



Keine Sonderschichten mehr im November

Das wäre jedenfalls das Ergebnis, wenn wir uns die Abmachung mit der Werkleitung zu den Sondermaßnahmen ansehen. In der Protokollnotiz zur Betriebsvereinbarung Sondermaßnahmen im Jahr 1999 / Arbeitszeitregelung zum Jahreswechsel 1999 / 2000 steht unter Punkt 2:

„Zur Entlastung der Mitarbeiter in den Instandhaltungsbereichen wird vereinbart, daß von den 6 Mitarbeitern, die bisher über Langfristverleihungen im Bereich TIB eingesetzt sind, insgesamt 2 Mitarbeiter nach Entscheidung der zuständigen betrieblichen Führungskräfte unter Berücksichtigung der Rechte des Betriebsrates gemäß § 99 BetrVG bis zum 30.04.1999 fest in den Bereich TIB übernommen werden.“

Und unter Punkt 3:

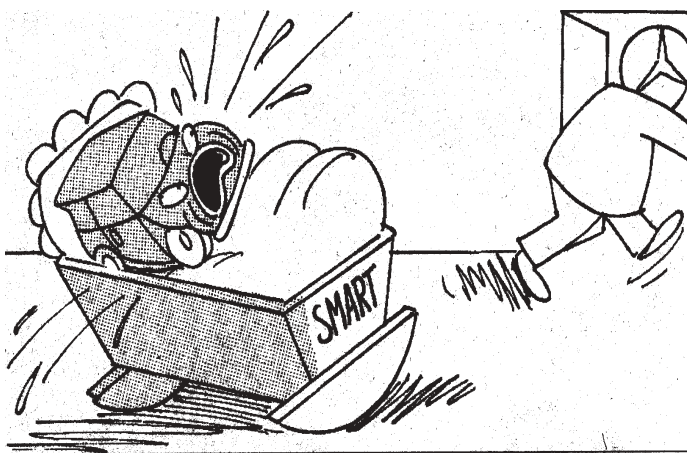
„Zur Bedienung/Wartung der neuen KTL-Anlage für die Achsen werden bis zum 30.04.1999 3 Mitarbeiter in der KST 7088 fest eingestellt.“

Diese Punkte sind eindeutig nicht erfüllt. Wieso soll unter diesen Voraussetzungen dann unser Teil der Abmachung, Leisten der Sonderschichten, eingehalten

werden? Es ist wieder mal eine Vereinbarung nicht eingehalten worden. Ein anderer Fall war die Vereinbarung zur Standortsicherung. Die Werkleitung hat sich nie an die Anzahl der befristet Beschäftigten (Leihkräfte und Befristete) gehalten. Neben der Masche, nicht mehr alles mit dem Betriebsrat abzustimmen, wie z.B. bei dem Rapportsystem, wird ständig deutlicher, daß die Werkleitung den Betriebsrat immer weniger ernst nimmt. Es wird Zeit, daß der Betriebsrat mal deutlich macht, hier ist eine Grenze und noch gibt es Gesetze, die einzuhalten sind!" Wenn diese Methoden und die Demontage unserer demokratischen Rechte weiter unwidersprochen hingenommen werden, dürfen wir uns nicht wundern, wenn wir bald vollkommen recht- und schutzlos sind.

Smart- Kunden sauer

Viele Kollegen, die in den letzten Tagen einen Smart mieten wollten, mußten erfahren, daß das Leasing-Modell gestoppt worden ist. Von vielen Experten wird auch nicht mit einer großen Kauffreude gerechnet, denn



es fehlt vom Vorstand immer noch eine klare Aussage über den Smart. Jetzt ist auch noch der Geschäftsführer Lars Brosen weggegangen. Grund waren Meinungsverschiedenheiten über die neue Strategie. Es wird über-

legt, ob für eine viersitzige Smart-Baureihe die Plattform eines französischen Herstellers genommen wird. Im Gespräch ist der französische PSA-Konzern (Peugeot/Citroën).

Jetzt, da das Fahrzeug gerade anfängt, auf der Straße Eindruck zu machen, wird wieder unnötiger Wirbel gemacht, statt den Kunden zu zeigen, dieses Auto hat bei uns im Konzern eine Zukunft. Viele, die diesen Winzling jetzt nur gemietet haben, würden ihn dann auch kaufen. Dies wäre ein Schritt der auch zur Sicherung unserer Arbeitsplätze in diesem Werk beitragen würde!

Wie uns gerade bekannt wurde hat sich Schrempf auf der IAA zum Konzept Smart bekannt. Das würde bedeuten, daß der Smart nur mit DC Beteiligung gebaut wird, aber nicht, wie z.B. die A-Klasse, ein Mercedes ist.

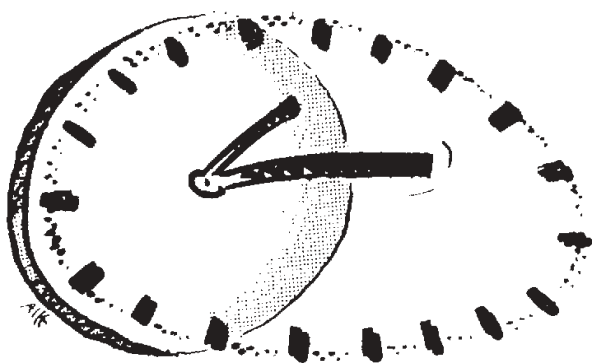
Arbeitszeit und Lohn

Der Traum eines jeden Unternehmers ist es, über seine Mitarbeiter (uns) zeitlich zu verfügen und möglichst wenig dafür zu bezahlen. Kann er den Mitarbeiter immer dann zur Arbeit bestellen, wenn gerade viel zu tun ist und ihn nach Hause schicken, wenn nichts oder weniger zu tun ist, spart er Lohnkosten. Er braucht nicht mehr die

Deutsch - ausländische Metallerrinnen und Metaller

Zeit zu bezahlen, wo wir nicht ausgelastet sind oder auf Aufträge warten. Dafür hat er sich eine Menge einfallen lassen. So ist z.B. die Gleitzeit, besser flexible Arbeitszeit, schon ein solches Instrument. Es geht kaum einer von uns, wenn er gerade an einer „wichtigen“ Arbeit ist, sondern nimmt seine variable Arbeitszeit wahr, ohne Überstundenprozente. Dafür nimmt man seine Gleitzeit (Freischicht) oft dann, wenn man merkt, daß im Moment nicht soviel los ist. Das hat auch in vielen Fällen Vorteile für uns. Wir können zu einem gewissen Teil über unsere Arbeitszeit selber verfügen. Wird aber der flexible oder variable Teil größer und der Druck durch Unterbesetzung in der Abteilung auch, wird der Teil der Zeit über den wir selber verfügen können immer geringer. So ist es bei der Gleitzeit und auch bei der etwas starreren Freischichtkontenregelung. In vielen Fällen erklärt einem der Meister, bzw. Vorgesetzte gerade dann wenn man seine angearbeitete Zeit frei nehmen will, daß das leider momentan absolut unmöglich ist, weil gerade die Aufträge, bzw. Stückzahlenforderungen, es nicht zulassen. Das man ausgerechnet an diesem Tag frei nimmt, geht nun aber wirklich nicht. Meist hat der Meister/Vorgesetzte auch noch ein paar erschwerende Gründe. So sieht man also ein, man ist ja froh das man Arbeit hat, und beugt sich den Sachzwängen der Firma. Uns ist weniger bewußt, als der Firma, daß wir ihr ein zinsloses Darlehen gewähren, über das wir nicht mal mehr selber bestimmen können. Dies hat aber System!

Sieht man sich die Arbeitszeitregelung bei der MCC Vorderachse an, wird klar, wohin die Reise geht. Der Meister bestimmt nach seinen Aufträgen die Arbeitszeit



Flexibel !!

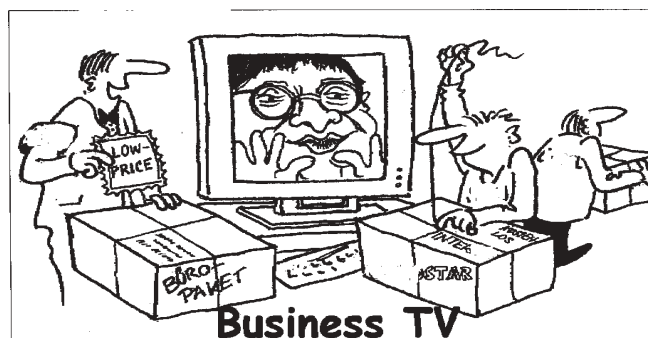
ten, die bis zu 42,5 Std. wöchentlich betragen kann. Noch wird versucht die Arbeitszeit der Kollegen dem Anfall der Arbeit anzupassen. Aber es gibt schon andere Modelle. So z.B. im Pflegebereich, besonders in der ambulanten Pflege. Dort wird den Kollegen für eine bestimmte Arbeit eine fest zugeordnete Zeit gegeben, in der die

Arbeit erledigt werden soll. Sonderaufwendungen interessieren nicht. Kommt man mit dieser Zeit nicht aus, kann man entscheiden ob man einen kranken Menschen in seiner „Sch...“ liegen läßt, oder Zeit dran hängt. Diese geniale Auffassung, die Zeit an das Ergebnis der Arbeit zu knüpfen, will man sich natürlich auch in der Industrie zu nutze machen. Es gibt



UNSER NEUES LEISTUNGSLOHNSYSTEM BRINGT IN IHREM FALL EIN HÖCHST INTERESSANTES ERGEBNIS, HERR PUNTIG: DIE FIRMA BEKOMMT VON IHNEN FÜR DEN LETZTEN MONAT NOCH DM 102,- !

aber noch Vereinbarungen, die dieses verhindern. So wird versucht, diese Vereinbarungen auszuhebeln, z.B. durch die neuen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Die Leistung, die erbracht werden soll, wird nicht mehr durch die Arbeitswirtschaft ermittelt, sondern durch eine Zielvereinbarung mit den Kollegen vereinbart. Der VDI hat eine Richtlinie, genannt „VDI 3000“, herausgebracht. In dieser Richtlinie wird die Arbeitskraft (-zeit) an das Produkt gekoppelt. Gegen diese Richtlinie haben natürlich die Gewerkschaften und andere Verbände einspruch erhoben. Auch bei uns gibt es im kleinen schon so eine Fertigung. In der H14 an dem Arbeitsplatz Traub und Chiron erfolgt erst eine Zeitgutschrift, wenn die Teile nach dem Drehen auch von der Chiron bearbeitet worden sind.



So lustig wie hier finden die Kollegen nicht, daß sie ständig von laufenden Fernsehern belästigt werden. Laut Betriebsordnung ist es auch untersagt Radio- und TV Geräte mit ins Werk zubringen

So schön und anstrengend!

Nicht was ihr wieder denkt, Kolleginnen und Kollegen, wir meinen die Bildungsreise unseres Kollegen Schmidt in das „gelobte“ Land USA und Kanada. Wie er schon auf der Bereichsversammlung im Center A berichtete, hatte er gemeinsam mit einigen Kolleginnen und Kollegen aus Deutschland, Brasilien und Kanada zwei DaimlerChrysler Werke in den Vereinigten Staaten und in Kanada besucht.

Sie haben sich nicht nur die Montagewerke von Chrysler angesehen, sondern auch ein Werk von Ford in Detroit. Die Arbeitsplätze vor Ort bei Ford durften sie leider nicht begutachten, aber eine Rundfahrt auf dem riesigen

Immer mehr Mißtrauen bei Einstellungsgesprächen



„Ich gewinne den Eindruck, Ihnen geht es gar nicht um die Arbeit, sondern um das Geld und die Sozialversicherung.“

Werksgelände wurde ihnen gestattet. Bei der Rundfahrt mit den Gewerkschaftsfunktionären von Ford stellten sie fest, daß das Werk ziemlich heruntergekommen ist. Es lag sicherlich nicht daran, daß einige Wochen vorher das Kraftwerk explodiert war.

Das Gespräch mit den Gewerkschaftsfunktionären dauerte nicht sehr lange, da man nicht heraushören konnte, ob es sich um Gewerkschafter oder Co - Manager handelte.

Als erstes wurde darüber gejammert, wieviel Geld das wieder kostet und wie hoch der Arbeitsausfall ist. Nachdem das Gejammer vorbei war, berichteten sie, daß sechs Kollegen dabei ums Leben gekommen sind. Das war hart. Aber warum sollten die Gewerkschaftsfunktionäre dort anders sein als viele Betriebsräte in Deutschland.

Bei den Gesprächen mit den Chrysler Arbeitern und den Gewerkschaftsfunktionären der UAW (Vereinigte Automobil Arbeiter) und der CAW (Kanadische Automobil Arbeiter) stellten sie fest, daß die Kolleginnen und Kollegen die gleichen Ängste haben wie die Kolleginnen und Kollegen bei Daimler.

Die Chrysler-Kollegen glauben genauso wie wir, daß der Zusammenschluß in Zukunft Arbeitsplätze kosten wird. Die Besucher haben selbstverständlich auch nach

der Wochenarbeitszeit, dem Lohn der Gewinnbeteiligung und der Rente gefragt. Weitere Fragen betrafen Organisationsgrad der Gewerkschaft und Gewerkschaftsbeiträge.

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt vierzig Stunden. Es werden aber in fast allen Werken Überstunden geleistet. Die Anzahl von Überstunden ist von Werk zu Werk verschieden. Die Facharbeiter müssen in der Regel mehr Überstunden leisten als Montagearbeiter. Am Samstag wird regelmäßig gearbeitet. Die Montagearbeiter arbeiten ca. 48 Std. die Woche und die Facharbeiter können (müssen) bis zu 84 Std. arbeiten. Aber die UAW versucht, dies in den Betrieben in Detroit zu ändern. Der Lohn beträgt zwischen 20 US \$ und 25 US \$. Man kann aber nicht 20 x 1,90 DM rechnen, da uns nicht bekannt ist wie hoch der Lebensunterhalt dort ist. Die Gewinnbeteiligung in den USA beträgt bis zu 7.200 US \$. Abhängig ist die Gewinnbeteiligung vom Verdienst und ganz wesentlich von den geleisteten Arbeitsstunden. Die Rentenbeiträge werden zu 100% von Chrysler eingezahlt. Es ist nicht alles schlecht was aus den USA kommt, wie z.B. das man bei dreißig jähriger Betriebszugehörigkeit in Rente gehen kann. In Kanada fordert die CAW höhere Löhne anstelle von einmaligen Gewinnbeteiligungen.

Der Organisationsgrad bei Chrysler in Kanada beträgt 100 %. Man muß allerdings dabei erwähnen, daß die Kollegen in die Gewerkschaft eintreten müssen, wenn sie einen Arbeitsplatz bei Chrysler bekommen. Ob das o.k. ist, sei dahingestellt. Facharbeiter dürfen nicht in die Gewerkschaft, da sie Vorarbeiter sind. Vorgesetzte werden bei der CAW nicht aufgenommen. Die Gewerkschaftsbeiträge sind höher als in Deutschland. Zu guter Letzt können wir nur allen raten, sich die Werke anzuschauen und sich mal mit den Gewerkschaftsfunktionären zu unterhalten, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet. Falls jemand daran Interesse hat, kann er uns jederzeit ansprechen. Sollte so ein Bildungsurlaub noch einmal angeboten werden, würden wir die Interessenten ansprechen. Oder macht doch einfach einen anderen Bildungsurlaub.



Du nimmst dir ganz schön viel raus!

Nein, ich nehme nur Bildungsurlaub.

Tarifverhandlungen bei DC in den USA

Die amerikanische Gewerkschaft der Automobilarbeiter (UAW) sind in Tarifverhandlungen unter anderem mit der Daimler - Chrysler AG. Es ist schon zu den ersten Warnstreiks gekommen. Neben mehr Arbeitsplatzsicherheit und höheren Löhnen und Pensionen fordert die UAW Unterstützung von Daimler Chrysler beim Versuch, eine Gewerkschaft im Mercedes-Werk in Alabama und in der LKW-Tochter Freightliner zu installieren.

USA: Lebenslänglicher Arbeitsplatz garantiert

Angebot von DaimlerChrysler und GM

Detroit (dpa). DaimlerChrysler und General Motors (GM) haben ihren amerikanischen Beschäftigten eine lebenslange Arbeitsplatzgarantie angeboten. Das geht nach US-Medienberichten aus dem Verhandlungsangebot der Unternehmen für die bevorstehenden Tarifgespräche hervor.

Das GM-Angebot gilt danach für Mitarbeiter, die mindestens zehn Jahre bei dem Unternehmen sind. Die lebenslange Beschäftigungsgarantie bezieht sich nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz und kann die Bereitschaft erfordern, an einen anderen Produktionsstandort innerhalb der USA zu wechseln. Gleichzeitig bot das Unternehmen an, in den nächsten Jahren eine „bedeutende“ Zahl neuer Beschäftigter einzustellen sowie deutliche Lohnsteigerungen vorzunehmen. Das DaimlerChrysler-Angebot soll ähnlich lauten.



Daimler und UAW einigen sich

Handelsblatt, Donnerstag, 16.9.99 rtr Auburn Hills. Der Autokonzern Daimler-Chrysler und die US-Gewerkschaft United Auto Workers (UAW) haben bei ihren Tarifverhandlungen in den USA am Donnerstag eine vorläufige Einigung erzielt. Details zu dem Tarifvertrag wurden zunächst noch nicht bekannt gegeben. Die Gewerkschaftsmitglieder müssen der Vereinbarung noch zustimmen. „An einigen Einzelheiten wird aber noch gearbeitet“, sagte eine UAW-Sprecherin. Die Tarifpartner hatten 48 Stunden lang fast ohne Unterbrechung verhandelt.

Daimler-Chrysler ist der erste Autokonzern, der sich in den laufenden Tarifverhandlungen mit der UAW geeinigt hat. Die Gespräche der Gewerkschaft mit General Motors und Ford dauern noch an.

Im Zentrum der Gewerkschaftsforderungen hatten Lohnerhöhungen gestanden. Aus verhandlungsnahen Kreisen war verlautet, der Vertrag mit Daimler-Chrysler könne eine Lohnerhöhung von 3 % jährlich enthalten, plus einem Einigungsbonus. Die Laufzeit werde vermutlich die traditionellen drei Jahre betragen oder auf vier Jahre erweitert werden, hieß es.

Die M-Klasse macht es deutlich

In den USA, genau in Tuscaloosa, wird die M-Klasse von Mercedes gebaut. Diese Fabrik wurde von uns immer mit gemischten Gefühlen betrachtet. Wie oft wird uns die unverkrampfte Belegschaft vorgehalten, die gar nicht in die Gewerkschaft wollen. Um so ein Auto wie die M-Klasse zu bauen, braucht man in Amerika zum Glück auch keine Facharbeiter, denn die wären ja wieder zu teuer. So brachte man den Kollegen nur die Handgriffe für ihren Arbeitsplatz bei und produzierte, nachdem man genug geübt hatte einfach mal los. Anfänglich war auch alles in Ordnung, denn das Fahrzeug, das am Ende auf die Straße rollte sah auch aus wie die Mercedes M-Klasse. So waren alle erst einmal zufrieden. Die Amis kauften auch erst einmal dieses Fahrzeug der deutschen Nobelmarke Mercedes. Leider war der Ärger der Käufer danach riesengroß, denn sie kauften das Fahrzeug wegen der sprichwörtlichen Qualität von Mercedes. Nun mußten sie erfahren, daß sie sich mit diesem Auto die selbe Qualität, wie sie auch andere amerikanische Hersteller anbieten gekauft haben. So nutzen 35 000 verärgerte amerikanischen Kunden sogar das Internet, um ihrem Ärger auf der Webseite von www.mercedeproblems.com Luft zu machen.

Dies gibt zu denken, wie leichtfertig mit unserem Können und mit Qualifizierungsmaßnahmen umgegangen wird. Vielleicht sollte man sich im Konzern darauf besinnen, daß gut ausgebildete Fachkräfte durch nichts zu ersetzen sind. Es bleibt nur zu hoffen, daß der Schaden noch nicht zu groß ist und Mercedes unseren Kollegen in Tuscaloosa und anders wo in Zukunft besser ausbildet. Sonst wird der Ausflug in die billig Produktion für uns alle zu teuer.

Am Dienstag, den 28. September, um 13.30 Uhr findet unsere nächste Betriebsversammlung statt.

Zu Gast wird der Bürgermeister von Hamburg, Ortwin Runde, sein.

Wahlanfechtung

Gute Zusammenarbeit

Am Freitag, den 11. Juni 1999 fand vor dem vor dem Arbeitsgericht die zweite Verhandlung statt, um festzustellen, wer am 18. März 1998 in den Betriebsrat (BR) gewählt wurde, Holger Ahrens oder Harry Degen.

Das Ergebnis der ersten Verhandlung lautet: Holger ist in den BR gewählt und Harry erstes Ersatzmitglied. Das Gericht bezog sich auf die Auszählung am 18.3.98 und erklärte alle anderen Handlungen als nicht geschehen.

Die Kollegen von der IGM-Liste erhoben gegen dieses Urteil Beschwerde, an die wir uns auch mit einer Beschwerde anhängten. Als im Laufe der Verhandlung deutlich wurde, daß Harry im Falle eines Urteils ganz aus der BR-Arbeit ausscheiden müßte, was wir nicht wollten, erklärte unser Anwalt:

„Im Hinblick auf den mutmaßlichen Wählerwillen und die Zusammenarbeit im Betriebsrat nehme ich die Beschwerde zurück.“

Die Kollegen von der IGM-Liste taten es uns gleich. Somit hat das Ergebnis der ersten Instanz Bestand und Harry kann als Ersatz-BR weiter arbeiten.

Wie ihr dem „Schwarzen Brett“ entnehmen konntet wurde Holger Ahrens in die Lohn- und Akkordkommission gewählt. Außerdem ist er für die „alternative DAMM“ Ersatz in der Verhandlungskommission.

Mercedes Produktionssystem (MPS)

Seit ein paar Jahren wird von Betriebsräten und Werkleitern versucht die Gruppenarbeit einzuführen. Die Betriebsräte hofften, durch ein höheres Arbeitssystem die Zufriedenheit und Qualifizierung der Kollegen voran zu bringen. Außerdem sollten die einseitigen Belastungen am Arbeitsplatz abgebaut werden, indem die Arbeitsinhalte angereichert werden. Die Werkleiter sahen durch das Beispiel Japan einzig und allein die höhere Produktivität dieser Arbeitsmethode. Dennoch kam es zu einer Betriebsvereinbarung über die Gruppenarbeit, die beiden Seiten zu einer besseren Arbeitswelt verhelfen sollte. Da es der Werkleitung um mehrere Dinge ging, im hauptsächlichen aber um die Senkung der Betriebskosten zur Erhöhung der Gewinne, beschloß man auch noch andere Vereinbarungen. Eine Vereinbarung trug zur Abschaffung der Arbeitswirtschaft bei und nannte sich „REZEI“. Die Arbeitsleistung soll, ausgehend von den Akkordzeiten, mit den Kollegen in einer Zielvereinbarung geregelt werden. Der BR hat sich auch nur einzumischen, wenn die Kollegen ihn hinzuziehen. Um sich ständig zu verbessern und um an das „Gold“ in den Köpfen der Kollegen zu kommen, schloß man noch eine Betriebsvereinbarung über den kontinuierlichen

Verbesserungsprozeß, kurz KVP, ab.

Der Betriebsrat, bzw. Gesamtbetriebsrat (GBR), regelte das in dem er diesen Vereinbarungen eine Reihenfolge gab. So mußte erst Gruppenarbeit eingeführt werden, um zur „REZEI“ und zur KVP zu kommen. Das störte die Werkleiter aber nicht, da sie schnell vorankommen wollten, versuchten sie zuerst KVP einzuführen. Gruppenarbeit und „REZEI“ dienten nur dazu, die festen Regeln der Akkordarbeit (daher auch einklagbar und ein gewisser Schutz) außer Kraft zu setzen. Das ganze zusammen nannte sich Arbeitspolitik. Jetzt ist man im Vorstand einen Schritt weiter gegangen. Man will ein einheitliches Produktionssystem haben, daß zwar seinen örtlichen Bedingungen Rechnung trägt, aber dennoch an allen DC Standorten vergleichbare Prozeß und Produktionsabläufe garantiert. Hierzu dienen die Elemente der Arbeitspolitik plus Experten KVP und Standardisierung von Arbeitsabläufen. Jedem wird klar, daß Gruppenarbeit wenig mit standardisierten Arbeitsabläufen zu tun hat. Es wird also deutlich, daß der Sinn, den Betriebsräte und Gewerkschafter in der Gruppenarbeit sahen, in sein Gegenteil verkehrt wird. Der Vorstand will das Mercedes Produktionssystem noch in diesem Jahr verabschieden. Wie er meint, bräuchte er den GBR dazu nicht, möchte ihn aber, um die Akzeptanz in der

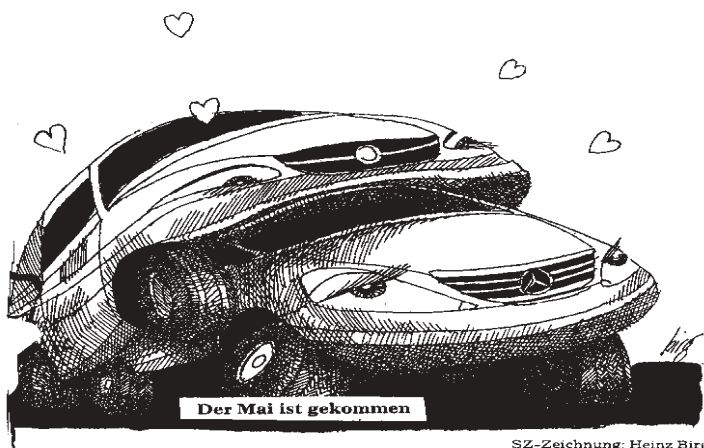


Belegschaft zu erhöhen, gerne mit ins Boot nehmen.

Wir meinen, daß es höchste Zeit ist klar zu machen, daß die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitspolitik nicht eingehalten worden sind und all diese Vereinbarungen von uns umgehend gekündigt werden sollten. Gewerkschafter und Betriebsräte dürfen auf keinen Fall weiter in das Geschäft des Vorstandes mit eingespannt werden. Es wird Zeit sich auf die alten Werte der Arbeitswirtschaft zu besinnen. Auch wenn sie nicht das Gelbe vom Ei sind, so bieten sie aber immerhin abrechenbare und einklagbare Rechte. Im Gegensatz dazu befinden wir uns mit den neuen Vereinbarungen in einer nicht an Fakten gebundenen Rechtslage. Die Chancen stehen unseres Erachtens auch nicht schlecht, denn auch das Betriebsverfassungsgesetz bezieht sich auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Die haben Refa und MTM jahrelang und nicht immer zu unserer Freude nachgewiesen.

Dienstwagen für E4-Leiter

Ist es nicht prima? Unsere E4-Leiter, die früheren Werkstattleiter, bekommen das A-Modell als Firmenwagen gestellt. Das bedeutet eine Gehaltserhöhung von ca. 350.-DM pro Monat netto. Das entspricht der Leasingrate, die unser-einer berappen müßte. Nun fragen wir uns, ist die Leistung der E4 Leiter so schlecht geworden, daß sie mit so einer indirekten Lohnerhöhung motiviert werden müssen? Oder heißt das, daß wir alle, auf Grund unserer guten Leistungen, ebenfalls eine Lohnerhöhung von 350.-DM, natürlich netto,



SZ-Zeichnung: Heinz Birj

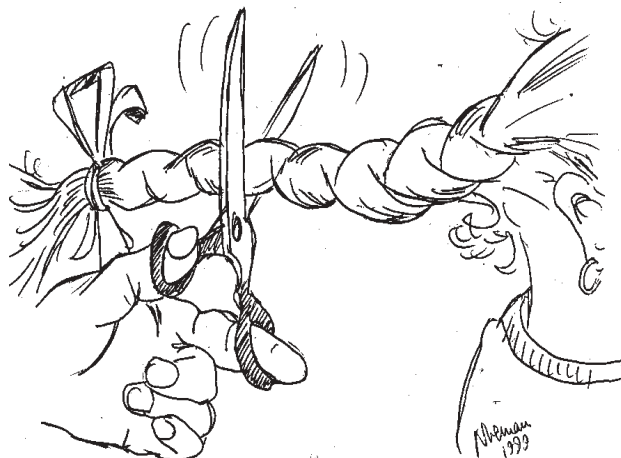
bekommen sollten? Dieses fordert ja schon das Prinzip der Gleichbehandlung. Vielleicht sollten wir unsere Leistungen mal um 350.-DM absenken, damit auch die Werkleitung merkt, was wir leisten. Aber so sind unsere unheimlichen Bosse, sie sparen an uns und füllen sich selbst die Taschen!



Pavillon

Die Eigeninitiative, in die der Pavillon gebaut werden sollte, konnte auch Herr Vogt nicht absichern. Die Kollegen sind fast jedes Wochenende im Werk. Es blieb von ihrer Seite eh keine Zeit hier noch freiwilligeaufbauleistungen zu erbringen. So ist es auch nicht mehr als billig, nachdem die Sozialräume schon als Büro genutzt worden sind, das der Pavillon von einer Firma fertiggestellt wurde.

Es ist eigentlich traurig, daß die Mitarbeiterzeitung „Sternstunde“ den eigenen Kollegen einen Rüffel erteilte, obwohl sie eigentlich aus eigener Erfahrung wissen müßten, daß fast jedes Wochenende gearbeitet wurde und wird. Übrigens bei den Freiwilligen Samstagen an denen Kollegen am Pavillon gebaut hatten, war kein Redaktionsmitglied der „Mitarbeiterzeitung“ anwesend.



Der Zopf ist ab

Ach wie war es ehemals am BAZ doch so bequem, und auf der Harley war man frei. Das ist als Meister jetzt vorbei. Schnipp, schnapp, der rote Zopf ist ab.

Die Moral von der Geschichte, willst du etwas hier erreichen, müssen alle Schwänze weichen.

Die Betriebsratsmitglieder der „deutsch-ausländischen Metallerrinnen und Metaller“

Unsere BR-Mitglieder

Holger Ahrens
Jan-Uwe Griese
Rita Kaiser
Mainhard Schmidt
Ulf Wittkowski

Center

Lenksäule	Halle 14
Technologie	Halle 2.1
Systemelemente	Halle 10
Achsen	BR-Büro Tel. 2765
Technologie	BR-Büro Tel. 2139

Impressum

presserechtlich verantwortlich:
Horst Helfen
Ginsterweg 2e
21220 Seevetal
Druck: Eigendruck
Eigenfinanzierung
Auflage 1500