



Fremdvergaben & Personalabbau geht alle an – nicht nur die Dienstleister. Deshalb:

Alle gemeinsam gegen Arbeitsplatzvernichtung!

Angeblich sind 1100 KollegInnen zu viel im Werk. Den Nachweis bleibt die Werkleitung bis heute schuldig. Nachweisbar ist dagegen, dass es in einigen Bereichen sogar Personalmangel gibt. Der Vorstand weigert sich immer noch, den Personalmangel mit Festeinstellungen zu beheben – auf Kosten der Knochen und Nerven der KollegInnen!

Stattdessen werden sog. „Flexi-Arbeiter“ en masse eingesetzt: Leiharbeiter, Fremdfirmenbeschäftigte, Abgeordnete Kollegen anderer Werke wie Sindelfingen und Bremen.

Personalmangel beheben – die „abgeordneten“ KollegInnen übernehmen!

Viele der Sindelfinger Kollegen sind bereit und daran interessiert, im Werk fest übernommen zu werden. Es ist nicht in Ordnung und auch nicht nachvollziehbar, diese KollegInnen ewig in der Luft hängen zu lassen. Eine Verlängerung bis März ist ein erster Schritt, reicht aber nicht aus! Die Personal-Lücken im Werk müssen geschlossen werden – und ab Januar muss über feste Übernahmen gesprochen werden!

Beschäftigungsprobleme wegen Fremdvergaben

Nicht von der Hand zu weisen ist, dass z.B. in einigen Bereichen der Untertürkheimer Motoren- und Achsenfertigung die Werkleitung Personalüberhang regelrecht selber herbeiführt. Nämlich mit Produktionsverlagerungen wie z.B. der Rohrleitungsfertigung oder der Hälfte der C-Klasse-Achsen in andere Werke. Vorausgegangen sind dort jedes Mal Fremdvergaben. Doch letztlich hat der Personalabbau andere Gründe:

Vorstand: Weniger Menschen & mehr Druck für höhere Profite

Weniger Menschen sollen unter noch höherem Druck noch mehr „Stückzahl“ machen. Das ist der Hintergrund des Personalabbaus. Der Vorstand will 2006 eine Milliarde € an die Großaktionäre überweisen (siehe Artikel Handelsblatt rechts). Und 2007 soll das beste Ergebnis aller Zeiten eingefahren werden. Weil die Automärkte kaum noch wachsen, sondern stagnieren, soll das Profit-

wachstum auf Kosten der Belegschaft erzwungen werden – jetzt mit Personalabbau. Und auch mit Angriffen auf Lohn, Arbeitszeiten, Pausenzeiten. Betroffen sind wir alle – Angestellte, Produktionsarbeiter, Facharbeiterbereiche, und die KollegInnen der so genannten Dienstleistungsbereiche.

Überall soll aus einer kleineren Mannschaft mehr herausgepresst werden. Und die soll dann auch noch billiger werden – dafür sorgt der abgesenkte Einstiegslohn für alle Neueinstellungen und übernommene Azubis. Und die Lohnkürzung plus längere Arbeitszeiten durch den Dienstleistertarif.

Die aktuellen Fremdvergabedrohungen für die KollegInnen in den LOG-Bereichen sind alles, bloß kein „Sonderproblem“ der Dienstleister.

Dienstleistungsbereiche: Kein Sonderfall, sondern andere Seite derselben Medaille!

Dieselben Probleme haben die KollegInnen in der Produktion, in Facharbeiter – und Angestelltenbereichen bis hin zur Entwicklung:

♦ Ein ganzes CORE-Projekt beschäftigt sich damit, eine verringerte Fertigungstiefe zu planen, d.h.: neu festzulegen, was künftig noch „Kernfertigung“ ist und was fremdbezogen werden kann...

(► Fortsetzung auf S.2)

Aktionäre erwartet reiche Ernte

Im nächsten Frühjahr überweisen die Dax-Konzerne ihren Anteilseignern so viel Geld wie nie zuvor

ULF SOMMER | DÜSSELDORF **Handelsblatt**
DIE WIRTSCHAFTS- UND FINANZZEITUNG

5.12.2005

Die 30 Unternehmen des Deutschen Aktienindex (Dax) schütten im Frühjahr 2006 mehr als 18 Mrd. Euro an ihre Anteilseigner aus – so viel wie noch nie zuvor.

Mit Eon, Daimler-Chrysler, Deutscher Bank, Siemens und BASF werden fünf weitere Konzerne mehr als eine Mrd. Euro ausschütten.



Unternehmen in Sektlaune

(► Fortsetzung von S.1:)
Dienstleister– kein Sonderfall...

◆ Der Integralträger W204 wurde z.B. an die Firma Benteler vergeben, statt ihn in der eigenen Presserei (PRE/SFE) machen zu lassen.

◆ Bei jedem Neuanlauf von Motoren und Getrieben ist die Zahl der im Werk gefertigten Teile geschrumpft. Beschäftigungswachstum hat nur die Ausweitung der Schichtarbeit gebracht.

◆ In den Entwicklungsbereichen sind heute neue Entwicklungsaufträge Mangelware. Parallel dazu wird mehr fremd vergeben, statt selbst entwickelt.

◆ War nicht z.B. auch die Entgeltabrechnung (Lohnbüro) schon einmal im Focus der Arbeitsplatzvernichter? Ist dort nicht heute schon das Personal so ausgedünnt, dass die KollegInnen ihren Job kaum mehr bewältigen können?

Billigtarif heißt: das Feuer mit Benzin löschen

Kollege Lense und seine „Scheibenwischer-Fraktion“ argumentieren: nur mit dem Billigtarif für Dienstleister ließe sich Fremdvergabe verhindern.

Fremdvergabe und Personalabbau sind aber offensichtlich längst ein Problem für die ganze Belegschaft – nicht bloß im Dienstleistungsbereich! Das Argument der Firma heißt nahezu überall: „Draußen gibt es das billiger“. Kann darauf die Antwort eines Gewerkschafters allen ernstes sein: „Machen wir eben einen Billigtarif!“ Wer das für Dienstleister akzeptiert, wird bei Lohnsenkung und Arbeitszeitverlängerung für alle landen!

Alle gemeinsam gegen Arbeitsplatzabbau, Fremdvergabe und Billigtarife!

Trotz aller Unruhe, die Vorstand und Werkleitung in letzter Zeit unter den KollegInnen erzeugen (wollen): wir sind nicht wehrlos. Das hat die Untertürkheimer Belegschaft schon in vielen schwierigen Situationen bewiesen. Alle Schichten der Belegschaft sind von den Angriffen des Vorstands betroffen. Deshalb können und müssen alle gemeinsam den Arbeitsplatzvernichtern die Rote Karte zeigen. Die KollegInnen der Telecom, bei Alstom Power, bei Continental machen es vor!

Wirkungsvollen Widerstand gemeinsam organisieren, das ist die Aufgabe aller Fraktionen im Betriebsrat. Wir von der **alternative** sind mit dabei, Kollege Lense!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die „Scheibenwischer-Fraktion“ der IGM um Helmut Lense, Wolfgang Nieke und Karl Reif scheint zunehmend nervös zu werden:

◆ nicht nur Helmut Lense' s Entgleisungen auf den Betriebsversammlungen dokumentieren dies. Dort hatte er sich doch tatsächlich dazu verstiegen, die **alternative** und ihr Gegenwehr-Konzept als Gefahr für den Standort Untertürkheim zu denunzieren. Sogar für die Outsourcing-Strategie der Werkleitung seien wir verantwortlich, weil wir es für falsch halten, durch Billigtarif-Angebote die Firma vom Outsourcen abhalten zu wollen. Gleichzeitig gab er in seiner (Wahlkampf-) Rede den Klassenkämpfer: alle Mittel wolle er einsetzen, um der Firma die Grenzen zu zeigen. Ja was denn nun, Kollege Lense? Ist eine wehrhafte Belegschaft mit konsequenten Betriebsräten allen ernstes ein Standortrisiko oder nicht? Wir meinen: wer zu solchen armseligen Argumenten greift, muss mit seinem Latein schon ziemlich am Ende sein.

◆ Ähnlich wie Helmut Lense war der Vertreter des CGM zu (wahl-) kämpferischer Höchstform aufgelaufen, und versuchte Lense noch den Rang in rhetorischer Radikalität abzulaufen. Alle aufmerksamen Beobachter wissen jedoch: Anfang März wird der neue Betriebsrat gewählt. Und danach werden sich die Kämpfer von Helmut Lense (SPD) bis zum „Christlichen“ Georg Bell (CDU) wieder bestens verstehen.. und sich in einer großen Koalition mit den Gemeinheiten und Angriffen der Firma auf die KollegInnen arrangieren...

◆ Dass Helmut Lense und seine Getreuen nervös sind, kann man noch verstehen. Absolut unverständlich und vor allem nicht akzeptabel sind ihr anhaltenden undemokratischen Repressalien gegen die Metalller von der **alternative**:

◆ Unterstützer und Betriebsratskandidaten der **alternative** sollen künftig nicht mehr an Sitzungen der betrieblichen IGM-Gremien teilnehmen dürfen. Das

wurde in der letzten Sitzung der Vertrauenskörperleitung von Udo Abelmann (Sekretär IGM Stuttgart) und Betriebsrat Karl Reif verkündet. In diese Gremien sind die **alternative** - Metalller von den Mitgliedern und Vertrauensleuten **gewählt** worden.

◆ Was die Kollegen Lense, Nieke, Reif und ihre Unterstützer im Betriebsrat von den Gewerkschaftsmitgliedern halten, zeigt auch ihr Zensoren-Gehabe: gedruckte IGM-Publikationen wurden jetzt zum wiederholten mal nicht im Betrieb verteilt, sondern in den Papiercontainer geworfen. Aus nur einem Grund: weil auf Fotos in diesen Blättern Kollegen der **alternative** zu sehen waren (siehe auch: Artikel Seite 4). Wenn es nicht so lächerlich wäre, könnte man sich glatt erinnern, dass ein gewisser Josef Stalin einst ihr großes Vorbild gewesen war – auch der ließ Fotos ausradieren, retuschieren und verschwinden, wenn seine Kritiker darauf abgebildet waren.

◆ Liebe Kolleginnen und Kollegen, seid versichert: sie werden uns nicht zum schweigen bringen. Die Belegschaft und die Mitglieder der IG Metall haben ein Recht darauf, alle Stimmen und Meinungen, die es gibt, zu hören. Und sie haben das Recht, ihr eigenes Urteil zu fällen.

◆ Auch deshalb haben wir, wie bereits gemeldet, mit den Kollegen von **„Klartext“** über die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und einer gemeinsamen Liste zur Betriebsratswahl diskutiert. Das war nicht immer einfach, aber als Ergebnis steht heute: Mate Dosen (Mettingen), Witold Müller (UT) und Nicola Monaco (Hedelfingen) arbeiten mit uns und für euch zusammen im Betriebsrat. Wir schreiben künftig gemeinsam in der **alternative** und werden auf einer gemeinsamen Liste im März zur Betriebsratswahl antreten – falls es nicht zur Persönlichkeitswahl kommt, die wir uns wünschen.

Damit Ihr, liebe Kolleginnen und Kollegen, wirklich eine Wahl und eine Alternative habt!

Thomas Adler, Hans-Jürgen Butschler, Michael Clauss, Markus Messing, Reiner Böhmerle, Martin Bott, Hermann Brune, Cafer Cankar, Dimitrios Charizanis, Alexander Dittel, André Halfenberg, Roland Heide, Stefan Jung, Norbert Matzek, Mitzi Ostojic, Fritz Patig, Denis Reichelt, Martin Reinold, Miguel Revilla, Serkan Senol, Rolf Trautmann, Frank Zannetin, und viele andere - seit neuestem auch: Mate Dosen, Nicola Monaco, Witold Müller, Georg Rapp

Gewerkschaftliche Politik oder Sankt-Florians-Prinzip?

Auf der Betriebsversammlung in UT hat IGM-Vertrauensmann Georg Rapp darauf hingewiesen, dass es gewerkschaftspolitisch problematisch ist, wenn man im Zurückholen von Fremdvergaben das alleinige Patentrezept gegen unsere (angeblichen!) Personalprobleme sieht. Damit würden letztlich nur Probleme auf Zulieferer verlagert, aber nicht gelöst. In seinem

Schlusswort betonte der stv. BR-Vorsitzende Nieke, dass er nur zuständig für Beschäftigung im Werk sei... Wer am eigenen Werkstor zu denken aufhört und gewerkschaftliche Grundsätze so leichten Herzens über Bord wirft wie W. Nieke, dem bleibt halt nur noch das Sankt-Florians-Prinzip:

„Heiliger St. Florian, verschon mein Haus, zünd andre an!“

Familienfeindliche Arbeitszeiten? Aber nicht mit uns !

Im Unternehmen ist man nach wie vor daran interessiert, Zugriff auf unsere Lebenszeit zu bekommen und die Beschäftigungssichernde Wirkung der Arbeitszeitverkürzung auszuhebeln. Nach dem Motto, „wir sind erst zufrieden, wenn unsere Arbeitskräfte ihr Leben nach den Bedürfnissen der Firma ausrichten“, werden neue Arbeitszeitmodelle entworfen und erprobt.

Beispiel: Ein Zweischichtmodell mit Reparaturschicht und flexiblem Arbeitsende für die Kollegen in der Produktion. Die erste Schicht beginnt um 6.00 Uhr morgens, die zweite Schicht um 6.00 Uhr abends. Maximal mögliche Arbeitszeit sind nach dem AZG 10 Stunden pro Schicht. In der verbleibenden Zeit zwischen Arbeitsende der Frühschicht und Arbeitsbeginn der Spätschicht dürfen die Instandhalter notwendige Wartungs- und Reparaturarbeiten am Arbeitssystem durchführen. Die Kollegen bekommen eine feste Stückzahlvorgabe, die sie in 7 bis 10 Stunden Arbeitszeit erbringen müssen. Ein festgelegtes Arbeitende gibt es nicht mehr. Läuft die Anlage gut, können sie nach 7 Stunden gehen, ist die Anlage störanfällig oder ist aus einem sonst unbeeinflussbaren Grund, wie z.B. Personalmangel, die Ausbringung ungenügend, müssen die Kollegen bis zu 10 Stunden arbeiten.

Persönliche Kontakte unter den Schichten, die Bildung von Fahrgegemeinschaften oder planbare Aktivitäten in Familien und mit Freunden sind nahezu unmöglich. Unsere Lebenszeit, denn Freizeit ist Lebenszeit, wird vom Unternehmen bestimmt.

Testlauf in Zuffenhausen

Ein entsprechendes Arbeitszeitmodell wird gerade in Zuffenhausen erprobt. Eine Diskussion und Entscheidung im Betriebsrat gab es dazu allerdings nicht. Wir Gewerkschafter und IGM - Betriebsräte der **alternative**-Liste lehnen solche unzumutbaren Arbeitszeitmodelle ab und fordern unsere Kollegen der IGM Mehrheitsfraktion auf, keine weiteren Verhandlungen aufzunehmen!



Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat

Vorgesetzte und deren unmögliches Verhalten am alternative - Pranger:

Produktionsprogramm sinkt- Disziplinargespräche häufen sich

Es ist noch keine 2 Jahre her, dass hohe Produktionsprogramme und die vielen Engpässe nur mit zahlreichen Überstunden am Wochenende bewältigt werden konnten. Und da die Führungskräfte dabei auf die Freiwilligkeit der KollegInnen angewiesen waren, mussten sie auch entsprechend mit „ihren Mitarbeitern“ umgehen. Seit in vielen Bereichen die Programmsituation etwas entspannter ist, wird auf eine gute Beziehung zu den Kollegen häufig keine Rücksicht mehr genommen. Bei jeder Kleinigkeit wird die große Keule ausgepackt und mit Abmahnung gedroht. Jetzt braucht man halt nicht mehr jeden Einzelnen und deshalb wird kräftig gesiebt.

Disziplinar- statt Zweitgespräch

Kollegen, die in der Vergangenheit bereits Abmahnungen bekommen haben, werden deshalb laut Herrn Kasper - Centerleiter PAC - nicht zum Zweitgespräch, sondern zu einem Disziplinargespräch vorgeladen „und da dürfen sie sich dann entscheiden: entweder heute freiwillig mit Abfindung gehen oder bei der nächsten Verfehlung gekündigt werden“.

Abmahnung wegen Meldepflicht...

...ist zur Zeit das beliebteste Thema der Oberfeldweibel. Wenn ein Kollege „nur“ den Gruppensprecher bei Schichtbeginn über seine krankheitsbedingte Fehlzeit informiert hat, ist nach Auffassung der Personaler eine Abmahnung fällig. Dabei spielt es keine Rolle, dass die Gruppe sofort mit ihrer Arbeitsteilung reagieren konnte. Auch nicht dass die AUB bereits am 2. Tag vorlag. Der Kollege muss ja beim Meister anrufen. Nach 15 Jahren Gruppenarbeit weiß ja auch nur der, was zu tun ist. Und außerdem sollen die Meister ja auch gleich die Möglichkeit für ein „fürsorgliches“ Gespräch mit dem „potentiellen Dienstverweigerer“ nutzen können.

Gilt der Tarifvertrag oder nicht ?

Dass der Tarifvertrag in diesem Punkt anders geregelt ist, interessiert die Personalabteilung nicht.

Die erheben ihre einseitig beschlossene Broschüre „together“ mit deren illegalen Inhalten zum Gesetz. Es wird Zeit, dass das rechtlich geklärt wird. Wir werden einen entsprechenden Antrag im BR-Gremium stellen.

Die Verfehlungen der Feldweibel...

...werden bisher nicht mit gleichem Maße geahndet. Wenn ein Meister zum Beispiel Krankendaten veröffentlicht, rechtfertigt das etwa keine Abmahnung? Oder wenn er Meisteraufgaben überträgt, indem er z.B. Systemführer mit der Korrektur von Stempelzeiten der Gruppe beauftragt. Oder wenn er gegen Arbeitszeitvorschriften verstößt usw.

Zukünftig werden wir wohl auch bei den Fehlritten von Führungskräften im Personalbüro auf disziplinarische Maßnahmen drängen müssen.

Geben und Nehmen

Damit eines klar ist: Viele Meister wissen, dass kollegialer, fairer Umgang mit ihren Mitarbeitern die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist – und handeln auch danach. Die Führungskräfte, die es noch nicht kapiert haben, sollten besser schnellstens ihre „Personalverfolgung“ einstellen, wenn sie nicht selber Opfer von Disziplinierung werden wollen.

Michael Claus
Betriebsrat



Zeuge für Abmahnung?

In der PAC-Schweißfertigung sollen Kollegen, die nicht gestempelt haben zukünftig auf einem Formular schriftlich erklären warum. Nach meiner Reklamation hat der Abteilungsleiter zugesichert, dass diese neuen Formulare nach Korrektur im Zeitkonto nicht aufgehoben werden. (Somit werden sie auch nicht Bestandteil der „heimlichen Personalakte“, die Meister von ihren Mitarbeitern führen.) Also unkritisch? Nein! Gruppensprecher und Systemführer sollen nämlich mit ihrer Unterschrift die tatsächliche Anwesenheit des Kollegen bestätigen. Ob Teil des neuen Denunzianten-Programms der Werkleitung oder nicht: das werden wir nicht akzeptieren. Wir wollen nicht, dass sich Kollegen so im Zweifelsfall zum Zeuge der Anklage machen. Übrigens, liebe Meister: ohne Zustimmung des BR kann Abmahnung bedeuten!

Große Koalition: Fortsetzung Sozialabbau

Die im Wahlkampftheater so hart auf einander prallenden Gegensätze der beiden großen „Volksparteien“ wurden in den Koalitionsvereinbarungen zu einem Eintopf mit einem 190 Seiten umfassenden, beispiellosen Sozialabbauwerk zusammengefasst. Mit einmaliger Ignoranz setzt man die alte, falsche Politik weiter fort und wie zum Hohn fürs Wahlvolk spricht man dabei noch von nationaler Verantwortung. Die Erhöhung der Mehrwertsteuer, die massive Kürzung der Kilometerpauschale, der Wegfall des Baukostenzuschusses, die geplanten Nullrunden für Rentner, die Erhöhung des Rentenalters auf siebenundsechzig Jahre und noch viele weitere geplante soziale Grausamkeiten will uns die Koalition zumuten. Auf der anderen Seite bauen vor allem Großunternehmen Arbeitskräfte zu Tausenden vor allem zu Lasten der Sozialkassen ab, bilden sehr viel weniger Lehrlinge aus und begründen das mit Globalisierung und Wettbewerbsfähigkeit. Hier sind jetzt die Gewerkschaften als Gegenpol gefragt. Die Organisation des Widerstands gegen Sozialabbau muss ihre zentrale Aufgabe werden.

Reiche werden reicher

In Deutschland wächst trotz Wirtschaftsfloute der Reichtum beständig. Mittlerweile beträgt das private Geldvermögen rund vier Billionen Euro. Das sind 1,5 Billionen mehr als noch vor zehn Jahren. Dieses Vermögen konzentriert sich zunehmend auf eine kleine Schicht von Superreichen. **Auf die reichsten 10 Prozent der Haushalte kommt fast die Hälfte des gesamten Nettovermögens.**

Zu dieser Entwicklung hat die rot-grüne Steuerpolitik, von der besonders Reiche, Besserverdienende und Unternehmen profitiert haben, massiv beigetragen – und von der jetzt offiziell agierenden Großen Koalition ist eine Kursänderung nicht zu erwarten, im Gegenteil: Die Fortsetzung der Umverteilungspolitik von unten nach oben ist schwarz-rotes Regierungsprogramm. In der kommenden Lohnrunde muss der Spieß deshalb endlich mal umgedreht werden: **Umverteilung von oben nach unten! Spürbare Reallohnzuwächse sind angesagt!**



Umverteilung von oben nach unten! Spürbare Reallohnzuwächse sind angesagt!

Fritz Patig
Ersatz-Betriebsrat

Spruch des Tages:

„Wir bei DEKRA arbeiten besser als das Arbeitsamt. Wir wissen, wo die versteckten Arbeitsplätze sind“.

Lauter gut versteckte Arbeitsplätze und 5 Millionen Arbeitslose konnten sie nicht finden??

Einige DEKRA-Mitarbeiter haben befristete Arbeitsverträge, die nach der Aktion „Personalabbau bei DC“ auslaufen. Hoffentlich fällt dann auch noch ein versteckter Arbeitsplatz für die ehemaligen Dekra-Befristeten ab.

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★
★
★ *Trotz alledem* ★
★ *wünschen wir* ★
★ *allen Kolleginnen* ★
★ *und Kollegen* ★
★ *ein frohes* ★
★ *Weihnachtsfest,* ★
★ *erholsame* ★
★ *Ruhetage* ★
★ *und viel Kraft* ★
★ *für das Jahr 2006.* ★
★ *Die Herausgeber der* ★
★ *alternative* ★
★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★

So werden Gewerkschaftsbeiträge veruntreut:

Dieses „gefährliche“ Foto dürft Ihr nicht sehen!

Begonnen hat alles letztes Jahr, als in den „Metall-Nachrichten“ zum Bericht über den DaimlerChrysler-Aktionstag ein Foto der B10 Aktion mit unserem **alternative**-Kollegen Markus Messing an der Spitze abgedruckt war. Kurzerhand entschied die BR-Spitze Lense, Nieke, Reif lieber die komplette Auflage für die Mitglieder in unserem Werk zu vernichten. Jetzt geriet das Foto unten mit dem **alternative**-Kollegen Michael Clauss gleich in mehrere IGM-Publikationen. Eine der Zeitungen wurde, obwohl bereits 8.000-fach gedruckt, nochmals mit anderem Foto neu aufgelegt. Bei der „IGM-Regional“ hat die Gewerkschaftsschädigende Zensur versagt. Vielleicht war den Obergewerkschaften die Vernichtung der 50.000 Blatt-Auflage dann doch zu teuer. Deshalb entschieden sie wieder einmal, dass die „IGM-Regional“ bei uns nicht verteilt werden darf. Welche Machtarroganz beflügelt diese „Gewerkschaftsführer“, dass sie so mit unseren Mitgliedsbeiträgen umgehen?



Es ist langsam an der Zeit, dass sich die IGM-Mitglieder gegen diesen undemokratischen Haufen zur Wehr setzen. Wir **alternative**-Kollegen versprechen Euch, auch in Zukunft bei gewerkschaftlichen Aktionen ganz vorne mit dabei zu sein. Das wird auch die Gewerkschaftsschädigende Zensur unserer BR-Spitze nicht verhindern.

alternative

BR-Kontakt

Thomas Adler ☎60140
Hans-Jürgen Butschler ☎67960
Michael Clauss ☎67977
Markus Messing ☎67965

alternative - Pranger II: Verstoß gegen Urlaubs-TV

Manche können es einfach nicht lassen. Auch nachdem der Betriebsrat mit der Werkleitung ausdrücklich vereinbart hat, dass Urlaub aus 2005 im Sinne des Tarifvertrags frühestens nach dem 31.3.2006 verfällt, besteht der E3-Leiter von EP/MPZ weiterhin darauf, dass seine MitarbeiterInnen ihren Jahresurlaub komplett bis Ende des Jahres abbauen. Ähnliches will er für den Abbau von Gleitzeit. Ein eMail des BR, das die Rechtslage zum wiederholten Male klarstellt, wird von ihm als falsch bezeichnet. Dabei beruft er sich auf die Personalabteilung, die das wiederum nie so gesagt haben will. Wer bremst endlich diesen tarifbrüchigen Abteilungsleiter?

Satirisch: Management by...

... Crocodile

Bis zum Hals im Dreck stecken, aber das Maul aufreissen.

... Jeans

An den entscheidenden Stellen sitzen die größten Nieten.