amir auf schreckliche Weise seinen Freund Hassan verrät bzw. im Stich lässt, als der ihn braucht. Diese Tat verändert das Leben der beiden Jungen auf dramatische Art und Weise, ihre Wege trennen sich, während das Land seiner Zerstörung entgegengeht. Amir flieht mit seinem Vater in die USA, wo sie ihre Traditionen im Rahmen der dortigen Möglichkeiten weiter pflegen. Aber Amir kommt nicht wirklich zur Ruhe.

Viele Jahre später kehrt der erwachsene Amir aus dem Ausland in seine Heimatstadt Kabul zurück, um sich seiner Schuld zu stellen. Der Leser wird Zeuge der dramatischen Schicksale der beiden Jungen, ihrer Väter und Freunde, und erlebt hautnah ihre Liebe und ihre Lügen, ihre Trennung und den Wiedergutmachungsversuch. Eine spannende Geschichte über Freundschaft und Verrat, die man empfehlen kann.

Gebundene Ausgabe: 375 Seiten

Verlag: Berlin Verlag, 2008

ISBN: 978-3-8270-0855-8

Khaled Hosseini wurde 1965 in Kabul, Afghanistan, als Sohn eines Diplomaten geboren. Seine Familie erhielt 1980 politisches Asyl in den Vereinigten Staaten. Hosseini lebt heute als Arzt in Nordkalifornien. Drachenläufer ist sein erster Roman, er erscheint in zwölf Ländern.

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, Dirk Taffe, Detlef Schwoon (IGM), Jordana Vogiatzi (IGM); Druck: Druckerei Knödler, Benningen; Bilder: Hans Georg Nowak; www.sxc.hu

Kontakt zur Redaktion: Ljuba.Glavas@de.bosch.com