

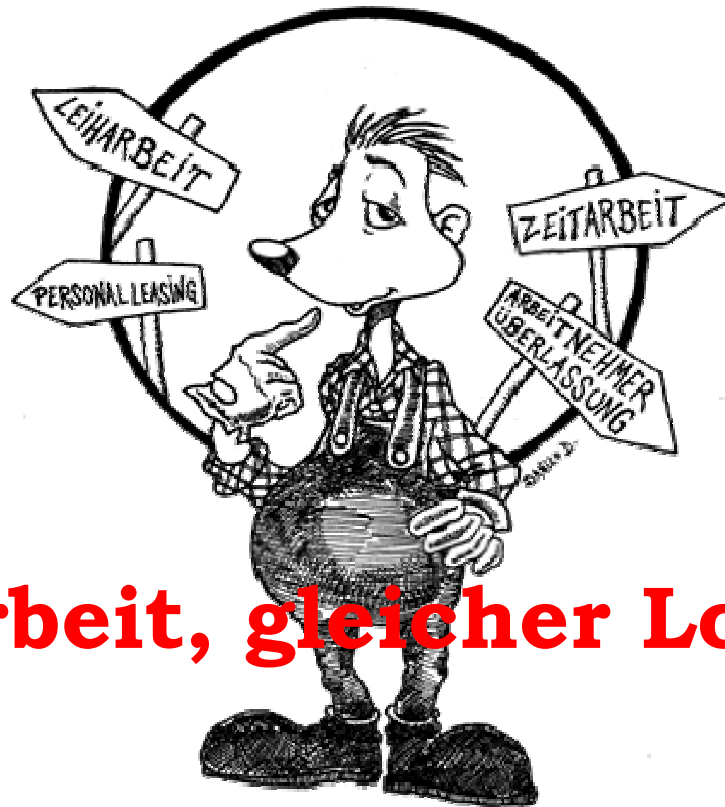


Reflektor

Ausgabe 25
Dezember 2007

Wir können
auch anders!

Befristungen
statt Leiharbeit.



Gleiche Arbeit, gleicher Lohn!

Seite 2

- Gesamtschwerbehinderten-
tagung

Seite 3

- Termine 2008
- Seminarangebote
- Gute Arbeit

Seite 4

- Manteltarifvertrag
- Vertrauensleutewahl 2008

Seite 5

- Beispiel Spätschichtzulage
- Neuregelung im
Manteltarifvertrag
- Übernahme Azubis
- zusätzlicher Ausbildungs-
meister für TGA

Seite 6

- Personelle Veränderungen
beim Betriebsrat
- Rätelecke

Die Themen in
dieser Ausgabe

Ca. 290 Befristete Neueinstellungen!

Befristete Einstellungen – keine Leiharbeiter

Die Auftragslage in unserem Werk hat sich erfreulicherweise gegenüber Wirtschaftsplan deutlich verbessert.

Zum Einen übernehmen wir Stückzahlen in der Rail- Fertigung, die eigentlich in Amerika vorgesehen waren, zum Anderen trägt die Entscheidung, die Reihenspumpe nun definitiv in Homburg zu belassen, zur Stabilisierung der Beschäftigung bei.

Nicht abzusehen war der konjunkturelle Anstieg der Abrufzahlen im Injektorbereich. Die Planzahlen der Werkleitung ließen einen Personalüberhang erwarten. Das Gegenteil ist eingetreten und es wurde über Einstellungen verhandelt. Der BER hat von vorne herein klar gemacht, dass nur Einstellungen als Bosch Mitarbeiter in Frage kommen und das Ansinnen der Firmenseite, die Auftragspitzen mit Leiharbeitern abzudecken abgelehnt.

Das hat zur Einstellung von ca. 290 Mitarbeitern geführt.

Der BER hat die Werkleitung aufgefordert, frühzeitig eine Verlängerung der Verträge, die am 31.12.07 auslaufen würden, bekannt zu geben.

Aktuell sieht die Beschäftigungslage erfreulich gut aus. Wir haben mit den Einstellungen den richtigen Weg beschritten: Gleicher Lohn für Gleiche Arbeit - Leiharbeit ist keine Perspektive.

Bei Bosch wird auf Basis des Tarifvertrages der IG Metall ordentliches Geld bezahlt, das kann sich das Unternehmen leisten und das haben wir alle auch verdient. ■

Gesamtschwerbehindertentagung

„Dialog der GSV mit der Werkleitung des HoP1 und der Geschäftsleitung über gesundes Arbeiten, Integration von Schwerbehinderten und Leistungsgewandelten und das Thema Altersausstieg!“

Am 05., 06. und 07. November 2007 fand im HoP1 die diesjährige Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSV) der GmbH statt. Dieses Gremium wurde letztmals 2006, bei der gleichnamigen Veranstaltung in Immenstadt, von den Schwerbehindertenvertretern aller deutschen Standorte der Robert Bosch GmbH gewählt. Die GSV trifft sich regelmäßig und bildet mit allen Schwerbehindertenvertretern ein Netzwerk zum Informationsaustausch und gemeinsamen beackern von Problemen an den Standorten.

Die Veranstaltung begann am Montag dem 05.11. nach dem Mittagessen im Hotel Stadt Homburg mit Begrüßung und interner Vorbereitung und Absprache. Zum Abendessen konnten wir den Technischen Werkleiter Herrn Gönner und den Landrat des Saarpfalzkreises, Herrn Lindemann begrüßen, die später auch am Kulturprogramm im „Kaffee Zauberlehrling“ teilnahmen.

Dienstags begann der offizielle Teil der Veranstaltung im HoP1, im großen Lehrsaal neben der TGA. Dort konnten wir die Kollegen Michael Höchst/BER und Anton Kutzka/GBR, unseren Kaufmännischen Werkleiter Herrn Gackstatter, sowie die externen Gäste Herr Gütlein, der Landesbeauftragte für Schwerbehindertenfragen und die Oberärztin der Fachklinik Psychosomatik, der Bliedalkliniken Frau Dr. Kopka begrüßen. Die Redebeiträge der Gäste waren sehr aufschlussreich und informativ, was die Grundlage von regen Diskussionen war. Die Hauptthemen dieses Tages waren die aktuelle Beschäftigungssituation, der Stand und die Umsetzung der Betriebsvereinbarung, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, Ergonomie und psychische Belastungen in der heutigen Arbeitswelt, insbesondere an den „Schlanken Linien“ und anderen BPS-Arbeitsplätzen. Nachdem sich die Gäste verabschiedet hatten, hat sich die Gruppe in zwei Teile aufgeteilt, um Fertigungs-, Montage-, Prüflinien und andere nach BPS umgerüstete Arbeitsplätze zu besichtigen. Eine Gruppe nahm sich die Ho109, die andere die Ho202 vor. So bekamen die SB-Vertreter anderer Standorte einen Blick über die fragwürdige Arbeitsplatzgestaltung unter BPS und konnten zum Teil mit kreativen Vorschlägen mit den Abteilungsleitern vor Ort diskutieren.

Auch am letzten Tag der Veranstaltung war wieder „Prominenz“ geladen. Die GSV begrüßte am 07.11.2007 den leitenden Arbeitgeberbeauftragten für SB-Fragen Herrn Schirmer, den Leitenden Werksarzt Dr. Boll. Am fortgeschrittenen Morgen beehrte der Vertreter der Geschäftsleitung G13- Herr Malchow, in Begleitung unsers Kaufmännischen Werkleiters Herrn Gackstatter, die Tagung, was letztendlich der Höhepunkt der Veranstaltung werden sollte. Ich habe in diesem Artikel nur die aktiv mit Redebeiträgen teilnehmenden Gäste erwähnt und bitte alle Anderen um Nachsicht!



Teilnehmer der Gesamtschwerbehindertentagung vom 05.11. bis 07.11.2007

Als Fazit und Resümee der gesamten Diskussionen und Beiträge:

- Die Betriebsvereinbarung „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ soll ausdrücklich bei der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nach Krankheit helfen und die Integration und Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, unter strikter Einhaltung des Datenschutzes gewährleisten.
- Zusage der Firma, den Bereich betriebliche Gesundheitsförderung zu verstärken.
- Die Einhaltung von Boschnormen und Vereinbarungen im Bezug ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung, ggf. Nachrüstung bestehender Arbeitsplätze.
- Weltweite Investitionen für „Altersgerechtes Arbeiten“ ,durch Qualifikation und Weiterbildung, bei einer immer älter werdenden Belegschaft.
- Planung, älteren Mitarbeiter/innen vernünftige Altersteilzeitmodelle anzubieten.
- Gestaltung neuer Modelle Azubis nach erfolgreich abgeschlossener Facharbeiterprüfung in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

WIR, die HoP1/Schwerbehindertenvertretung, als Veranstalter bedanken uns bei den Gästen und Teilnehmern für ihr Kommen und Mitgestalten, natürlich auch bei all denen die zum Gelingen dieser Tagung beigetragen haben! ■

MITTE statt außen vor
ENDRIN

Termine 2008

Mitgliederversammlung am
13.01.2007 um 09:30
Arbeitskammer Kirkel.
Aufsichtsratswahl am
31.01.2008 in Stuttgart.
Betriebsversammlung am
25.04.2008 Erbacher
Sporthalle.
Betriebsrätekonferenz vom
05 bis 07. Mai 2008.
Vertrauensleutewahl vom 13.
bis 23. Mai 2008.

Nutze dein Recht auf
Bildungsurlaub...!Folgende Seminare bieten
wir euch an.

AI Seminar Nr. Q2002008 1001
vom 08.02.09 bis 13.02.09

AI Seminar Nr. Q2002008 1002
vom 17.02.08 bis 22.02.08

AI Seminar Nr. Q2002008 1010
vom 13.04.08 bis 18.04.08

AI Seminar Nr. Q2002008 1019
vom 01.06.08 bis 06.06.08

AI Seminar Nr. Q2002008 1033
vom 26.10.08 bis 31.10.08

Entgeltgestaltung I
Seminar Nr. Q2002008 2304
vom 08.06.08 bis 13.06.08

Entgeltgestaltung I
Seminar Nr. Q2002008 2305
vom 29.06.08 bis 04.07.08

Entgeltgestaltung I
Seminar Nr. Q2002008 2306
vom 12.10.08 bis 17.10.08

Alle Seminare finden in der
Arbeitskammer Kirkel nach dem
Saarländischen Weiterbildungsgesetz
statt.
Dein Interesse geweckt? Dann melde
dich sofort an.
Bei Oliver Simon Tel. 2340 oder
Frank Jäger Tel. 2225.

Bezahlten Bildungsurlaub
verschenken?
Ich bin doch nicht blöd...!Im Alter arbeiten kann nur,
wer **Gute Arbeit** hat!

Heute liegt das durchschnittliche
Renteneinstiegsalter bei rund 60 Jahren.
Gesund bis zur gesetzlichen
Regelaltersgrenze schaffen es nur
Wenige, weil die Arbeitsbedingungen und
der Arbeitsmarkt schlechthin es nicht
zulassen!

Würde man von unternehmerischer wie
auch von politischer Seite genau dort den
Hebel ansetzen, könnte dies
erfolgsversprechend und realistisch sein
im Umgang mit dem demografischen,
Wandel der unserer Gesellschaft
bevorsteht.

Vor diesem Hintergrund müssen wir leider
feststellen, dass wir von „Guter Arbeit bis
65“ meilenweit entfernt sind und
logischerweise von Arbeit bis 67 noch
weiter!

Heute haben nur noch rund 38% der über
55-jährigen einen Arbeitsplatz und bei
den 60 bis 65-jährigen sind es noch mal
ca. 5% weniger. Deshalb steigt die Gefahr
noch extrem an, dass ältere
Kollegen/Innen, die nicht mehr können
oder ihren Job auf einem anderen Wege
verlieren bzw. keinen neuen mehr finden,
faktisch mit Rentenabbau bestraft werden!

- Dazu sagte unser
Bundesarbeitsminister Franz
Müntefering (SPD): „Die meisten
Menschen werden wohl auch
zukünftig vor dem
Höchst Eintrittsalter in Rente
gehen. Die Frage ist halt, wie viel
Geld sie dann haben!“

Wenn in der gesellschaftlichen Diskussion
der demografische Wandel immer wieder
als „gesellschaftliche Megakrise“
dargestellt wird, bleibt uns der Blick auf
wirksame Maßnahmen weiterhin verbaut!
(Böse Zungen behaupten, das wäre von
einigen Interessengruppen so gewollt!)
Das Horrorszenerario Demografie und der
konstruierte Gegensatz zwischen Jung
und Alt stehen doch immer dann hoch im
Kurs, wenn es darum geht,
Sozialleistungen zu kürzen oder soziale
Sicherheit zu privatisieren!
Statt Abbau von Massenarbeitslosigkeit,
Beschränkung prekärer
Arbeitsverhältnisse und Einführung einer
Bürgerversicherung sollen zur
Stabilisierung der Sozialkassen den
Beitragszahlern und den Rentnern
„weitere Opfer“ abverlangt werden!
Genauso wenig führt die Annahme einer
älter werdenden und schrumpfenden
Gesellschaft in eine Katastrophe für
Produktivität und Innovationskraft der
Unternehmen!

Unternehmen und
Arbeitnehmervertretungen stellen dies'
nämlich schon unter Beweis, indem sie
den Herausforderungen gemeinsam
engagiert begegnen. Andere wiederum
führen neue Arbeitssysteme und
personelle Umstrukturierungen durch, um
dadurch die Produktivität
kurzfristig bis zum Erbrechen zu steigern
und verschärfen dadurch das eigentlich zu
beherrschende Problem extrem!
Doch primär muss zuerst akzeptiert
werden, dass die alternden
geburtstarken Jahrgänge zur
Intensivierung einer alterns- und
altersgerechten Personalpolitik führen
müssen! Weil alle Maßnahmen dazu aber
erst verzögert wirken ist rasches Handeln
angesagt!!!

Alle erforderlichen Vorschläge zu einer
alterns- und altersgerechten Arbeit sind
eigentlich schon gemacht und liegen vor.
Einige Beispiele:

- Die Bundesanstalt für Arbeit
verstärkt und finanziert die
Fortbildung von Älteren, um
ihnen den Verbleib oder den
Wiedereinstieg in den Job zu
erleichtern, denn der ist
maßgeblich von Qualifikation
abhängig!
- Genauso gehören
tarifvertragliche Regelungen zu
Lebensarbeitszeitkonten dazu.
Sie könnten es vielen älteren
Kollegen/Innen ermöglichen, in
den letzten Arbeitsjahren ihre
Arbeitszeit zu verkürzen bis hin
zur Teilzeit!
- Denkbar sind auch
Betriebsvereinbarungen, die es
z.B. Kollegen/Innen, die lange
Zeit Schichtarbeit verrichtet
haben oder gesundheitlich
angeschlagen sind, unter
bestimmten Voraussetzungen
weiterhin ermöglichen früher aus
dem Arbeitsleben
auszusteigen! ■

Dazu ein Vers von Knut Becker
zum Nachdenken:

- Franz hat es weit
gebracht im Konzern.
- Bei seinem rasanten
Aufstieg ist er
allerdings ziemlich
runtergekommen !

Einführung des Manteltarifvertrags im Betrieb

Die Einführung des Manteltarifvertrags ist eng mit der Einführung des Entgeltrahmen-Abkommens verbunden. Der Manteltarifvertrag gilt in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland ab 1. Januar 2006, in Thüringen ab 1. Januar 2005. Er wird aber erst ab dem ERA-Einführungsstichtag im Betrieb angewandt. Es gilt der Grundsatz: Zum Stichtag der ERA-Einführung wird betrieblich von dem einen Tarifvertragssystem auf ein anderes Tarifvertragssystem umgestellt.

Aus der Umstellung zu diesem Stichtag können sich verschiedene Detailfragen ergeben. So berechnet sich bis zum Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung das Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld nach den Bestimmungen des alten Gemeinsamen Manteltarifvertrags, nach dem Stichtag der betrieblichen ERA-Einführung nach den Bestimmungen des neuen Manteltarifvertrags.

Hieraus können sich geringfügige Berechnungsunterschiede ergeben. Diese wurden von den Tarifvertragsparteien durch die Setzung des Stichtages in Kauf genommen. ■

Freistellung von der Arbeit nach §12 Manteltarifvertrag

Was gibt es wann?

Hier ein paar Auszüge:

Bei eigener Eheschließung
1 Tag!
Bei Niederkunft der Ehefrau
2 Tage!
Bei Tod des/der mit dem Arbeitnehmer in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten/ Lebensgefährten und Kindern 3 Tage!

Weitere Freistellungsmöglichkeiten findest du im Manteltarifvertrag.

Vertrauensleutewahl 2008

Vom 13. Mai bis 23. Mai 2008 findet in der Robert Bosch GmbH die Vertrauensleutewahl statt. Die Vertrauensleute sind das Sprachrohr zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich Informationen bei allen Betriebsräten und Vertrauensleuten holen.

Die stärkere Beteiligung von Frauen in den Vertrauenskörpern ist eine Frage praktizierter Demokratie und keine soziale Gefälligkeit. Vertrauensleute müssen die Beschäftigtenstruktur im Betrieb abbilden und so deutlich machen, dass sie bei allen Beschäftigten „nah dran und kompetent“ sind. Dieses Motto der VL-Wahlen muss für die Themen und Formen der Arbeit genau so gelten. Dabei sind gerade Angestellte im kaufmännischen Bereich oft jung und weiblich. Wenn es also gelingt, mehr Vertrauensfrauen aus diesem Bereich zu gewinnen, so ist damit für eine größere Repräsentanz gesorgt und Vielfältigkeit in der Vertrauensleutearbeit Realität. Deshalb an alle Frauen, ergreift die Initiative und werdet Vertrauensfrau. Somit habt ihr die Chance zur Fachkraft in Arbeitnehmerfragen zu werden. ■

Nutze deine Chance!

Bis zur Einführung des Entgeltrahmen-Abkommens gilt:	Ab Einführung des Entgeltrahmen-Abkommens gilt:
<ul style="list-style-type: none"> • der Gemeinsame Manteltarifvertrag, • der Lohnrahmentarifvertrag, • der Gehaltsrahmentarifvertrag, • der Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sowie • der bisherige Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung, • der Tarifvertrag zur Verdienstsicherung älterer Arbeitnehmer und • das Abkommen für Auszubildende. 	<ul style="list-style-type: none"> • der Manteltarifvertrag, • das Entgeltrahmen-Abkommen, • der Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen sowie jeweils mit dem Zusatz „für Betriebe, die ERA eingeführt haben“ • der Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung, • der Tarifvertrag zur Verdienstsicherung älterer Beschäftigter und • der Tarifvertrag für Auszubildende.

Die Neuregelungen des Manteltarifvertrags im Einzelnen

Redaktionelle Änderungen im Manteltarifvertrag

Im Manteltarifvertrag wurde eine vollständige Angleichung der Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten vorgenommen. Mit den dadurch erforderlichen redaktionellen Änderungen sind teilweise auch geringfügige Änderungen des materiellen Rechts im Manteltarifvertrag verbunden

– mal zu Gunsten der Arbeiter, mal zu Gunsten der Angestellten.

An Stelle der Begriffe Arbeiter und Angestellte wird generell der Begriff des Beschäftigten verwandt. Unter Beschäftigten werden nach § 1 Ziff. 3 des Manteltarifvertrages Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstanden. Damit wurde im Manteltarifvertrag eine Formulierung gewählt, die einerseits geschlechtsneutral ist, andererseits die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufhebt.

Arbeitszeiten am 24. und 31. Dezember

Der Gemeinsame Manteltarifvertrag (alt) regelte, dass für Arbeiter bis zu zwei Stunden zu vergüten sind, die am 24. oder 31. Dezember als Arbeitszeit ausfallen. Diese Regelung gilt künftig für alle Beschäftigten, also für Arbeiter und Angestellte.

Beispiel Berechnung des Spätschichtzuschlags:

Entgeltabrechnung der letzten Abrechnungsperiode	
Grundentgelt E 5	2.036,00
Leistungszulage 10%	203,60
übertarifliche Zulage	150,00
tatsächliches Bruttomonatsentgelt	2.389,60
regelmäßiges Arbeitsentgelt (tatsächliches Bruttomonatsentgelt geteilt durch 152,25)	15,70
Spätschichtzuschlag pro Stunde (10%)	1,57

Zusätzlicher Ausbildungsmeister!

Der Betriebsrat fordert die Werkleitung auf, einen zusätzlichen Ausbildungsmeister für die Technisch Gewerbliche Ausbildungsabteilung einzusetzen. Dies ist uns nun endlich gelungen. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung haben die Forderung wie folgt begründet: Da Bosch im nächsten Jahr bei der Firma Gerlach für uns nicht mehr ausbilden lässt und die Juniorfirma eine zusätzliche Außenstelle bei Firma Möhwald eingerichtet hat, deshalb war diese Maßnahme dringend notwendig.

Herr Schmidt Marcus wird nun als Ausbildungsmeister eingesetzt, Herr Schmidt ist schon mehrere Monate zeitweise eingesetzt und kennt sich somit bestens in der TGA aus.



Perspektive für junge Menschen

Azubis werden übernommen!

Eine gute Nachricht für alle Azubis bei Bosch. Sie werden in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

Alle Auszubildende die im Januar 2008 ihre Prüfung ablegen, werden in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Acht Azubis gehen zur Bosch- Rexroth AG, die restlichen 20 bleiben in der Robert Bosch GmbH. Der Betriebsrat hat sich nachhaltig für die Übernahme eingesetzt. Sie haben somit eine gute berufliche Perspektive vor Ort. Wir wünschen allen, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, für die Zukunft alles Gute. ■

Die Berechnung von Zuschlägen für Mehr-, Schicht-, Nacht-, Sonn und Feiertagsarbeit

Zum tatsächlichen Bruttomonatsentgelt gehören u.a.:

- das monatliche Grundentgelt,
- Entgeltausgleich und Abgruppierungszulage
- Verdienstausschlag für ältere Beschäftigte
- die leistungsbezogenen Entgeltbestandteile (Leistungszulage, Mehrverdienst und Zielerreichungszulage) sowie
- Ausgleichs- und Überschreiterzulage nach dem ERA-Einführungstarifvertrag
- übertarifliche Zulagen und Zuschläge.

Wie sich danach die Zuschläge bei einer tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden berechnen, zeigt das Beispiel zur Berechnung des Spätschichtzuschlags:

Die Neuregelungen des Manteltarifvertrags im Einzelnen

Änderungen beim Nachweis der Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit

Künftig gilt im Saarland ebenfalls der Grundsatz, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor Ablauf des dritten Kalendertages vorzulegen ist. Bei einer Kurzerkrankung von bis zu drei Kalendertagen muss künftig keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden.

Auch in diesen Tarifgebieten kann der Arbeitgeber bei begründetem Anlass im Einzelfall die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher verlangen. Auch hier gilt, dass der Betriebsrat nach der Rechtsprechung des BAG in der Regel zu beteiligen ist. ■



Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir wünschen euch ein frohes geruhames Weihnachtsfest und viel Glück, Gesundheit und Erfolg für das Jahr 2008!

Mehr auf dem Konto,
mehr in der Tüte!

Ab Juni 08: 1,7%! Mehr und
0,7% Einmalzahlung

Erfolg für die IG Metall
im Tarifkonflikt 2007

**Reflektor
Impressum**

Ausgabe 25
Dezember 2007

Herausgeber:
IG Metall
Homburg-Saarpfalz
Talstr. 36, 66242 Homburg

Verantwortlich:
1. Bevollmächtigter
Werner Cappel
2. Bevollmächtigter
Ralf Reinstädler

Reflektor
Redaktion:
Oliver Simon, Harald Schmuck,
Stephan Wächter, Willi Freiberger
Kontakt:
www.igm-vertrauensleute-bosch.de



- 1. alle Mitarbeiter (Bosch)
- 2. alle IG Metallmitglieder (Bosch)
- 3. alle Arbeitnehmer

Hier bitte deinen Namen
und deine Werkstatt eintragen:

Name

Werkstatt

Personelle Veränderungen beim Betriebsrat

Beim Betriebsrat fanden in den letzten vier Monaten folgende
Personelle Veränderungen statt.

Der Kollege Betz Herbert schied zum 01.07.07 wegen Altersteilzeit Ruhephase als Betriebsrat aus, Nachrücker ist der Kollege Manfred Rummeler aus der Werkstatt 590 Werk Ost.

Zum 15.10.07 tritt der Kollege Jürgen Hennes (W670) und zum 15.11.2007 die Kollegin Heike Berlitz (W790) aus persönlichen Gründen als ordentliche Betriebsratsmitglieder zurück.

Der Kollege Wagner Willibald und Bauer Jörg rückten als ordentliches BR- Mitglied nach. Wir wünschen dem Kollegen Betz einen wohlverdienten Ruhestand und den nachgerückten ordentlichen BR- Mitgliedern viel Erfolg. ■

Das Reflektor Preisrätsel

Welche der drei Aussagen ist richtig?

Frage: wer hat einen Rechtsanspruch auf 30 Tage Jahresurlaub und wo ist dieses geregelt?

- 1. alle Mitarbeiter haben einen Rechtsanspruch, geregelt ist dies im Bundesurlaubsgesetz.
- 2. alle IG Metall Mitglieder haben einen Rechtsanspruch, geregelt ist dies im Manteltarifvertrag der IG Metall.
- 3. alle Arbeitnehmer, egal in welchem Unternehmen man Arbeitet haben einen Rechtsanspruch auf 30 Tage Urlaub, laut Bundesurlaubsgesetz.

Die Auflösung des Rätsels der Ausgabe 24/ Juni 2007.
Die gesuchte Person war Dieter Klein.

Die Gewinner: 1. Preis Roth Markus TEF23
2. Preis Schäfer Mark W 360
3. Preis Fierek Traudel W 300

Die richtige Lösung ankreuzen, ausschneiden
und beim Betriebsrat oder den Vertrauensleuten
abgeben.

Einsendeschluss ist der 19. Dezember 2007.

Bei mehreren richtigen Lösungseingängen entscheidet die Redaktion durch das Losverfahren. Ausgeschlossen von der Teilnahme an diesem Rätsel sind Betriebsräte, Vertrauensleute, die Schwerbehindertenvertretung, sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Teilnehmen können nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Robert Bosch GmbH Homburg/Saar. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Hier die Preise:
1. Preis:
1 GB MP3 Player
2. Preis:
ein WLAN USB Stick
3. Preis:
ein 2GB USB Stick

Die Preise
und Gewinne