



# LEO NEWS

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

trotz großer Hoffnungen auf ein Ende setzt sich die wirtschaftliche Krise 2010 fort. Auch der Standort Leonberg bleibt davon nicht verschont. Die ersten Versuche 2010, am Standort Leonberg die Arbeitszeiten zu normalisieren, sind gescheitert. Die Überschrift: GEMEINSAM DURCH DIE KRISE UND GEMEINSAM WIEDER AUS IHR HERAUS zwingt uns dazu, für Februar und März 2010 die Arbeitszeitverkürzung von 2009 fortzusetzen.

Die Robert Bosch GmbH wird aufgrund des gravierenden konjunkturellen Umsatzeinbruches in ihren Hauptmärkten und der Marktverschiebung in den Produktsegmenten die bestehenden Kapazitäten, die auf die Hochkonjunkturphase des Jahres 2007 und des ersten Halbjahres 2008 ausgelegt sind, im Mittelfristzeitraum nicht auslasten können. Über die bereits an den Standorten in 2009 umgesetzte Kapazitätsanpassung hinaus und unabhängig von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung besteht daher struktureller Kapazitätsanpassungsbedarf.

In Anbetracht dieser Rahmenbedingungen ist es gemeinsames Ziel von Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung, durch Arbeitszeit absenkende Maßnahmen dem konjunkturellen Rückgang unter Anpassung der Personalkapazität und den Personalkosten soweit wie möglich zu begegnen sowie Zeit zu gewinnen, den strukturellen Personalanpassungsbedarf während dieser Zeit durch sozialverträgliche Maßnahmen umzusetzen.

Auf die Situation am Standort Leonberg gehe ich auf der Seite drei ausführlicher ein.

Herzlichst  
Ihre Ljuba Glavaš

### ...die LEOnews

#### & was drin steckt...

- Betriebsratswahlen Seite 2/3
- Der Standort im Visier Seite 3/5
- Neues von der IG Metall Seite 6
- HRL-Lr/BER-Lr Aktion Seite 7
- Die letzte Seite Seite 8

**8. März 2010**

### Internationaler Frauentag

**Herzliche Einladung an alle Kolleginnen zu einer Tasse Kaffee bei BER-Lr in 107/1**

**am 8. März von 9 bis 11 Uhr**

**Ein kleines Präsent liegt für Sie bereit**

**Die Betriebsratswahlen für den Standort Leonberg finden am 16. März 2010 in St 018 (Weilimdorf) und am 17. März 2010 in Leonberg, Daimlerstr. statt**

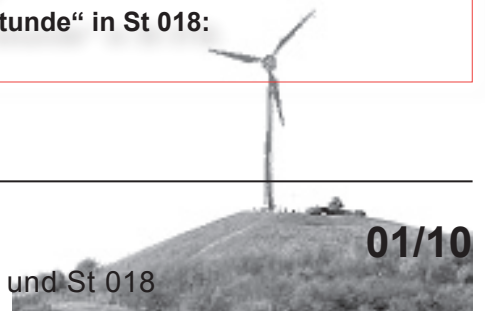
Details siehe Innenteil inklusive Kandidatenliste als Einleger

### Termine 2010

**Betriebsversammlungen:**  
29. April, 22. Juli, 23. November 2010

**Vertrauensleute-Sitzung:**  
10. März 2010

**BER-„Sprechstunde“ in St 018:**  
1. März 2010



# Betriebsratswahlen 2010

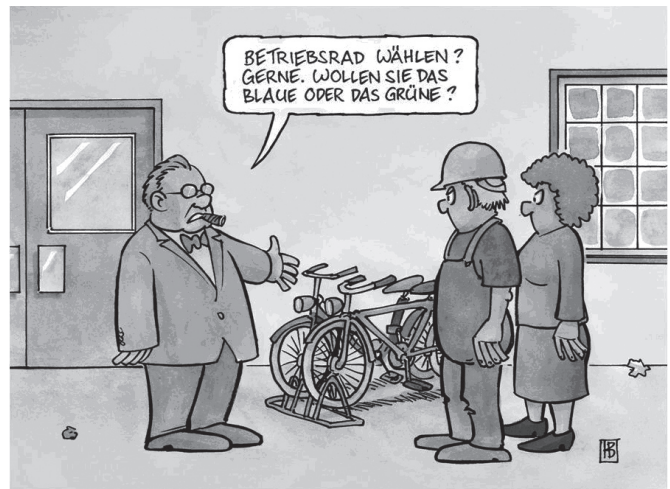
Am Dienstag, 16. März 2010, finden in St 018 und am Mittwoch, 17. März 2010, in Lr, Daimlerstraße, die Betriebsratswahlen statt.

Im Hinblick auf die bevorstehende Betriebsratswahl wagen wir einen Rückblick auf die zurückliegende Amtsperiode. Im März 2006 hat der Betriebsrat nach der Wahl von insgesamt 13 Betriebsräten mit fünf neuen Mitgliedern innerhalb kurzer Zeit seine Arbeit aufnehmen müssen. So haben wir schon 2006 mit Verhandlungen zur Umsetzung des Entgelttarifvertrages (ERA) begonnen.

Das war ein großer „Brocken“, weil das komplette Entlohnungssystem zum 1. Juli 2007 auf das neue Entgelt umgestellt wurde. Mit der ERA-Einführung fing die Arbeit für den BER erst richtig an. Alle Beschäftigten am Standort Lr wurden nach ERA umgruppiert, was zu vielen Reklamationen geführt hat. Die Bearbeitung dieser Reklamationen zieht sich bis heute hin. Wir können mit Stolz vermelden, dass unsere Hartnäckigkeit und unsere Bemühungen um gerechte Eingruppierungen der Beschäftigten in den meisten Fällen zu Erfolgen geführt hat.

Um die Arbeit besser und effizienter gestalten zu können, hat der Betriebsrat Aufgaben an Projektgruppen übertragen. So sind Projektgruppen wie Zeiterfassung, Nichtraucherenschutz, Verlagerung, Leiharbeit und Parkplätze gebildet worden. Diese hatten die Aufgabe, Themen zu bearbeiten, aufzubereiten und dem BER-Gremium zu übergeben. Oft war es notwendig, dass sich die Projektgruppen direkt vor Ort einen Überblick verschafften, wie etwa die Nichtraucherenschutz-Projektgruppe.

Aber genauso wichtig war es, sich mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen über die Problematik auszutauschen. Große Hilfe hat uns in diesen Fällen die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten aus den Fachabteilungen gebracht. 2007 hatten wir Vertrauensleutewahlen. Am Standort Leonberg waren die Wahlen in vereinfachter Form ausreichend: Benennung der Kandidaten und Zustimmung der Beschäftigten.



Ein sehr wichtiges Thema für den Betriebsrat, welches sich durch die gesamte Legislaturperiode zog, war das Thema Leiharbeitskräfte am Standort Leonberg. Der Grund, sich verstärkt mit dieser Problematik zu beschäftigen, war das Verhältnis von Leiharbeitskräften zu festangestellten Beschäftigten: 200 Leiharbeitskräfte standen 1.000 festangestellten Beschäftigten gegenüber. Aus unserer Sicht war das ein „ungesundes“ Verhältnis und wir haben unseren Schwerpunkt auf feste Übernahmen aus Arbeitnehmer-Überlassungsverhältnissen gelegt. Leider ist uns die Wirtschaftskrise in die „Quere“ gekommen: statt Leiharbeiter in feste Arbeitsverhältnisse zu übernehmen, wurden Leiharbeiter abgebaut.

Last but not least beschäftigt uns als ständiges Dauerthema die Wirtschaftskrise. Mittlerweile haben wir drei Betriebsvereinbarungen zum Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau verhandelt und abgeschlossen.

Aus unserer Sicht sind die vier Jahre seit den letzten Betriebsratswahlen wie im Fluge vergangen. Die Arbeit ist uns nie ausgegangen, von den Erfolgen, die wir mit unserer Arbeit erreichten, haben

**KOMPETENZ  
FÜR GUTE ARBEIT  
KANNST DU WÄHLEN**



Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, profitiert.

Nach dem Rückblick wollen wir jetzt in die Zukunft schauen.

Die Betriebsratswahlen 2010 wurden ordnungsgemäß ausgeschrieben und wir haben uns bemüht, aus möglichst allen Bereichen Kandidaten zu werben. Die Kandidatenliste wurde am 4. Februar 2010 dem Wahlvorstand überreicht. Es haben 23 Kolleginnen und Kollegen Interesse an dem Betriebsratsamt gezeigt. Für diejenigen Kolleginnen und Kollegen, denen der Wahlablauf noch nicht bekannt ist, einige Informationen:

Für den ordnungsgemäßen Ablauf der Wahlen wurde entsprechend den gesetzlichen Vorschriften ein Wahlvorstand bestellt. Am Standort Leonberg wird die Betriebsratswahl als Persönlichkeitswahl durchgeführt.



Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Beschäftigtenzahl am Standort. Da wir die magische Zahl von 1.000 überschritten haben, werden erstmals 15 ordentliche Betriebsratsmitglieder das BER-Gremium bilden. Liebe Kolleginnen und Kollegen, hier dürfen Sie die Betriebsräte Ihres Vertrauens demokratisch selbst bestimmen.

Jede/r wahlberechtigte Beschäftigte hat 15 Stimmen, darf jedoch jeweils nur eine Stimme pro Kandidatin oder Kandidat vergeben. Das amtierende Gremium und die neuen Kandidatinnen und Kandidaten bitten Sie um Ihre Stimmabgabe und um Ihr Vertrauen. Nehmen Sie Ihr demokratisches Recht in Anspruch. Gehen Sie am 16. März 2010 in Weilimdorf bzw. am 17. März 2010 in Leonberg, Daimlerstraße, zur Betriebsratswahl, denn:

**Wer nicht wählt, wird trotzdem registriert!**

## Wirtschaftliche Lage

Fortsetzung von Seite 1

Wie schon erwähnt wurde die Betriebsvereinbarung zum TV Besch vom 8. September 2009 mit Gültigkeit bis Ende Januar 2010 um zwei weitere Monate bis 31. März 2010 verlängert. Über die Verlängerung der Vereinbarung haben wir Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, per E-Mail informiert. Da wir verstärkt Fragen über Schließtage und Abbau von Urlaub in 2010 erhalten haben, möchte ich dazu einige Informationen geben.

Die ersten Schritte zu den Sparmaßnahmen, mit denen wir im März 2009 in die Verhandlungen mit der Firmenseite gingen, waren der Abbau der hohen Bestände an Gleitzeitguthaben und viele Resturlaubstage aus 2008. Um den gewünschten Abbau zu erreichen, gab es nur die Möglichkeit, kollektive Schließtage zu vereinbaren. Die Umsetzung war – wie Ihnen bekannt – in vielen Bereichen sehr schwierig. Trotzdem war dies aus unserer Sicht der einzig richtige Weg. Somit konnten die hohen Gleitzeitkonten und der Urlaub 2008/2009 abgebaut werden.

In diesem Jahr stehen wir nicht mehr vor denselben Problemen. Offen bleibt die Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzung zur Bewältigung der noch andauernden Krise. Gespräche über die weitere Vorgehensweise sind im Gange. Ob es uns gelingt, die wöchentliche Arbeitszeit zu „normalisieren“, wissen wir noch nicht; gerade das wäre notwendig zur Bewältigung der am Standort vorhandenen Arbeit. Der Betriebsrat sieht für kollektive Schließtage „am Stück“ keine Notwendigkeit mehr. Wenn überhaupt werden wir zum Abbau der Gleitzeit die Schließtage an Brückentagen vereinbaren.

Was den Abbau von Urlaub 2010 betrifft, kann ich soviel sagen, dass das gemeinsame Ziel von Betriebsrat und Firmenseite ist, den Urlaub 2010 bis Ende des Jahres auf Null zu fahren. Das ist nichts Neues, der Tarifvertrag schreibt vor: „Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr“. Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, planen Sie Ihren Urlaub rechtzeitig, sodass sich das Problem von 2009 nicht wiederholt.



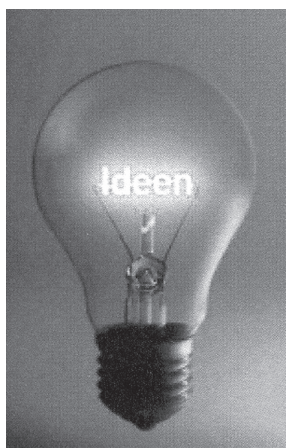
# Der Standort im Visier...

## Betriebliches Vorschlagswesen (BVW)

### **Robert Bosch,**

*„Immer soll nach Verbesserung des bestehenden Zustandes gestrebt werden. Keiner soll mit dem Erreichten sich zufrieden geben, sondern stets danach trachten seine Sache noch besser zu machen.“*

Das Betriebliche Vorschlagswesen – kurz BVW – ist eine Ideen-Plattform, über die Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge schriftlich einreichen können. So haben sie die Möglichkeit, ihr Arbeitsumfeld zu optimieren. Grundlagen des BVW sind eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH sowie eine Arbeitsanweisung. Die Arbeitsanweisung enthält den kompletten Text der Betriebsvereinbarung sowie Hinweise zur Bearbeitung von Verbesserungsvorschlägen. Das BVW dient dazu, Mitarbeiter über ihr Aufgabengebiet hinaus zum Mitdenken und



Einreichen von Verbesserungsvorschlägen anzuregen. Alle Führungskräfte haben die Aufgabe, das BVW zu fördern, die eigenen Mitarbeiter auf die Vorteile der Teilnahme hinzuweisen und sie bei Bedarf bei Verbesserungsvorschlägen zu unterstützen.

Außerdem haben sie dafür zu sorgen, dass Verbesserungsvorschläge, für die sie thematisch zuständig sind, objektiv auf ihre Durchführbarkeit hin geprüft und **brauchbare Verbesserungsvorschläge so schnell wie möglich eingeführt werden.**

Themen können etwa Qualitätsverbesserung, Vermeidung von Schäden und Unfällen, Risikominimierung, Erhöhung von Sicherheit und Umweltschutz, Reduzierung von Verwaltungsarbeit sowie Kostensparnis sein. Verbesserungsvorschläge werden nach Eingang beim Vorgesetzten bzw. beim BVW-Beauftragten in der HRL-Lr mit einem Eingangsdatum versehen.

Der Eingang wird dem Einreicher bestätigt. Verbesserungsvorschläge werden zur Prüfung und zur Entscheidung über die Einführung an die zuständigen Fachabteilungen weitergeleitet.

**Eine Beurteilung ist unverzüglich vorzunehmen,** lange Bearbeitungszeiten sollten eine Ausnahme sein. Die Einführung oder Ablehnung eines Verbesserungsvorschlages ist dem Einreicher mitzuteilen.

## Gefährdungsbeurteilung

### **Stand der Bereichs-Gefährdungsbeurteilungen November 2009**

Von den Abteilungen oder Gruppen mit ausschließlich Büroarbeitsplätzen haben 24 Abteilungen und Gruppen (72 Prozent) jeweils einen Entwurf der Gefährdungsbeurteilung abgegeben. Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung haben die Entwürfe bewertet und eine Stellungnahme abgegeben.

Die meisten Abweichungen ergaben sich bei der Bewertung von Arbeitszeitregelung, Beleuchtung, Verkehrs- und Transportwegen sowie Lärm. Von den Abteilungen oder Gruppen mit anderen Arbeitsplätzen wurden bisher 25 Entwürfe (79 Prozent) für Gefährdungsbeurteilungen erstellt.

Alle Abteilungen oder Gruppen, die noch keine Entwürfe erstellt haben, wurden nochmals von HSE-Lr angeschrieben.

# Flexibler Übergang in die Rente

Die staatliche Förderung von Altersteilzeitprogrammen lief 2009 aus. Das Renteneintrittsalter steigt und die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sinken.

Die Notwendigkeit und der Wunsch nach einem früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben besteht weiterhin unverändert, wie etwa bei gesundheitlichen Problemen oder Verschleißerscheinungen. Deshalb hat die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden im Herbst 2008 den Tarifvertrag (TV) zum flexiblen Übergang in die Rente vereinbart, der seit dem 1. Januar 2010 gültig ist.

Die Arbeitsgruppe 8 des Gesamtbetriebsrates hat diesen wichtigen Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in den Ruhestand sinnvoll modifiziert und mit einigen Verbesserungen bei Bosch umgesetzt. Dieser Tarifvertrag und seine Umsetzung im Betrieb sind in den momentanen Krisenzeiten wichtige und sinnvolle Instrumente zur Krisenbewältigung.

## Eckpunkte der Bosch Gesamt-Betriebsvereinbarung:

- Zugangsquote ein Prozent jährlich und Gesprächsverpflichtung zur Überprüfung der Gesamtquote von vier Prozent über die gesamte Laufzeit.
- Rangliste und Kriterien:
  - Schichter (Fertigungsstandorte)
  - Schwerbehinderte
  - Betriebszugehörigkeit.
- Die Rangreihe am Standort erfolgt nach Beratung mit dem Betriebsrat (ggf. weitere Kriterien).
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) werden über die gesamte Laufzeit auf die Aufstockung gemäß TV umgelegt (dies gilt nicht für AEP, EAV, AG).
- Umrechnung in Bruttoaufstockung und Individualisierung erfolgt anhand der im TV festgelegten Formel und führt zur Anhebung unterer Entgeltgruppen.

	Modell 1 („früh“, 5 Jahre)	Modell 2 („spät“, 4 Jahre)
<b>MA&lt;EG14</b> (Beispiel BaWü)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 58* - 63 Jahre (bzw. bis frühest möglichem Rentenzugang)</li> <li>• Laufzeit bis zu 5 Jahre</li> <li>• Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre</li> <li>• Öffnungsoption am Standort auf bis zu 6 Jahre**</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühest möglichem abschlagsfreien Rentenbeginn)</li> <li>• Laufzeit bis zu 4 Jahre</li> <li>• Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre</li> <li>• Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre**</li> </ul>
<b>MA≥EG14</b> (Beispiel BaWü)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nur, falls Öffnung durch Firmenseite auf betrieblicher Ebene erfolgt (mindestens jahrgangswise)</li> <li>2. Falls keine Öffnung gem. 1) erfolgt, Öffnung im Einzelfall insbesondere bei Vorliegen Schwerbehinderung bzw. Leistungseinschränkung im betrieblichen Einvernehmen möglich</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab 61 - 65 Jahre (bzw. bis frühest möglichem abschlagsfreien Rentenbeginn)</li> <li>• Mindestlaufzeit grundsätzlich 2 Jahre</li> <li>• Öffnungsoption am Standort auf bis zu 5 Jahre** Verkürzung Arbeitsphase durch LZK möglich</li> </ul>
<p>* für schwerbehinderte MA mit Rentenzugang gem. § 37, 236a SGB VI ab Vollendung des 55. Lebensjahres                      ** für interessenausgleichspflichtige Maßnahmen, ohne Schwellenwert, mit freiwilliger BV</p>		

Modelle für alle tariflich Beschäftigten und SL1-Angestellte

■ Endet die ATZ mit einem Bezug einer Altersrente mit Abschlägen, gibt es gemäß TV zur Minderung von Rentenabschlägen 250,- Euro Abfindung pro Monat vor Beginn der abschlagsfreien Rente (maximal für 24 Monate).

Die Anmeldung durch interessierte Beschäftigte muss bis zum 30. September eines jeden Jahres für ATZ im Folgejahr erfolgen. Wenn die Anzahl der Anmeldungen größer ist als das Kontingent für das Folgejahr wird nach Beratung mit Betriebsrat bis zum 31. Oktober eine Rangreihe erstellt.

Nach dem Tarifvertrag für den flexiblen Übergang in die Rente erhalten die Altersteilzeiter einen deutlich höheren Aufstockungsbeitrag zum Nettoentgelt als bisher. So klettert im Durchschnitt das Nettoentgelt in der Altersteilzeitphase auf rund 87 Prozent – diese Höhe erreichen vor allem die Facharbeiter und die Beschäftigten mit einem mittleren Einkommen.

Arbeitnehmer in den unteren Entgeltgruppen erhalten bis zu 89 Prozent des früheren Nettoentgelts, in den oberen Entgeltgruppen bis zu 85 Prozent. Wenn Sie Interesse oder weitere Fragen haben, sprechen Sie Ihren Betriebsrat an.

**Für jung.  
Für alt.  
Für alle.**  
**Neue Altersteilzeit**

# Ein Jobpaket mit viel Inhalt

Die IG Metall wollte in der Tarifrunde 2010 ein Jobpaket und eine sichtbare Entwicklung der Entgelte. Beides ist gelungen, um Arbeitsplätze zu sichern und die Kaufkraft der Arbeitnehmerhaushalte zu stabilisieren.

Entlassungen können bis Mitte 2012 vermieden werden. Basis hierfür ist das in der letzten Woche zwischen IG Metall und Südwestmetall geschlossene Jobpaket Südwest. Die rund 740 000 Beschäftigten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie erhalten mehr Geld. Zudem erhöhen sich mit der vereinbarten Beschäftigungs- und Qualifizierungsbrücke die Chancen junger Menschen auf Ausbildung und Übernahme. Ein weiterer Baustein: die Altersteilzeit. Sie ist für die Laufzeit des Tarifvertrages finanziert.

## **Der neue Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung**

Der neue Tarifvertrag Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung (KQB) läuft bis 30. Juni 2012. Neben den Bedingungen der konjunkturellen Kurzarbeit sind darin auch Regelungen zu einem Modell der tariflichen Kurzarbeit enthalten. Außerdem regelt er Fragen der Übernahme und Qualifizierung und die Finanzierung der Altersteilzeit. Die in Baden-Württemberg tarifvertraglich verankerte Aufzählung bei konjunktureller Kurzarbeit bleibt durch den neuen Tarifvertrag unverändert. Ebenso bleibt konjunkturelle Kurzarbeit auch in Zukunft für Betriebsräte und ihren Betrieb erzwingbar.

## **Beschäftigungsbrücke ist finanziert**

Auch die Altersteilzeit ist Baustein im Rahmen des Jobpaketes. Bislang war die Finanzierung des Tarifvertrages nach April 2010 noch offen. Jetzt ist klar: Die 0,4 Prozent Arbeitnehmeranteile, wie auch die 0,4 Prozent Arbeitgeberanteile sind bis März 2012 erbracht. Somit kann der Tarifvertrag seine Funktion als Beschäftigungsbrücke weiter ausfüllen. Damit haben ältere Beschäftigte die Möglichkeit zu fairen Bedingungen vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszuscheiden. Jüngere haben dagegen deutlich bessere Chancen in einen Betrieb zu kommen.

## **Vorrang für konjunkturelle Kurzarbeit**

Konjunkturelle Kurzarbeit nach SGB III ist immer dann, wenn sie möglich ist, durchzuführen. Die Betriebsräte können sie über eine tarifliche Schlichtungsstelle durchsetzen. Wird konjunkturelle Kurzarbeit durchgeführt, gilt für die betroffenen Beschäftigten für die im Tarifvertrag KQB geregelten Modelle ein erweiterter Kündigungsschutz. Betriebe, die sehr lange die Möglichkeit der Kurzarbeit nutzen, um Beschäftigung im Unternehmen zu halten, können im Rahmen des neuen Tarifvertrages die Kosten senken, die eine Arbeitsstunde durch Kurzarbeit zusätzlich belasten.

## **Neue tarifliche Kurzarbeit**

Tarifliche Kurzarbeit kann dann eingesetzt werden, wenn konjunkturelle Kurzarbeit nicht mehr möglich ist. Dies trifft z.B. dann zu, wenn die Bezugsdauer von 24 Monaten ausgeschöpft ist, was in einer großen Zahl der Betriebe im Südwesten bereits im kommenden Herbst der Fall sein wird. Die Arbeitszeit kann bei Anwendung des Modells auf eine Bandbreite zwischen 31,5 und 28 Stunden abgesenkt werden. Für die abgesenkte Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten einen Teilentgeltausgleich in Höhe von 15,33 Prozent je Ausfallstunde. Die Berechnung der Ausfallstunden erfolgt im Monatsdurchschnitt. Wird das Modell der tariflichen Kurzarbeit im Betrieb angewandt, haben die betroffenen Beschäftigten während der Dauer einen erweiterten Kündigungsschutz.

## **320 Euro plus 2,7 Prozent**

Die rund 740 000 Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg erhalten für die Monate Mai 2010 bis März 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von 320 Euro, Auszubildende 120 Euro. Die Auszahlung der Einmalzahlung wird in zwei Teilbeträgen jeweils zum 1. Mai 2010 und zum 1. Dezember 2010 erfolgen. Zum 1. April 2011 kommt eine tabellewirksame Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen von 2,7 Prozent hinzu. Diese kann zwei Monate vorgezogen oder nach hinten verschoben werden. Der Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2012. Die Altersteilzeit wird zusätzlich zu den Entgelterhöhungen durchfinanziert wird.

## **Qualifizierungsbrücke erweitert**

Ein weiterer Baustein ist die Möglichkeit auf bis zu fünf Jahre persönliche Weiterbildung. Somit haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich für diesen Zeitraum für Qualifizierungen, Schulabschlüsse oder gar ein Studium freistellen zu lassen. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung bleibt erhalten. Auszubildende können diese Möglichkeit einer Weiterqualifizierung direkt im Anschluss an die Ausbildung nutzen. In diesen Fällen verschiebt sich der Mindestanspruch auf Übernahme nach der Ausbildung nach hinten.

## HRL-Lr und BER-Lr:

# Eine gemeinsame Aktion für Behinderte

**Fabian, 18 Jahre alt, Schüler der Karl-Georg-Haldenwang-Schule (Schule für Geistigbehinderte in Leonberg) macht Praktikum bei RB, HRL-Lr**

Im Rahmen seiner Berufsfindungsphase absolvierte der 18jährige Fabian im Januar 2010 ein zweiwöchiges Praktikum bei HRL-Lr. Fabian besucht die Karl-Georg-Haldenwang-Schule in Leonberg und hat dort als einer der wenigen Schüler seinen Hauptschulabschluss geschafft, und zwar mit sehr guten Noten. Fabian leidet an dem sogenannten Asperger-Syndrom.

Das nach dem österreichischen Mediziner Hans Asperger benannte Syndrom (AS) gilt als leichte Form des Autismus und manifestiert sich etwa vom vierten Lebensjahr an. Obwohl viele Verhaltensweisen das soziale Netz der Betroffenen, insbesondere das der Familie und der nächsten Bekannten, stark in Anspruch nehmen, sind es nicht nur negative Aspekte, die das AS ausmachen.

Es gibt zahlreiche Berichte über das gleichzeitige Auftreten von überdurchschnittlicher Intelligenz und einer Inselbegabung, die sich meist schwerpunktmäßig auf bestimmte Gebiete beschränkt. Fabian's außergewöhnliche Interessen sind alle Themen rund um „Züge“.

So studiert er umfangreiche Kursbücher und hat innerhalb kürzester Zeit komplizierte Streckenkombinationen aus dem Gedächtnis parat. Außerdem hat Fabian eine besondere Begabung im Umgang mit den neuen Medien (PC, Fax, Scanner, Kopierer). Fabian kommuniziert mit seinem Gegenüber, das heißt er stellt Fragen und antwortet auf Fragen.

Im Vorfeld seines Praktikums hat sich Fabian akribisch genau vorbereitet und auf die Belange des BOSCH-Standorts Lr eingestellt. Er verblüffte damit, dass er sämtliche Produktbereichs-Kürzel – hier haben oft „altgediente“ Lr-Beschäftigte Probleme – und die dazugehörigen „Langnamen“ kennt.

Das Praktikum bei RB Lr kam auf Initiative von BER-Lr zu Stande. Ganz besonders lobenswert findet **LEOnews** die Bereitschaft von HRL-Lr, dem behinderten jungen Mann dieses Praktikum zu ermöglichen und ihn zu begleiten. Im Rahmen des Praktikums hat Fabian in der HRL die Themengebiete Stellenausschreibungen für den Standort Lr, Zeugniserstellung von Praktikanten, Botengänge, Pflege von Excellisten und Erstellung von Power-Point-Präsentationen bearbeitet.



*Fabian (links) mit Herr Kreicha*

Herr Kreicha, sein Betreuer bei HRL, bescheinigt ihm, dass sich Fabian die Arbeitsabläufe sehr schnell einprägte und sich auch daran hielt. Bei allen Kolleginnen und Kollegen war Fabian beliebt und er gab sich große Mühe im Umgang mit ihnen. Herr Kreicha äußert sich begeistert darüber, wie Fabian den Arbeitsalltag gemeistert hat.

Die Zusammenarbeit mit Fabian sei eine tolle Erfahrung und auch lehrreich für ihn selbst gewesen. Er wünscht Fabian für seinen weiteren Weg alles Gute und spricht die Hoffnung aus, dass Fabian den für ihn geeigneten Beruf finden wird und auch die Chance erhält, diesen zu erlernen.

**LEOnews** schließt sich herzlich gerne diesen Wünschen an. Außerdem bedankt sich **LEOnews** bei HRL-Lr für die Bereitschaft, mit Praktika einmal „andere Wege zu gehen“ und stellt fest: Auch HRL-Lr hat ein Herz für behinderte Menschen.

*Autismus = Tiefgreifende Entwicklungsstörung – angeborene, unheilbare Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitungsstörung des Gehirns, die sich schon im frühen Kindesalter bemerkbar macht. (Quelle: Wikipedia)*

# Die letzte Seite

## Hätten Sie's gewusst?

In unserer Umgangssprache ist hiervon oft die Rede:

### Das ist der springende Punkt.

Diese Redewendung ist auf Aristoteles zurückzuführen. Er spricht in einem seiner Bücher davon, dass sich im Weißen eines Eies das Herz des werdenden Vogels „als ein Blutfleck“ anzeige; dieses Zeichen hüpfte und springte. In einer Übersetzung wurde das Ganze mit „quod punctum salit...“ als „springender Punkt“ wiedergegeben.

## ...neues Rätsel, neues Glück...

...diesmal Fragen rund um die BER-Wahl...

Beim aufmerksamen Lesen der **LEOnews** springen Ihnen die Antworten förmlich entgegen. Unter den richtigen Einsendungen wird die/der Gewinner(in) per Los ermittelt.

1. Wann finden die Betriebsratswahlen statt?
2. Wie viele Betriebsräte werden am Standort Leonberg gewählt?
3. Welches Wahlverfahren wird angewandt?
4. In welchen Abständen werden regelmäßige Betriebsratswahlen abgehalten?
5. Wie viele ordentliche Betriebsräte hat der BER-Lr derzeit?
6. In welchem Jahr waren letztmalig Vertrauensleute-Wahlen?
7. Wie viele Kandidatinnen und Kandidaten stellen sich zur Betriebsratswahl 2010?
8. Wann erhielt der Wahlvorstand die Kandidatenliste überreicht?
9. Ein „Dauerthema“ bei BER-Lr seit März 2009?
10. Bitte ergänzen: WER NICHT WÄHLT...

### Einsendeschluss:

**31. März 2010**

## Die Päpstin

von Donna Woolfolk Cross

Mit „Die Päpstin“ empfehlen wir Ihnen einen packenden Historienwäzler (jetzt auch verfilmt und sehr erfolgreich in unseren Kinos)

Begeben wir uns ins frühe Mittelalter: Die Tochter eines Dorfgeistlichen, Johanna, tritt als Mönch verkleidet in das Kloster Fulda ein, lebt dort als Mann und wird später „Leibarzt“ des Papstes, bis sie schließlich selbst den päpstlichen Thron besteigt.

Fesselnd beschreibt die Autorin das Leben Johanna's in einer Zeit, in der Frauen nichts wert sind. Johanna ist eine Frau, die mutig ihr von Geburt an bestimmtes Schicksal zu ändern versucht. Richtig interessant wird dieses Buch dadurch, dass es sich hier um einen Roman mit einem wahren Kern handelt.

In diesem Buch wird der Lebensweg einer außergewöhnlichen Frau plastisch und verständlich dargestellt. Ein aufschlussreiches und unterhaltsames Buch, das man nicht mehr aus den Händen legen kann bis man es gelesen hat.

Autorin: Donna Woolfolk Cross  
Verlag: Rütten & Loening – Auflage 1  
(24. September 2009)  
Gebundene Ausgabe: 556 Seiten  
ISBN-10: 3352007756

## ..‘rum gerätselt...

Das Zahlen-„Kuddel-Muddel“ hat als erster Einsender Kollege Hans-Peter Haußmann, C/HMS11, richtig gelöst und bereits einen Buchpreis erhalten.

Herzlichen Glückwunsch von **LEOnews**.

Ab sofort werden wir bei den korrekten Lösungseinsendungen das Los entscheiden lassen. So haben alle Kolleginnen und Kollegen dieselbe Chance. Ferner wird ein Einsendeschluss vordefiniert.

Die **LEOnews** finden Sie auch als PDF-Datei auf unserer BER-Seite im BGN.

## 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