



# LEO NEWS



Infoblatt der Betriebsräte und Vertrauensleute für die Beschäftigten der RB GmbH im Betreuungsbereich Leonberg und St 018

## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

nach der Wahl ist vor der Wahl. Mit unserer letzten Ausgabe hatten wir die Betriebsratswahl vorbereitet und unsere Kandidaten vorgestellt. Nun, ein halbes Jahr später ist es an der Zeit, die amtierenden Betriebsräte vorzustellen und über ihre Aufgaben und Beweggründe zu berichten. Wie gewohnt werden sich in dieser Ausgabe zwei Betriebsräte im Interview zu Ihrer Sicht auf die Betriebsratsarbeit äußern.

Ohne den Interviews vorzugreifen, Hauptherausforderung für die Betriebsratsarbeit in Leonberg wird die Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen an einem stark wachsenden Entwicklungszentrum sein. Arbeitsbedingungen, die geprägt sind durch Mobilität und Agilität auf der einen Seite und Reduzierung von Entwicklungskosten auf der anderen. Schneller und günstiger sind die Merkmale der Produktivitätssteigerung. Diese wird jedes Jahr mit ca. 2,5 Prozent fortgeschrieben.

Nach Optimierung von Maschinen und Methoden in der Vergangenheit treten wir in eine Phase ein, in der Produktivitätssteigerung im Betrieb meiner Meinung nach in eine Sättigung kommt. Mehr Ergebnis pro Zeit in Forschung und Entwicklung sieht die Geschäftsführung in Vernetzung (Bosch Connect) und Inspiring working conditions (IWC). Die Gefahr besteht, dass Produktivitätssteigerung künftig entgrenzt und unbemerkt im privaten Umfeld stattfindet. Aufgabe des Betriebsrates wird sein, diesen Prozess wachsam zu verfolgen.

In der noch jungen Legislatur konnte unser neuer Betriebsrat einige wichtige Aufgaben erledigen. Beispielsweise musste zur Umsetzung von mobilem Arbeiten am Standort unsere Zeiterfassung in BoTime angepasst werden. Über die mit der Firmenseite vereinbarten Änderungen berichten wir in dieser Ausgabe.

Eine Gesetzesänderung zum abschlagsfreien Zugang in die Rente hat in Politik und Gesellschaft zu Diskussion geführt. Am 31. Oktober läuft die Frist für die Beantragung von Altersteilzeit aus. Vor diesem Hintergrund liefern wir einige Informationen, die es trotz oder gerade wegen fehlendem Tarifabschluss zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) zu beachten gibt.

Mit dem VVS Firmenticket mit Zuschuss vom Arbeitgeber haben wir einen echten Mehrwert hier am Standort.

Was das mit dem Betriebsrat zu tun hat lesen Sie in dieser Ausgabe.

Mit diesen und anderen Themen hoffen wir Ihnen ein paar wichtige Informationen weitergeben zu können.

Viel Vergnügen  
Ihr Betriebsrat

**SBVWAHL2014.de**  
SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG



**Wir kandidieren, weil...**

**... Inklusion zur Arbeitswelt bei Bosch in Leonberg dazugehört!**



## **Termine 2014**

- 25. November 2014 – Betriebsversammlung
- 8. November 2014 – Bosch-Aktionstag im Seniorenheim am Parksee
- 3. Dezember 2014 – Typisierung Stammzellenspender

### **LeoNews & was drin steckt:**

- Power beim Betriebsrat Seite 2/3
- Mobiles Arbeiten Seite 4
- VVS Zuschuss-Modell Seite 5
- Veränderungen am Standort Seite 6
- Rentenpaket und Altersteilzeit Seite 7
- Die letzte Seite Seite 8

# Vier Fragen an Marcus Schneider



**LeoNews:** Neu in der Freistellung, nicht ganz neu im Betriebsrat. Was ist deine Motivation für den Weg ins Betriebsratsbüro gewesen?

Vor 8 Jahren begann ich eine Doppelrolle als Betriebsrat und Projektleiter. Meine Überzeugung war und ist, dass sich die Dinge zum Guten nur durch Mitgestalten und durch Mut zur Diskussion und zur Entscheidung ändern lassen. Dieses Jahr ergab sich die Möglichkeit, mich nun voll und ganz der Betriebsratsarbeit zu widmen.

Die Entscheidung hierzu – gleichsam auch ein Loslassen – fiel mir nicht einfach. Doch erlaubt sie mir, den Fokus auf die Themen und Folgen der sich neu erfindenden Arbeitswelt zu schärfen. Eine Welt mit immer komplexeren Produkten und Projekten. Eine Welt, in der „Mobiles Arbeiten“ nicht mehr nur räumlich, sondern auch zeitlich zu verstehen ist.

Wo Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben bereits beginnen zu verschwimmen. Und eben zu helfen, den Weg durch diese Welt menschlich und fair zu gestalten, sehe ich als meine Aufgabe.

**LeoNews:** Nun zur neuen Standardfrage an unsere Interviewpartner. Welches sind aus deiner Sicht je zwei TOPS und FLOPS im Berufsleben?

Tops? Ein Top ist auf jeden Fall, dass viele Kolleginnen und Kollegen inzwischen selbst entscheiden können, ob sie einen 35-, 38- oder 40-Stunden-Arbeitsvertrag haben möchten.

**LeoNews:** Du sprichst den seit Oktober 2011 gültigen Ingenieurs-Tarifvertrag an?

Korrekt. Gepaart mit der Möglichkeit einzelne Wochenstunden langfristig anzusparen und später en Bloc zu nehmen, eröffnet er erfrischende Möglichkeiten zur Lebensplanung.

Ich denke mal, dass die Anzahl der Weltreisen und der persönlichen Weiterbildungsphasen aufgrund des Vertrags weiter zunehmen wird, wenn die Beschäftigten genügend Stunden zusammen haben.

Als weiteres Top empfinde ich, dass das Thema „Teilzeit“ speziell bei männlichen Kollegen mehr und mehr als positive Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen wird. Die entsprechend interessierten Kollegen sind manchmal sehr überrascht zu erfahren, dass „Teilzeit“ bereits bei 32 Wochenstunden beginnen kann.

Das sind genügend weniger Stunden, um ein spürbares Maß an

Freizeit zu erhalten. Und trotzdem ist man aktiv am Projektgeschehen beteiligt.

Der Top-Flop ist bei mir die Rente mit 67. Ich gehe nicht davon aus, dass die Projekte die nächsten Jahre weniger komplex werden. Entsprechend wird auch das Maß an Verantwortung und die psychische Belastung steigen. Und das über einen noch längeren Zeitraum. In die Rente „gehen“ wird vermutlich häufiger ein „kriechen“ in meinem Jahrgang sein.

**LeoNews:** Du meinst, weil die Projektverantwortung hinsichtlich der Einhaltung von engen Terminen zunimmt?

Nicht nur. Noch schwerer wiegt fast, dass in unserer Branche die Konsequenzen von Fehlern – und die macht jeder – immer gravierender werden. Der Druck auf den einzelnen, immer perfektere Arbeit liefern zu müssen steht im krassen Widerspruch zum zunehmenden Zeitdruck. Im Prinzip müsste man das Renteneintrittsalter in unserem Berufsfeld sogar eher absenken.

Der zweite Flop ist die Lautstärke in den Großraumbüros. Auf der Liste der gewichtigsten Effizienzkiller ist das Ablenkungspotenzial durch die Lautstärke in den Großraumbüros zurzeit definitiv ganz weit oben.

# Zwei Fragen an Dirk Taffe

**LeoNews:** Im Dezember 2013 hast du den Vorsitz im Betriebsrat von Ljuba Glavas übernommen, im März hat dich dein Gremium bestätigt. Was bedeutet es für dich, Betriebsratsvorsitzender zu sein?

Rund sechs Monate nach Ausscheiden meiner Vorgängerin bedeutet der Vorsitz für mich weit mehr Arbeit, als ich es mir vorgestellt hatte. Die Themen strömen von vielen Seiten auf den Betriebsrat ein: Gesamtbetriebsrat und seine Arbeitsgruppen, Geschäftsbereiche und Abteilungen, Querschnittsbereiche und nicht zuletzt die Beschäftigten am Standort.

Aufgabe des Vorsitzenden nach Betriebsverfassung ist, die Arbeit im Gremium zu organisieren und sein Sprachrohr zu sein. Bevor unser neu gewähltes Team arbeitsfähig wurde, blieben viele Aufgaben zur Erledigung an mir hängen. Mit zunehmender Einarbeitung übernehmen alle Betriebsräte mehr Aufgaben. So kann ich mehr Zeit darauf verwenden, strategische Themen, die wir mit dem Arbeitgeber verhandeln wollen, besser vorzubereiten.

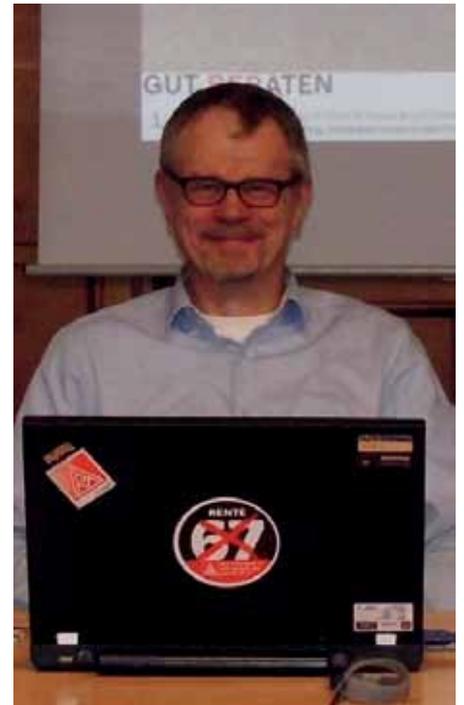
**LeoNews:** Die traditionelle „Drei-Wünsche-Frage“ wollen wir heute anders formulieren. Welches sind aus deiner Sicht im Berufsleben je zwei TOPS und FLOPS??

Top finde ich die Möglichkeit mobil arbeiten zu können. Dabei steht für mich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Vordergrund. Dass sich durch entspannte Arbeitsbedingungen die Arbeitsergebnisse verbessern, sollte sich in der Folge zeigen.

Ein Flop in diesem Kontext ist nicht erfasste Arbeitszeit. Ausstempeln und Weiterarbeiten oder – mobiles Arbeiten ohne Zeiterfassung – entgrenzte Arbeitszeit ist langfristig gesundheitsschädlich und verzerrt den wahren Kapazitätsbedarf in der Projektarbeit.

Ein weiterer Flop in meinen Augen ist die Anrechnung von Leistungsentgelt auf den Entfall von Entwicklungsabzügen. Entwicklungspotential ist in seiner Gesamtheit auf das Niveaubispiel der Zielentgeltgruppe zu betrachten. Entwicklungsfortschritt bedeutet Leistungszuwachs. Die Reduzierung von Leistungsentgelt ist an der Stelle für mich nicht nachvollziehbar. „Bosch-ERA – dreimal fair“ mutiert zum reinen Sparmodell.

Top ist das wachsende Interesse unserer hochqualifizierten Beschäftigten an gewerkschaftlichen Themen. Immer mehr erkennen die Kompetenz und Zuständigkeit der IG Metall, tarifpolitisch unsere Interessen umzusetzen. Gute Tarifverträge sichern und neue in unserem Sinne abzuschließen, das geht rechtsverbindlich nur für und mit IG Metall-Mitgliedern.



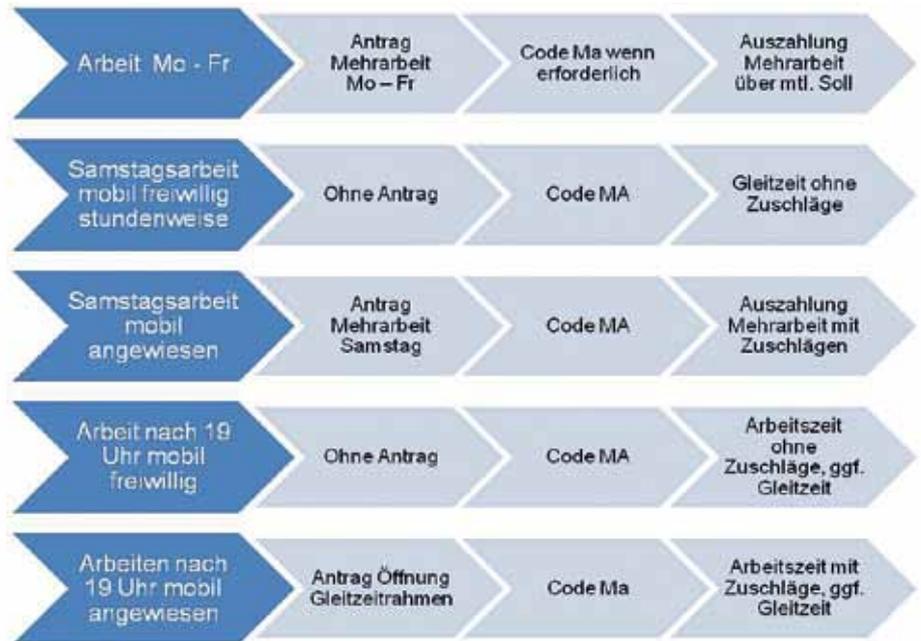


# Mobiles Arbeiten

**Mobiles Arbeiten insbesondere, wenn vom Beschäftigten frei gewählt, darf nicht zu Zuschlägen führen. So regelt es die Konzernbetriebsvereinbarung.**

Was aber, wenn der Arbeitgeber für einen Monat Mehrarbeit angewiesen, beantragt und genehmigt hat? Bislang wurden Zeiten die über die individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit (IRTAZ, meist acht Stunden) mobil erbracht wurde nicht als Mehrarbeit im BoTime ausgewiesen. Hier musste man nachbessern, denn in diesem Fall kommen Zuschläge durch Anweisung des Arbeitgebers zustande und nicht durch mobiles Arbeiten.

BoTime war bislang so programmiert, wie der geltende Manteltarifvertrag Zuschläge regelt.



Zusätzliche Regelungen aus unserer Betrieblichen Vereinbarung (BV) zur gleitenden Arbeitszeit waren nicht ausreichend im BoTime berücksichtigt.

Wenn künftig angewiesene monatliche Mehrarbeit nach Überschreitung der monatlichen Sollarbeitszeit in BoTime ausgewiesen wird, spielt es für die Zuschläge künftig keine Rolle, ob die Mehrarbeit betrieblich oder mobil erbracht wurde.

Ein besonderer Buchungscode für Mobiles Arbeiten mit Zuschlägen ist auch nicht erforderlich. Auf der anderen Seite besteht nach dieser Änderung nicht mehr die Möglichkeit, gleichzeitig Mehrarbeit auszu zahlen und Gleitzeit abzubauen.

Diese Praxis hatte sich aus der unvollständigen Programmierung in BoTime entwickelt. Sie wurde nicht selten genutzt, um Gleitzeitkonten gegen Überschreiten der 80-Stunden-Grenze abzusichern.

Der Betriebsrat hat seinen Verhandlungspartner aufgefordert, durch Unterweisung der Führungskräfte darauf hinzuwirken, dass Mehrarbeitsanträge weiterhin gestellt werden, wenn das aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Es ist nicht zulässig, Beschäftigte aufzufordern, Mehrarbeit als Gleitzeit zu erbringen, wenn diese absehbar nicht zeitnah durch Gleitzeitentnahme abgebaut werden kann.

Der Betriebsrat fordert die Firmenseite auf, die sogenannte Ampelregelung aus der Betriebsvereinbarung (Gleitzeit-Abbauplanung bei Überschreitung Gleitzeitplus 50 Stunden) konsequent anzuwenden.

Quelle: extranet.igmetall/  
PantherMedia / Elnur Amikishiyev

Standort S60

Standort 81

# VVS Firmenticket - Zuschussmodell



Mit Beginn 1. April 2014 lohnt es sich, Mitarbeitern einen Zuschuss zum Firmen-Ticket zu bezahlen. Firmen, die ihre Mitarbeiter mit mindestens 10 Euro pro Monat bezuschussen, gewährt der VVS den doppelten FirmenTicketrabatt (10 anstelle 5 Prozent).

Im Frühjahr ist der Betriebsrat auf seinen Verhandlungspartner und die Standortleitung zugegangen mit dem Ziel, diese Vergünstigung unseren Beschäftigten zukommen zu lassen. Die Vorteile auch für die Firmenseite liegen auf der Hand:

- Einsparungen bei den Kosten für Firmenparkplätze
- Imagegewinn durch Beitrag zur Reduzierung von Umweltbelastungen
- Positiver Aspekt bei der Mitarbeitersuche

Für den Beschäftigten kommt neben der höheren Ersparnis (s. Tabelle) eine zusätzliche Zuschusszahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von 15 Euro je Monat hinzu. Der Zuschuss wird vom Arbeitgeber pauschal versteuert.

Das bedeutet, dass die pauschal versteuerten Beträge in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden und in der Höhe nicht als Werbungskosten in der Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden können. Der Zuschuss wird zu Beginn des Abos für ein Jahr mit dem Gehalt überwiesen.

Wer am neuen Zuschussmodell teilnehmen möchte, der wählt sich über den Link auf der BGN-Seite des Betriebsrates Leonberg auf der Abo-Seite von DB Bahn ein.

Der erforderliche Firmen-Identifikationsschlüssel FIS ist auf unserer BGN-Seite angegeben. Neubeantragen muß auch, wer von dem bisherigen Firmenticket zum Zuschussmodell wechseln möchte.

Mehr Informationen zum Zuschussmodell hier oder beim Betriebsrat:

[https://inside-ws.bosch.com/FIRSTspiritWeb/permlink/wcms\\_locations\\_de\\_-02\\_Organization\\_Template\\_Clusters\\_Full\\_RtP\\_52-DE](https://inside-ws.bosch.com/FIRSTspiritWeb/permlink/wcms_locations_de_-02_Organization_Template_Clusters_Full_RtP_52-DE)

Der Betriebsrat ist froh, dass auf seine Anregung hin der Arbeitgeber dieses Zuschussmodell übernommen hat und sogar 15 Euro statt der erforderlichen 10 Euro bezuschusst, was zu einem echten Standortvorteil geführt hat.

## Endlich Typisierung am Standort



Immer wieder treten Beschäftigte an Betriebsrat und Personalabteilung mit der Bitte heran, für die Stammzellentypisierung zu werben. Dahinter stehen immer tragische Schicksale von Verwandten oder Bekannten der Beschäftigten. Der Betriebsrat hat sich bereits im Frühjahr dafür eingesetzt, eine einmalige Typisierung am Standort durchzuführen.

Wir glauben dadurch mehr potentielle Spender zu erreichen, als bei wiederkehrenden Aufrufen zur Typisierung außerhalb von Betrieb und Arbeitszeit. Neben einem Imagegewinn für unseren Standort hat diese Aktion den Vorteil bei künftigen Anfragen von Beschäftigten direkt auf die DKMS-Datenbank zu verweisen, wo dann all unsere Stammzellenspender registriert sind.

Es ist uns gelungen die Firmenseite für diese Aktion zu gewinnen, die sich mit einer Kostenübernahme für 120 Spendenwilligen beteiligen wird. Dafür herzlichen Dank.

Mehr Informationen, wie sie auch bereits im Betrieb ausliegen, finden Sie in dieser Ausgabe. Wir hoffen auf eine erfolgreiche Durchführung und möchten all jenen danken, die sich mit Typisierung oder Geldspende an der Aktion beteiligen.

Tarif Beispiel 4 Zonen persönlich	Monat	Jahr	Ersparnis
MonatsTicket Jedermann 2014	129,90 €	1.558,80 €	
JahresTicket Jedermann persönlich 2014	108,25 €	1.299,00 €	17%
FirmenTicket 2014	102,84 €	1.234,08 €	21%
FirmenTicket mit Zuschuss 2014	97,43 €	1.169,16 €	25%

# Standort Leonberg



## Büromodule im Werksteil 2 (Lr220C).

Die dort aufgestellten Büromodule werden seit dem 13. Oktober bezogen. Aus Sicht des Betriebsrates sind die dort zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze angenehm gestaltet.



Die Räumlichkeiten bieten Platz für 68 Beschäftigte. Sie verfügen über Besprechungszimmer, Räume für Einzelarbeitsplätze und eine Kaffeeküche im 2. OG. Mittlerweile sind die ersten CC-DA Mitarbeiter dort eingezogen. Die Büromodule werden keine Dauerlösung bleiben.

## Neuer Aufzug im Werksteil 2

In den vergangenen Wochen wurde im Gebäude Lr220 ein neuer Aufzug eingebaut. Die Baumaßnahmen einen rollstuhlgerechten Zugang zu schaffen laufen derzeit noch. Somit kann das Gebäude Lr220 demnächst barrierefrei erreicht werden. Aus Sicht des Betriebsrates ist dies ein wichtiges Signal zur Inklusion behinderter Mitmenschen.

## Riedwiesen-Straße 1

Die Verhandlungen mit dem Vermieter sind abgeschlossen. Im Rahmen des Standortentwicklungsplanes ist vorgesehen, bis zum Jahresende mehrere Zentralabteilungen dort hin zu verlagern. Derzeit laufen die Umbaumaßnahmen, um den Kollegen entsprechend attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen.

FCM-Lr hat zugesagt, dass ausreichend Parkplätze am Gebäude angemietet werden. Zwischenzeitlich konnte auch die Werksverpflegung für die Kollegen organisiert werden.

## Parkhaus am Bahnhof

Die Stadt Leonberg hat Ende 2013 bekannt gegeben, das bestehende Parkhaus am Bahnhof abzureißen und durch ein neues Parkhaus zu ersetzen. Der Betreiber, die Stadtwerke Leonberg, wollen hier im Zeitraum 2015/16 insgesamt 450 neue Stellplätze auf vier Etagen schaffen.

Mit einem Wachdienst soll die Sauberkeit verbessert werden. Bosch wird auch im neuen Parkhaus wieder Stellplätze für die Mitarbeiter anmieten. Im Gespräch mit den Stadtwerken wurde der Wunsch geäußert, einen zusätzlichen Ausgang über die oberen Parkdecks vorzusehen.

## Standort Weilimdorf

Nach dem Wegzug eines Mieters stehen dort im Gebäude freie Flächen zur Verfügung. Bei FCM-Lr liegen jedoch keine Anforderungen hinsichtlich einer Erweiterung der bestehenden Flächen vor.

# Rentenpaket und Altersteilzeit

## Übersicht für Jahrgänge ab 1949: Wann kannst Du Altersrente (AR) beziehen?

Jahrgang	Regelaltersrente	AR für besonders langjährig Versicherte	AR für langjährig Versicherte			AR für schwerbehinderte Menschen		
	reguläres Eintrittsalter*	reguläres Eintrittsalter*	reguläres Eintrittsalter*	vorzeitig in Rente		reguläres Eintrittsalter*	vorzeitig in Rente	
				ab Alter*	Abschlag		ab Alter*	Abschlag
01/1949	65 + 3	63	65 + 1	63	7,5 %	63	60	10,8 %
02/1949	65 + 3	63	65 + 2	63	7,8 %	63	60	10,8 %
03-12/1949	65 + 3	63	65 + 3	63	8,1 %	63	60	10,8 %
1950	65 + 4	63	65 + 4	63	8,4 %	63	60	10,8 %
1951	65 + 5	63	65 + 5	63	8,7 %	63	60	10,8 %
01/1952	65 + 6	63	65 + 6	63	9,0 %	63 + 1	60 + 1	10,8 %
02/1952	65 + 6	63	65 + 6	63	9,0 %	63 + 2	60 + 2	10,8 %
03/1952	65 + 6	63	65 + 6	63	9,0 %	63 + 3	60 + 3	10,8 %
04/1952	65 + 6	63	65 + 6	63	9,0 %	63 + 4	60 + 4	10,8 %
05/1952	65 + 6	63	65 + 6	63	9,0 %	63 + 5	60 + 5	10,8 %
06-12/1952	65 + 6	63	65 + 6	63	9,0 %	63 + 6	60 + 6	10,8 %
1953	65 + 7	63 + 2	65 + 7	63	9,3 %	63 + 7	60 + 7	10,8 %
1954	65 + 8	63 + 4	65 + 8	63	9,6 %	63 + 8	60 + 8	10,8 %
1955	65 + 9	63 + 6	65 + 9	63	9,9 %	63 + 9	60 + 9	10,8 %
1956	65 + 10	63 + 8	65 + 10	63	10,2 %	63 + 10	60 + 10	10,8 %
1957	65 + 11	63 + 10	65 + 11	63	10,5 %	63 + 11	60 + 11	10,8 %
1958	66	64	66	63	10,8 %	64	61	10,8 %
1959	66 + 2	64 + 2	66 + 2	63	11,4 %	64 + 2	61 + 2	10,8 %
1960	66 + 4	64 + 4	66 + 4	63	12,0 %	64 + 4	61 + 4	10,8 %
1961	66 + 6	64 + 6	66 + 6	63	12,6 %	64 + 6	61 + 6	10,8 %
1962	66 + 8	64 + 8	66 + 8	63	13,2 %	64 + 8	61 + 8	10,8 %
1963	66 + 10	64 + 10	66 + 10	63	13,8 %	64 + 10	61 + 10	10,8 %
ab 1964	67	65	67	63	14,4 %	65	62	10,8 %
<b>Wie viele Jahre musst Du versichert gewesen sein?</b>								
	5 Jahre	45 Beitragsjahre		35 Jahre			35 Jahre	

Nachbesserungen der Großen Koalition bei den Rentengesetzen haben auch die Neugestaltung des IG Metall-Tarifvertrags zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) zur Folge.

Dieser Tarifvertrag bildet die Grundlage für die entsprechende Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit bei Bosch (GBV „Flexibler Übergang in die Rente“). Der TV FlexÜ wird in der laufenden Tarifrunde verhandelt. Bis der neue Abschluss

vorliegt, wirkt der alte nach. Entsprechend gelten auch die Inhalte unserer GBV weiter.

Nur für wenige besonders langjährige Versicherte an unserem Standort ändert sich die Zugangsberechtigung für die Altersteilzeit 2015. Anmelden können sich damit alle besonders langjährigen Mitarbeiter, bei denen der Rentenzugang mit 63 und stufenweiser Anhebung zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 1. Dezember 2020\*

liegt. Ferner kann bei bereits abgeschlossenen Altersteilzeitverträgen geprüft werden, ob für langjährige Versicherte Anpassungsbedarf besteht (so genannte „Störfall- oder Lückenproblematik“).

Bei Unklarheiten beantragen Sie die Kontenklärung bei der deutschen Rentenversicherung oder nutzen Sie die Informationen von MyHR zum Thema Altersteilzeit oder sprechen Sie Ihren Businesspartner an.

# Die letzte Seite

## Beratung anonym und online

Seit Juli gibt es ein neues Angebot der Sozialberatung, das allen Mitarbeitern in Leonberg offen steht. Man kann sich im Internet anonym mit einem selber gewählten Nickname anmelden, sein Anliegen schreiben und bekommt dann zeitnah eine ausführliche Beratung.

Die Nutzung ist zu jederzeit möglich vom Rechner zu Hause oder von unterwegs mit dem Smartphone. Keine Voranmeldung, keine Terminvergabe notwendig. Geeignet ist das Medium sowohl für kurze Informationsfragen als auch für sehr persönliche Themen, bei denen man sich nicht persönlich outen möchte.



Das online-Beratungsportal erreicht man über <https://bosch-mitarbeiterberatung.info>



## Werden Sie Stammzellspender!

Alle 16 Minuten erkrankt in Deutschland ein Mensch an Blutkrebs, darunter viele Kinder und Jugendliche. Für zahlreiche Patienten ist die Übertragung gesunder Stammzellen die einzige Überlebenschance. Viele finden jedoch keinen passenden Spender. Deshalb möchte die Robert Bosch GmbH zusammen mit der DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH eine Aktion zur Gewinnung von potenziellen Stammzellspendern durchführen. Jede Registrierung kostet 50 Euro, die Robert Bosch GmbH übernimmt diese Kosten für 120 Mitarbeiter. Lassen Sie sich registrieren und/oder helfen Sie mit einer Geldspende!

**REGISTRIERUNG:**  
Mittwoch, 03.12.2014  
09:00 bis 12:00 Uhr  
MED-Lr, Geb. 104/0

**GELDSPENDE:**  
Kreissparkasse Tübingen  
IBAN DE64 6415 0020 0000 2555 56  
BIC SOLADES1TUB  
Stichwort: RBO 014

Jeder gesunde Erwachsene zwischen 18 und 55 Jahren kann sich aufnehmen lassen. Weiterführende Informationen finden Sie online unter [www.dkms.de](http://www.dkms.de). Wir bitten Sie bei Interesse bis zum 21.11.14 eine Email an die Werkschwester Frau Hellmann-Liebert (Annette.Hellmann-Liebert@de.bosch.com) zu senden.

Im Namen der Robert Bosch GmbH Standort Leonberg und der DKMS danken wir Ihnen schon heute für die Bereitschaft, Leben zu retten!



Wir besiegen Blutkrebs.

Folgen sie uns   
[www.dkms.de](http://www.dkms.de)