

Nachrichten

vom



Mercedesplatz

Meldungen und Meinungen von Kollegen für Kollegen
der DaimlerChrysler AG Werk 69 Kassel

17. Jahrgang - 1. September 2005 - Web: www.alternativmetaller.de

Gehalt offen legen!

Ernsthafte Korruptionsvorwürfe gegen Betriebsräte bei VW und Commerzbank werfen ein schlechtes Bild auf die Betriebsratsgremien in dieser Republik. Sicherlich muss man die Vorwürfe differenziert betrachten, sind sie letztlich Verfehlungen einzelner Personen oder geübte Praxis der Unternehmen. Trotzdem muss man sich die Frage stellen, sind Korruption bzw. Vorteilsannahme, z.B. auch beim Daimler, möglich?

Wir AlternativenMetaller sagen grundsätzlich ja. Die Gefahr von Korruption besteht immer dort, wo stellvertretend für andere Entscheidungen getroffen werden. Das Verhältnis von Arbeit und Kapital mit seinen gegensätzlichen Interessen bietet hier entscheidende Ansatzpunkte. Auf der einen Seite sind da die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und auf der anderen Seite die Belegschaft, die aus Sicht des Unternehmens nur Kosten verursachen.

Gerade die Konstellation von Großunternehmen begünstigt die Gefahr Betriebsräte zu korrumpieren. Betriebsräte sind es, die kostenintensive Vereinbarungen über und Arbeitsbedingungen abschließen.

Dabei kann die Form von Korruption vielfältig sein und kann in den verschiedensten Facetten auftreten: Direkte Geldzuwendungen, materielle Zuwendungen, Dienstreisen mit privaten Charakter, üppige, nicht sachgerechte Bezahlung von Betriebsräten, Zurückhaltung bei dunklen Flecken aus der Vergangenheit mit gravierenden Folgen für die Zukunft, usw.

Besonders die Bezahlung von Betriebsräten führt unter den Kollegen an der Basis immer wieder zu heftigen Diskussionen. Laut Gesetz orientiert sich die Bezahlung von Betriebsräten an der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer.

Diese Formulierung lässt Spielraum zu, setzt aber auch klare Grenzen.

Die Herkunft eines Betriebsrats aus der jeweiligen Arbeitsgruppe legt den Rahmen für seine Vergütung fest.

Ein Beispiel: Ein junger Werkzeugmacher, der in der Instandhaltung in der untersten Lohngruppe mit 27 Arbeitswerten eingesetzt ist, wird in den Betriebsrat gewählt. Die betriebsübliche Entwicklung ist in der Spitze mit bis zu 40 Arbeitswerten möglich. Denkbar ist noch die Entwicklung bis zum Vorarbeiter mit 43 Arbeitswerten in der Gruppe. Das neue Betriebsratsmitglied muss an dieser betriebsüblichen Entwicklung seiner Arbeitsgruppe teilnehmen.

Das heißt, 40 Arbeitswerte müssen auch für ihn zu erreichen sein. Selbst die Vorarbeiterlohngruppe mit 43 Arbeitswerten muss ins Spiel gebracht werden. Ab hier ist für die Lohnentwicklung erst einmal Schluss, selbst für den Fall, dass der junge Werkzeugmacher zwischenzeitlich zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt ist.

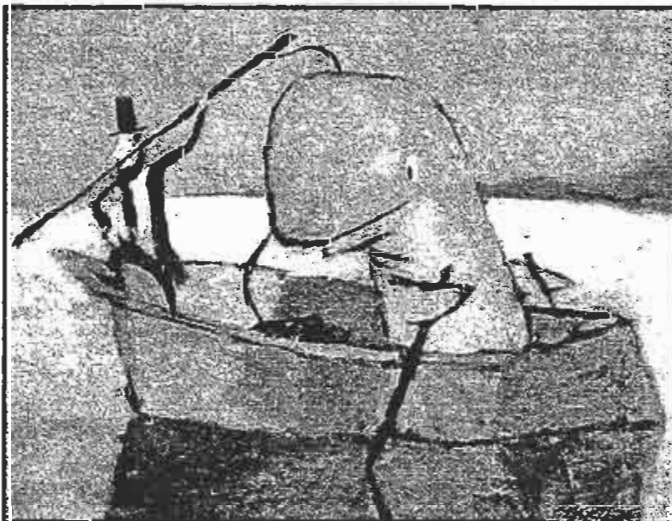
Für die Eingruppierung zum Meister ist betriebsüblich ein Meisterbrief erforderlich.

Soweit die rechtlichen Vorgaben. Wie es in der Praxis aussieht, können wir nicht genau sagen.

Die Betriebsratsgehälter werden eigenartiger Weise gehütet wie ein Staatsgeheimnis.

Wir AlternativenMetaller sind der Auffassung, dass die Belegschaft ein Anrecht auf die Offenlegung der Betriebsratsgehälter hat. Deshalb fordern wir gläserne Taschen für Betriebsräte. Dies soll dokumentieren, dass die Betriebsräte beim Daimler vor der Belegschaft nichts zu verbergen haben. Der Betriebsrat und die Belegschaft müssen auf gleicher Augenhöhe stehen!

Klaus Ehlers



Als Moby Dick klar wurde, dass mit Walfang ein gut Stück Geld zu machen wäre, wechselte er rasch die Seite.

Ausbildung in Not



Es fehlen in Hessen allein 30.000!!! Ausbildungsplätze. Man schafft Pakte oder Absprachen und verpulvert Steuergelder um jungen Menschen angeblich einen Ausbildungsplatz zu gewährleisten. Aber wie weit ist das ehrlich gemeint?

Nehmen wir einmal das aktuelle Beispiel bei uns im Betrieb: Es werden 15 Einstiegsqualifikanten (EQJ'ler) gesucht. Menschen, die es schwer hatten in der Schule und schon über mehrere Jahre keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Fehler: Genommen wurden meistens nur jüngere, gerade aus der Schule entlassene, oder solche, die schon mal ein Ausbildung genossen hatten. Diese EQJ'ler konnten sich nun in einem Praktikum über sechs Monate bewähren, um einen der wenigen in Aussicht gestellten Ausbildungsplätze zu ergattern.

Fehler: Die Absicht des Unternehmens, dass von den 15 EQJ'ler nur zwei einen Ausbildungsvertrag bekommen sollten, ohne zusätzlich Ausbildungsplätze zu schaffen. In Verhandlungen ist es dem Betriebsrat gelungen wenigstens 6 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen.

Fehler: Diese EQJ'ler sollen nur eine zwei Jahre dauernde Schmalspurausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer bekommen.

Der Betriebsrat hat keinen Einfluss auf das was ausgebildet wird. Es ist dennoch richtig darauf hinzuweisen, wie notwendig eine gute und qualifizierte Ausbildung ist. Diese jungen Menschen müssen auch in einem anderen Betrieb mit ihrem Beruf etwas anfangen können. Deshalb dürfen wir eine Schmalspurausbil-

dung nicht dulden. Fatal ist die Entscheidung des Unternehmens, keine Industriemechaniker und Anlagenelektroniker auszubilden. Stattdessen werden Berufe wie Mechatroniker und Fertigungsmechaniker eingeführt. Die „Neuaustrichtung der technischen Berufsausbildung“ zielt nur noch auf die Bedürfnisse der Produktion ab. Hier zeigt sich auch eine andere Strategie: Service-Leistungen weitgehend fremd zu vergeben, was langfristig die Einstellung der eigenen Instandhaltung bedeutet. Die dafür nötigen teuren aber guten Ausbildungsberufe werden abgeschafft. Diese werden durch billige Schmalspurberufe ersetzt, die gerade mal für die Produktion zu gebrauchen sind.

Ausbildung kostet nun mal viel Geld. Dafür hat man aber später gut qualifizierte Menschen, die dann auch schwierigen Aufgaben gewachsen sind. Dadurch, dass wir es zulassen, die Ausbildung zum Schweißer, Werkzeugmacher, Maschinenschlosser und Elektriker abzuschaffen, passen wir uns lediglich dem Unternehmerischen Profitdenken an.

Soziale Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft und angesichts der 30.000 fehlenden Ausbildungsplätze sieht anders aus!

Vincenzo Sicilia



Unternehmen setzt sich zu 100 % durch:

Werksicherheit plus Dienstleistertarif!



Mit Wirkung vom 1.10.05 werden der Werkschutz und die Werkfeuerwehr zur neuen Werksicherheit zusammengeführt. Damit werden in Zukunft die beiden Gruppen ihren Dienst gemeinsam verrichten. Das Haupttor ist nur noch Montag bis Freitag, von 5.30 bis 23.30 Uhr, besetzt.

Die

Arbeitszeit wird kollektiv auf 42 Stunden ohne Lohnausgleich herabgesetzt. Diese Regelung entspricht weder Manteltarif noch Dienstleistertarif. Um die vereinbarte Arbeitszeit zu erreichen, müssen nun Springerschichten gefahren werden, weil die angestrebten Pausen nicht bezahlt werden. Obwohl sie bei Feuerwehrleuten in Bereitschaft üblich sind. Auf diese Regelung

wird noch der Dienstleistertarif draufgesetzt, allerdings ohne zusätzliche Arbeitszeitkomponente. Für die alten Kollegen soll eine weitgehende Verdienstabsticherung vereinbart sein. Neu eingestellte Kollegen machen allerdings in Zukunft den billigen Jacob. Die Kollegen der Feuerwehr und des Werkschutzes hatten sich massiv gegen den Dienstleistertarif und die neue Arbeitszeit ausgesprochen.

Erst ein Fremdantrag zur Werkfeuerwehr mit unseriösen Preisnachlässen von 50 %, veranlasste die Kollegen zum nachgeben. Unterstützung vom IG-Metall-Betriebsrat und Gewerkschaft

war wohl nicht in Sicht. Die Geister welche die IG Metallfraktion rief wird man jetzt nicht wieder los.

Wir **AlternativenMetaller** sagen die IG Metall hat mit ihren Dienstleistertarifen, entgegen allen gewerkschaftlichen Grundsätzen, ein Fass aufgemacht das wohl so schnell kaum wieder geschlossen werden kann.



Werner Hellwig

Kollegen in UT wehren sich!!!



In Untertürkheim wird der Widerstand gegen den Dienstleistertarifvertrag immer größer. Die betroffenen Bereiche aus LOG, Küche und Kantine haben sich auf den Betriebsversammlungen gegen den Dienstleistertarifvertrag ausgesprochen und wurden dabei von den Kollegen aus den anderen Bereichen durch Unterschriftensammlungen und Redebeiträgen unterstützt.

Die Betriebsratsfürsten und Manager hatten wohl mit Widerstand gerechnet und vorsorglich die Polizei bestellt, damit nicht noch einmal die B10 blockiert wird. Kollegen des LKW-Fuhrparks bekamen die Fahrzeugschlüssel um sechs Uhr nicht ausgehändigt. Da muss wohl jemand die Hosen ganz schön voll gehabt haben.

Kollegen aus Sirnau wurde die Rückfahrt schon auf 12.00 organisiert, so dass Sie die Versammlung gar nicht bis zum Schluss besuchen konnten. Azubis wurde nahe gelegt die Versammlung erst gar nicht zu besuchen bzw. nach dem Bericht der Werkleitung wieder nach Brühl zurückzufahren.

Die größte Frechheit war aber der Versuch, protestierenden Kollegen wegen angeblicher Überfüllung der Versammlungshalle, von dieser fernzuhalten. Die Kollegen drückten mit Muskelkraft das Tor auf und wurden von tosendem Applaus empfangen.

Redebeiträge wurden trotz Protest von zehn auf fünf Minuten gekürzt und um 14.00 die Versammlung beendet, obwohl noch elf Redebeiträge ausstanden.

Fazit: Betriebsratspitze und Management in UT versuchen mit illegalen und rechtlich sehr fragwürdigen Mitteln ihre Politik durchzusetzen.

Nähere Info unter:

www.labournet.de/branchen/auto/dc/s/alternative.html

Kasseler Betriebsratsfürsten diffamieren den Widerstand gegen den Dienstleistungstarif. Eine „unheilige Allianz“ zwischen Unternehmensleitung und „alternativen Betriebsräten“ sehen sie.

Wir sehen hier eine „unheilige Allianz“ zwischen Managern des Unternehmens und Co-Managern des Betriebsrats. Sie versuchen gegen den erklärten Willen der Belegschaften Dienstleistungstarife im Unternehmen umsetzen!

Eine Allianz besteht eber zwischen Belegschaft und „alternativen“ Betriebsräten. Dienstleistertarif und Fremdvergabe ist zu Verbindern, wenn alle Beschäftigten, Gewerkschaften und Betriebsräte gemeinsam den Widerstand organisieren würden.

Im Übrigen legten im Werk Bremen rund 2000 Mitarbeiter etwa zwei Stunden die Arbeit nieder. Sie protestierten damit gegen die Einführung des Dienstleistungstarifs.

Diese Aktion wurde von der IG Metall geführt!

Klaus Cornelius



Wir bleiben am Ball!

ERA: Top oder Flop?

Es wird immer wieder behauptet, der neue Tarifvertrag ERA bringt keine Nachteile für die Beschäftigten. Das ist nicht verwunderlich, denn die IGM muss ihren Mitgliedern Erfolge vermitteln, um sie bei der Stange zu halten.

Dass aber alle nach dem 1.8.2004 eingestellten MitarbeiterInnen mit der ERA-Einführung 8 % Lohn verlieren und keine Verdienstab-sicherung haben, bleibt eine Tatsache.

Hinzu gesellt sich die Lohnabsenkung für alle um 2,79 % ab 1.1.2006. Die wird allerdings von der ERA Strukturkomponente um den gleichen Betrag wieder aufgestockt. Auch diese 2,79 % fehlen unterm Strich in der Lohntüte.

Ebenso dürfte die gute Absicht der IG Metall ins leere laufen, mit ERA Einkommensgerechtigkeit



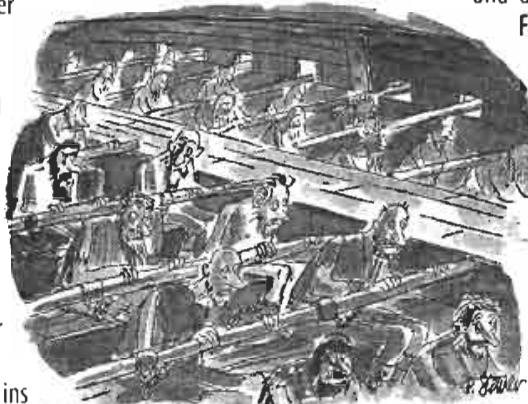
zwischen Arbeitern und Angestellten herzustellen. Allein die Gleichbehandlung bei der Vergütung führt noch lange nicht zur Einkommensgerechtigkeit.

In den 122 ERA- Tarifbeispielen zeigt sich deutlich, wer wieder einmal die Verlierer sein werden: Es werden alle diejenigen sein, die in der Montage arbeiten, die Transport- und Lagerarbeiter, die Maschinenarbeiter aber auch Bürokräfte, für deren Tätigkeit nur eine geringe Anlernzeit ohne Ausbildung erforderlich ist. Und das sind die meisten Beschäftigten in der Fabrik!

Insgesamt gesehen, wird ERA eine erhebliche Lohnkostenreduzierung zur Folge haben.

Schließlich müssen die 500 Millionen € für die Steigerung der Profite reinkommen, die man uns für die so genannte „Zukunfts-sicherungsvereinbarung“ abgepresst hat!

Nicole Welke



Hey Kumpel, weisst du was hier mit ERA besser werden soll?

Bewerbung: online!

Ab sofort gilt:
Alle Bewerbungen
für eine Ausbildung
können nur noch
online über
Internet einge-
reicht werden.



Die Möglichkeit für eine Übergangszeit auch schriftliche Bewerbungen in Papierform zuzulassen, wurde einer Klausel in der Betriebsvereinbarung geopfert. Diese Klausel soll die Bewerbungen von Mitarbeiterkindern stärker berücksichtigen.

Danach wird sichergestellt, dass diese Kinder mit einem Notendurchschnitt im Zeugnis zum Test eingeladen werden, der eine halbe Note schlechter sein darf, als die Durchschnittsnote von schon vorher getesteten 340 Ausbildungsplatzbewerbern! Wie diese Durchschnittsnote ausfällt und ob sich diese Klausel für unsere Werksangehörigenkinder positiv auswirkt, muss abgewartet werden.

Negativ ist nach unserer Ansicht, dass keine schriftlichen Bewerbungen möglich sind. Hier spielen mal wieder die Personalkosten eine Rolle. Die Auswertung (Auswertung) der Bewerbungen läuft vollautomatisch. Die Einflussnahme des Betriebsrats ist damit so gut wie ausgeschlossen.

Michael Renner



Zeitkontenanzeige- geräte (ZKA) werden doch ersetzt



Unsere altbewährten ZKA sollten ursprünglich ersatzlos abgeschafft werden.

Der Grund: Die Software für die alten ZKA's soll aus Kostengründen entfernt werden. Und da die alten ZKA nicht mehr kompatibel mit der neuen Software sind, scheint die Entscheidung klar.

Außerdem: Jeder Mitarbeiter hat ja die Möglichkeit im Mitarbeiter-Portal über den PC in der Gruppenecke seine Anwesenheits- und Zeitkonten einzusehen.

Doch es muss die Frage gestellt werden, ob alle KollegInnen in der Lage sind, sich umständlich über die eigene User-ID und ein Passwort ihre Zeitkonten im Mitarbeiter-Portal anzusehen?

Wie oft ist der PC durch betriebliche Belange belegt, und wie oft hat der Kollege die Zeit und Möglichkeit, sich an den PC zu setzen? Außerdem soll es KollegInnen geben, die mit dieser Technik nicht viel anfangen können! Wir waren uns schnell einig, dass die alten ZKA wegen der Bedienerfreundlichkeit nicht ersatzlos entfallen können.



Darauf hin hat der Betriebsrat erwirkt, dass neue ZKA angeschafft werden. Allerdings nur mit einer PC-Tastatur, an der man sich ebenfalls umständlich mit User und Passwort anmelden muss! Von der Unternehmensseite hieß es, Geräte, an denen man sich bequem mit dem Werksausweis anmelden kann, sind zu teuer!

Bei der „Neuanschaffung“ werden allerdings Kosten an der falschen Stelle gespart! Die neuen ZKA sind wesentlich zeitintensiver beim Anmeldevorgang. So soll es zukünftig nicht mehr möglich sein, die Arbeitsstunden mal eben „im Vorbeigehen“ vor, während oder nach der Arbeit abzurufen. Es soll neu investiert werden in „moderne“ Geräte, die mehr Zeitaufwand erfordern als die alten ZKA?

Wir, die Alternativen Metaller fordern die Verantwortlichen auf, die geplante Investition neu zu überdenken und die Geräte mit einem Kartenleseterminal zu versehen, damit der technische Stand dem bisher bewährten entspricht!

Eric Behrend

Etikettenschwindel!

Das jüngst erschienene „*Brenn-glas Extra*“, vierfarbig auf teuerstem Papier und offensichtlich von Werbeprofis gestaltet, will uns unter dem Titel „Packen wir's an“ den ERA-Tarifvertrag am Standort Kassel vermitteln. Dies ist an sich gut, wenn nicht auf der Titelseite das IG-Metall-Logo prangen würde. Dem Impressum nach handelt es sich aber um eine Information des ganzen Betriebsrates. Der ist aber mit der IG-Metall nicht identisch, da im Betriebsrat auch noch die AlternativenMetaller sind.

Warum wir uns darüber mokieren? Die Kosten für die „*Zeitung des Betriebsrats*“ trägt das Unternehmen. Wenn sich die Informationen auch noch mit den Zielen und

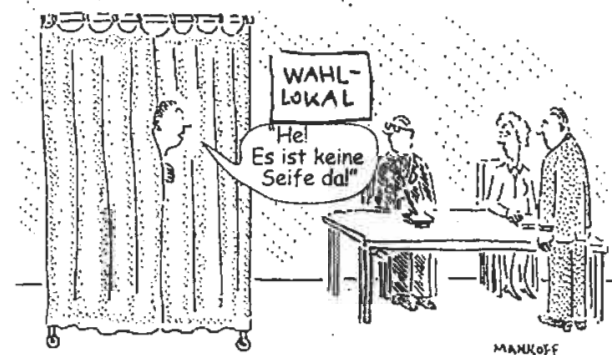


Interessen des Unternehmens decken, darf scheinbar auch für die IG-Metall geworben werden. Diese Werbung für die IG Metall findet durchweg im „*Brenn-glas*“ statt. Kann man jetzt schon davon reden, dass sich die IG Metall dadurch für eine Unternehmensfreundlichen Berichterstattung korrumpieren lässt?

Wir AlternativenMetaller finanzieren unsere „*Nachrichten vom Mercedesplatz*“ selbst. Dafür können wir es uns leisten, dem Unternehmen und seinen Co-Managern im Betriebsrat auch kontrovers gegenüber zu treten!

„Vorauswahl“ der Gruppensprecher?

Es muss dem Unternehmen schon ein Dorn im Auge sein, dass die Gruppen ihren Gruppensprecher geheim und frei wählen können. Wie anders ist es zu erklären, dass das Unternehmen an der bewährten „Auswahl“ etwas ändern will? Beabsichtigt ist ein Vorauswahlverfahren, auf das der betriebliche Vorgesetzte erheblichen Einfluss haben soll. So soll der künftige Gruppensprecher nur noch dann kandidieren dürfen, wenn er an einer „Vorqualifikation“ teilgenommen hat. Die Auswahl trifft der direkte Vorgesetzte Meister. Damit hätte der Meister die Mittel, dass nur derjenigen Gruppensprecher werden kann, der ihm genehm ist.



Auch ohne definierte Anforderungen an einen Gruppensprecher-Kandidat wurden in der Vergangenheit geeignete Gruppensprecher gewählt. Vor allem hatten sie die Anerkennung in der Gruppe! Nichts gegen eine Vor-Qualifizierung. Die muss aber allen Gruppenmitgliedern offen stehen, die einmal Gruppensprecher werden wollen. Die (Aus)Wahl des Gruppensprechers selbst muss in den Händen der Gruppe bleiben.

Ohne Akzeptanz in der Gruppe sind der Gruppensprecher und damit die Gruppenarbeit tot!

E. Hoppe

Kreisverband Stuttgart

Spreuergasse 45 - 70372
Tel: 07 11 - 6 36 82 49
E-Mail: lv@bw-wahlalternative-asg.de
Web: www.wahlalternative-bw.de



An die
Belegschaft von DaimlerChrysler
Betriebsräte und Vertrauensleute der IGM

Stuttgart, den 19.7.2005

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

wie wir erfahren haben, finden bei DaimlerChrysler zwischen einer vom Betriebsrat ernannten Kommission und der Geschäftsleitung Verhandlungen über einen Absenkungstarifvertrag für Kolleginnen in den sogenannten Dienstleistungsbereichen statt.

Zu recht wehren sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen, einige IGM-Betriebsräte und viele Vertrauensleute dagegen. Sie haben unsere volle Solidarität.

Mit Lohnabsenkungen und Arbeitszeitverlängerung werden keine Arbeitsplätze gesichert, sondern nur die Profite von DaimlerChrysler maximiert. Mit Dienstleistungstarifverträgen und Ausgründungen werden Belegschaften gespalten um sie zu schwächen.

Die sogenannte „Zukunftsvereinbarung 2012“ vom Juli 2004 bei DaimlerChrysler hat nicht wie behauptet, Dämme zum Schutz der Arbeitnehmer gebaut. Sie hat vielmehr alle anderen Unternehmer zu einer bundesweiten Erpressungswelle nach dem gleichen Muster und in vergleichbaren Größenordnungen ermutigt. Und bei DaimlerChrysler selbst zeigte sich bereits ein ¼ Jahr nach Abschluss der „Zukunftsvereinbarung“, dass die angebliche Gegenleistung an die Belegschaft, der Abschluss von betriebsbedingten Kündigungen bis 31.12.2011, nicht das Papier wert ist, auf dem sie steht. In der Böblinger Smart-Zentrale soll fast die Hälfte der Belegschaft ihren Job verlieren. Bis zu 400 KollegInnen droht die Kündigung. Obendrauf verkündete DC-Vorstandsmitglied Cordes ein weiteres Kostensenkungsprogramm von 3 Milliarden Euro.

Mit jedem neuen Zugeständnis an die Herren in den Chefetagen, wächst ihr Mut für die nächste Erpressung.

60.000 Kolleginnen und Kollegen hatten am Daimler-Aktionstag am 15.7.04 die Arbeit niedergelegt und sind auf die Straße gegangen, 2.000 Beschäftigte aus Mettingen haben sogar für eine Stunde die B 10 blockiert. Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen Daimler-Werken wehren sich derzeit mit Protestaktionen und Unterschriften gegen die Einführung eines abgesenkten Dienstleistungstarifvertrags. Das zeigt, dass das Potenzial da ist, um Schrenpp und Co. zu stoppen. Wir appellieren an die IGM und ihre Betriebsräte es zu nutzen.

Aufgabe der Gewerkschaften ist es die Interessen der abhängig Beschäftigten gegen die Profitinteressen der Unternehmer zu vertreten. Betriebsräte dürfen nicht Co-Manager sein, sondern Interessenvertreter derer, die sie gewählt haben. Deshalb unterstützen wir alle Kolleginnen und Kollegen bei DaimlerChrysler und in allen anderen Betrieben, die sich in diesem Sinne in der Gewerkschaft, als Vertrauensleute und Betriebsräte einsetzen.

Mit solidarischen Grüßen

Für den Kreisvorstand, Martin Magoltz

Manager und Co....

Seit nunmehr sechzehn Jahren erscheinen unsere "Nachrichten vom Mercedesplatz", die wir fast monatlich verteilen. Entstanden ist unsere Zeitung wegen der mangelhaften Information aus dem Betriebsrat und als Reaktion auf die Blockadepolitik gegen eine Persönlichkeitswahl.

Hauptanliegen unserer Zeitung war eine möglichst umfassende Information der Beschäftigten über die aktuellen Auseinandersetzungen um Lohn, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit im Betrieb. Dabei haben wir immer gewerkschaftliche Positionen vertreten. Wir bringen aber auch kritische Meinungen zum Ausdruck, um die KollegInnen aktiv in eine Diskussion einzubeziehen.

Schon damals begrüßten viele KollegInnen diese Initiative als Schritt gegen Mausehelei und Geheimratspolitik einiger führender Betriebsräte. Maßgebliche Macher bei den AlternativenMetallern waren damals Heinz Schäfer und der heutige Betriebsratsvorsitzende Dieter Seidel.

Dass sie heute genau die Positionen einnehmen, die sie seinerzeit kritisierten, scheint uns unerklärlich. Heute gehören sie zu denen, die eine Spaltung der Belegschaften durch unterschiedliche Entlohnung bei gleicher Arbeit akzeptieren. Sie öffnen der Zeitarbeit ebenso leichtfertig Tür und Tor, wie sie den Dienstleistungstarifvertrag mit miserablen Arbeitsbedingungen befürworten! Da hilft auch die Entschuldigung mit der von Gott gegebenen „Globalisierung“ nicht mehr.

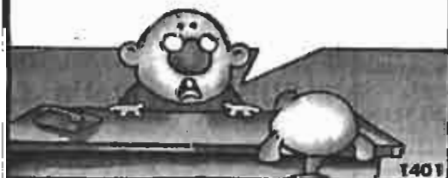
Sei nicht immer so zögerlich!
Spring doch mal über deinen Schatten!



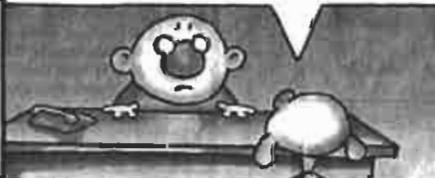
Wer die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zum Maß der Dinge macht, braucht sich nicht zu wundern, wenn die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und damit gewerkschaftliche Grundsätze den Bach runter gehen. Diejenigen, die so handeln, brauchen sich nicht zu wundern, wenn sie als Co-Manager bezeichnet werden. Sie wollen uns weiß machen, mit ihren „Kompromissen“ die Interessen der Belegschaft zu vertreten. Ernsthaft können wir daran nicht glauben!

Klaus Berger

WAS SIE BEI MIR
VERDIENEN, BLEIBT
VERTRAULICH.



SELBST-
VERSTÄNDLICH,
CHEF!



ES MUSS JA
NIEMAND WISSEN,
WIE GROSSZÜGIG
SIE
SIND.



IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativmetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon	802-3240	Jörg Schmeißing	Halle 35	Telefon	
Vincenzo Sicilia	Halle 35	Telefon	3220	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon	2418
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon	2645	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon	4449
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon	2503	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon	2755
Erich Hoppe	Halle 50/52/53	Telefon	3048	Helmut Röse	Halle 50	Telefon	4366
Thomas Müller	Halle 80 unten	Telefon	3207	Ralf Schade	Halle 35	Telefon	4416
Michael Renner	Halle 35	Telefon	3366	Nicole Welke	Halle 50	Telefon	3325
Erich Bauer	Halle 80 oben	Telefon	4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon	4394
Erich Behrend	Halle 50	Telefon	2755	Michael Fuchs	Halle 80 oben	Telefon	3132
Klaus Cornelius	Halle 85	Telefon	2427				

+ Freunde = Erfolg Druck: Eigenfinanzierung Verantwortlich: Klaus Ehlers

Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein, Konto Nr.: 2759560, BLZ: 52065220, Werner Hellwig,

Verwendungszweck: "Alternative Metaller". Mail: redaktion@alternativmetaller.de