alternative

Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim **Nr. 48** **2. April 2008**

Schluss mit Bespitzelung von Mitarbeitern und Denunziationsanweisungen !

Bald Zustände wie bei LIDL im Daimler-Werk?

Vorstandschef Dieter Zetsche ließ sich vergangene Woche in der BILD-Zeitung als der Schutzpatron der KollegInnen an der Basis darstellen: „Autoritärer Führungsstil“ stehe in seinem Tabu-Katalog. Wertschätzung und Integrität seien dagegen zentrale Werte des Unternehmens. Die Belegschaft weiß schon lang, dass diese Vorstands-Sprech-Blasen mit der Wirklichkeit in der Fabrik wenig zu tun haben. „Autoritärer Führungsstil“ ist eben nicht tabu, im Gegenteil: wir werden seit längerem mit immer mehr Verboten und Richtlinien drangsaliert, während die Firma immer unverfrorener gegen die demokratischen Rechte der Mitarbeiter verstößt. Was in der Fabrik abgeht, erinnert immer mehr an Zustände wie bei LIDL.

Die am 01.Januar in Kraft getretene „Null-Toleranz-Richtlinie“ fordert die Belegschaft regelrecht auf, angebliche Verstöße u.a. gegen die sog. „Verhaltensrichtlinie“ anzuzeigen.
Die Folge: völlig unbescholtene Mitarbeiter werden wegen Bagatellen oder Vermutungen anonymer Denunzianten kriminalisiert. Wer so zum „Verdächtigen“ gemacht wird, kommt schnell in die Mühle der so genannten „Werkssicherheit“ (HRM/SC). Dort hat man inzwischen keine Hemmungen mehr, sich illegal persönliche Daten von Mitarbeitern zu beschaffen. Auch Verstöße gegen bestehende Betriebsvereinbarungen scheinen als normal und zulässig zu gelten. Verantwortlich dafür sind nicht die kleinen Mitarbeiter von HRM/SC, sondern ihr Abteilungsleiter Hartmut Schmidt und der Vorstand. Schließlich geben die die Anweisungen.
Wie das im einzelnen läuft, zeigen folgende Beispiele. Beide Fälle wurden laut HRM/SC anonym gemeldet. Wir nennen dies: Denunziation.
Ein Kollege der PAC wurde vom Arbeitsplatz abgeholt und in die Räume der Werksfahndung Mettingen gebracht. Begründung: er müsse als Zeuge befragt werden. Dort angekommen, wurde der Kollege keineswegs als Zeuge befragt, sondern als Verdächtigter wegen eines Diebstahlsvorwurfs.

Illegaler Steckbrief

Auf dem Schreibtisch lag eine Vergrößerung seines Ausweisbildes mit persönlichen Daten, ein Ausdruck des betrieblichen Datenerfassungssystems zurückliegender Anwesenheitszeiten und künftiger Abwesenheitsplanungen. Außerdem lagen Daten vor, zu welchen Zeiten der Mitarbeiter durch ein bestimmtes Drehtor gegangen war. Ein regelrechter Steckbrief. Ob solche Steckbriefe wohl von jedem Mitarbeiter angelegt werden?
Weil alles schlüssig geklärt werden konnte, hatte der Spuk für ihn schnell ein Ende. Meine Nachforschungen haben folgendes ergeben:
Der Kollege war **während seiner** Pause mehrmals kurz hintereinander durch ein Drehtor gegangen. Obwohl das niemand etwas anzugehen hat, wurde er angeblich beobachtet und gemeldet.

Märchenstunde bei HRM/SC

HRM/SC behauptet: man habe die Zugangsdaten des Drehtores dann kontrolliert, weil die Staatsanwaltschaft HRM/SC um Unterstützung bei Ermittlungen in einer Diebstahlsache gebeten habe.
Das schriftliche Ermittlungsersuchen konnte mir aber genauso wenig vorgelegt werden, wie der Name des angeblichen Denunzianten.
Die Staatsanwaltschaft bestätigte diese Behauptung auch nicht: es werde zwar wegen Diebstählen bei Daimler ermittelt. Allerdings würde sie dabei mit staatlichen Ermittlungsbehörden, der Polizei, zusammenarbeiten, nicht mit privaten wie der Daimler-Werkssicherheit. Die Behauptungen von HRM/SC – von A bis Z eine Märchenstunde?

WERTSCHÄTZUNG

Auf Kriegsfuss mit Datenschutz und unseren Rechten

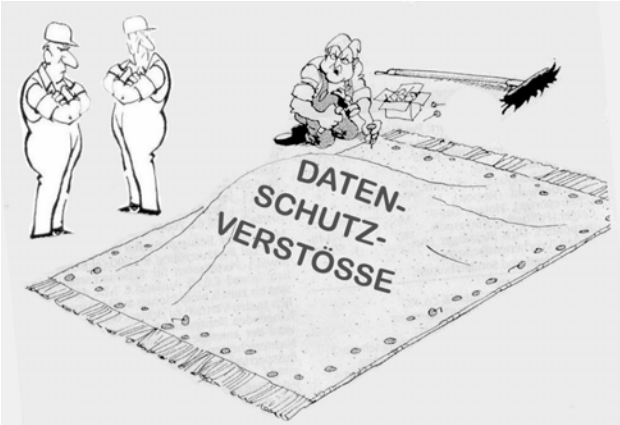
Deshalb liegt der Verdacht nahe: im Betrieb werden Rasterfahndungen mit widerrechtlich gespeicherten Daten durchgeführt.
Denn die „Betriebsvereinbarung über den Betrieb von Drehtoranlagen“ verbietet schon die Speicherung der Zugangsdaten an den Drehtoren.
Mitarbeiter von HRM/PW haben mir versichert, dass Werksfahndung und Werkschutz keinen Zugang zu persönlichen Anwesenheitszeiten, Abwesenheitsplanungen der Mitarbeiter haben. Die Daten, mit denen der vorgeladene Kollege konfrontiert wurde, können also nur illegal beschafft worden sein.
In einem anderen Fall wurden Mitarbeiter beim BETRETEN des Werkes vom Werkschutz kontrolliert. Nachdem man in ihren Taschen mehrere Flaschen Pilsbier gefunden hat, wurden sie zum Auto zurückgeschickt. Begründung: mehr als ein Bier mitzubringen sei verboten.
Am nächsten Tag wurden *genau diese* Kollegen gezielt nochmals kontrolliert. Allerdings von *anderen* Werkschützern. Woher wussten die, wer am Vortag kontrolliert worden war? Wurden auch hier Steckbriefe erstellt? Werden Daimler-Mitarbeiter genauso bespitzelt wie die von Lidl? Die Kollegen hatten sich zwischen-

► ►FORTSETZUNG SEITE 2! ► ►

▶ ▶FORTSETZUNG VON SEITE 1!

zeitlich bei mir über die Rechtslage informiert: Bier oder Wein für den Eigenbedarf mitzubringen, auch für die ganze Woche, ist im Werk 10 nicht verboten. Die Werkschützer mussten also die Kollegen mit ihrem „Gepäck“ ziehen lassen.
Dies zeigt auch, wie wichtig ein NEIN des Betriebsrates zum beabsichtigten Alkoholverbot im Werk ist. Sollte der Betriebsrat hier nachgeben, ist der Disziplinierungswut in einem weiteren Punkt Tür und Tor geöffnet.
Die klein karierte, von oben organisierte Schikaniererei ist an sich ärgerlich genug. Wenn hier offensichtlich für Torkontrollen Steckbriefe angefertigt werden, ist das ein klarer Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen.
Wenn wegen solcher Nichtigkeiten, die nicht mal ein Verstoß gegen betriebliche Regelungen darstellen, im Personalbereich Meldung gemacht wird, spricht das Bände. Über die Wertschätzung gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen nämlich.
Die richtige Konsequenz für jeden Kollegen kann nur heißen: Niemals alleine hingehen – egal ob man zum Werkschutz, der Personalabteilung oder anderen Chefs bestellt wird!

Hans-Jürgen Butschler
Betriebsrat
Tel.: 67960



Man kann nicht behaupten, sie würden sich keine Mühe geben!

Schnüffelei muss endlich aufhören

Unsere Berichte in der alternative und in den Medien über den gesetzwidrigen Umgang mit Krankheitsdaten an den Runden Tischen „Gesundheit und Leistung“ haben Ende letzten Jahres zu einer deutlichen „Entschärfung“ geführt.

Heute müssen wir jedoch feststellen, dass erneut Führungskräfte und Personaler in höchst fragwürdiger Weise mit Gesundheitsdaten von Kollegen umspringen.
Wir haben deshalb in die letzte Betriebsratssitzung einen Antrag eingebracht, in dem die Werkleitung unmissverständlich aufgefordert wird die geradezu vorsätzlich und systematisch begangenen Datenschutzverstöße endlich abzustellen und die Persönlichkeitsrechte der Kollegen zu respektieren!
Das Ausforschen höchst privater Dinge hinter dem Rücken der Kollegen ist moralisch und gesetzlich mindestens genauso verwerflich wie der Überwachungsskandal bei Lidl.
Das Innenministerium Baden-Württemberg, das die Vorfälle prüft, hat eine abschließende Bewertung der von uns aufgezeigten Gesetzesverstöße in Kürze zugesagt. Dabei soll auch ein von der Firma vorgelegtes *neues Konzept* beurteilt werden, was mindestens soviel heißt, dass die bisherige Praxis auch aus Sicht der Datenschützer nicht mit dem Datenschutzgesetz vereinbar ist.

Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 67965

Überdrehen der Leistungsschraube wird zum Bumerang
Durch Druck auf Kranke und der Angst vor Arbeitslosigkeit und Hartz-IV wurden die Fehlzeiten in den letzten Jahren massiv nach unten gedrückt. Damit wurde jedoch nur das eigentliche Problem kaschiert: die ständig miserabler werdenden Arbeitsbedingungen durch Leistungsdruck und Personalabbau!
Fehlzeiten nehmen wieder zu
Inzwischen steigt der Krankenstand wieder und die Krankenkassen vermelden, wen wundert’s, einen zunehmenden Gesundheitsverschleiß. Zwei Drittel aller Fehlzeiten sind auf Muskel- und Skelettschäden, psychische Erkrankungen und auf Herz- Kreislaufprobleme zurückzuführen.
Wir brauchen nicht mehr und exzessiver durchgeführte „Runde Tische“. Im Zentrum einer wirklichen und ernst gemeinten Gesundheitsprävention muss die Anpassung der Arbeitsbedingungen und Belastungen an die lange und gesamte Lebensarbeitszeit stehen. Davon sind wir bei Daimler ziemlich weit weg.

Liebe Kolleginnen und Kollegen ,

in dieser Spalte halten wir Euch auf dem laufenden über alles, was mit den Konflikten und Gesprächen zwischen alternative - Metallern und „Scheibenwischer“ - Fraktion zusammenhängt.

Nach dem ersten Versuch, bei der Aufsichtsratswahl gemeinsam anzutreten, gibt es in den letzten Wochen absolut nichts Positives zu berichten. Der Aufsichtsratswahlkampf ist rum, Helmut Lense wieder im Aufsichtsrat. Seither arbeiten er und seine Fraktion wieder nach dem alten Motto: „Der Mohr hat seine Schuldigkeit getan – er kann gehen!“

Der willkürliche Abbruch der IGM-Delegiertenwahl in Mettingen zeigt das überdeutlich. Schon bei deren Vorbereitung konnte von Beteiligung der alternative - IGMetaller keine Rede sein – anders als vorher bei der Aufsichtratswahl.

Bei vielen KollegInnen an der Basis wurde das schnell und eindeutig gewertet: „Ein Flugblatt mit Wahlempfehlungen als Grund für den Abbruch von Wahlen? Das gibt’s doch höchstens in Bananenrepubliken! Da haben einige betriebliche Spitzenfunktionäre wohl ein zu deutliches Votum befürchtet...“

Sehr bedauerlich ist , dass sich auch Hauptamtliche IG Metaller für diese putschistische Politik der Untertürkheimer Betriebsratsspitze hergegeben haben. Im Handstreich wurde gleich mit beschlossen, die Esslinger IGM-Mitglieder an die IGM Stuttgart zu übergeben – und damit eine jahrelang gestellte Forderung der BR-Spitze erfüllt. Ohne vorherige Diskussion mit den Mettinger Vertrauensleuten. Nicht nur bedauerlich, sondern unverfroren ist es, dass wider besseres Wissen gegenüber den KollegInnen des Ortsvorstands der Stuttgarter IG Metall behauptet wurde, die Delegiertenwahl sei mit der **alternative** abgestimmt gewesen. Im Gegenteil: alle Forderungen nach Beteiligung und Korrektur wurden ignoriert und abgeschmettert.

Was soll die Belegschaft von so einer Politik halten? Woher soll Zutrauen kommen, dass die „Scheibenwischer“-Fraktion im BR ihren Kurs & ihre Methoden ändern wird, wenn ständig das genaue Gegenteil vorexerziert wird?

Diese Kursänderung ist bitter nötig bei der rabiaten Gangart der Firma. Wir fordern die Kollegen der „Scheibenwischer - Fraktion“ auf, statt Machtspielen gemeinsam mit uns erfolgreichen Widerstand zu organisieren! Gründe dazu gibt es jeden Tag aufs Neue! Wir **alternativen** stehen dafür bereit, an der Seite der Belegschaft.

Erst Dienstleistertarif, dann 8% Leiharbeit, jetzt Personal raus mit Abfindung:

Gebeutelte Belegschaft in Küche & Kantine

45 befristete KollegInnen und Kollegen in Küche und Kantine wurden fest übernommen. Gut für sie, dass die Hängepartie endlich zu Ende ist! Kurz vor Weihnachten hatte die Belegschaft in Versammlungen und einer Solidaritätsaktion in Mettingen dafür gekämpft.
Eigentlich waren diese Festeinstellungen mit der Einführung des Dienstleister-Tarifs für Küche & Kantine im Sommer 2005 sowieso mit der Werkleitung vereinbart. Die wollte das dann, 2 Jahre später, nicht mehr wissen – die KollegInnen mussten dann mit ihren Aktionen etwas „Gedächtnis-Stütze“ geben.

Mit dem Gedächtnis ist das halt so eine Sache. Auch bei unseren Kollegen von der IGM-Mehrheitsfraktion im Betriebsrat. Im Scheibenwischer feierten sie auf einer ganzen Seite die 45 Übernahmen. Und hatten, für die *ganze* Wahrheit, gerade mal 4 Zeilen übrig. Dass sie nämlich dafür die von der Firma für die Übernahme gestellte Bedingung erfüllt haben: Zustimmung zu einer Leiharbeiter-Quote von 8% für Küche & Kantine ab Januar 2009.

Dabei hatten dieselben Betriebsräte den Dienstleistertarif (mit seiner Lohnsenkung und Arbeitszeitverlängerung) immer mit dem Argument verkauft: „Nur so können wir sichern, dass die Arbeit in Küche und Kantine auch künftig von eigenen Beschäftigten gemacht wird.“

Dass das bestenfalls Wunschdenken von Betriebsräten ist, die harte Konflikte mit der Firma scheuen, das haben wir von der **alternative** schon damals gesagt. Jeden Tag bestätigt die Firma das aufs Neue.

Zur Zeit intensiviert sie den Personalabbau des Stamm-Personals in Küche und Kantine durch Abfindungsprogramme. Verständlich, dass etliche KollegInnen dort die Schnauze voll haben und gehen werden. Und auch nicht schwer zu erraten, dass es als Ersatz keine festen Einstellungen geben soll. Wahrscheinlich gar keine. Wenn überhaupt, wird die Firma die vom Betriebsrat unterschriebene Leiharbeiterquote ausschöpfen.

Schlimm genug, dass die Scheibenwischer-Fraktion hofft, dass das Gedächtnis der Belegschaft kurz ist. Noch schlimmer, dass sie bis heute nicht wenigstens fordert:
Jeder der in G&S geht, muss durch neues Stammpersonal ersetzt werden!
Denn wenigstens an die eigenen Argumente für den Dienstleistertarif sollten sie sich doch erinnern!

Personalabbau in der Schweißfertigung Mettingen:

Feste Zusagen statt leerer Versprechungen

Durch weitgehende technologische Veränderungen in der Hinterachs- und Integralträgerproduktion der Baureihen 204 und 212 kommt es in den nächsten Jahren zu einem erheblichen Personalabbau in der Schweißfertigung (PAC/SFE). Auch die Tatsache, dass Bremen seit Neuanlauf der C-Klasse aus Hamburg mit Hinterachsen beliefert wird, führt zu weiterem Abbau in SFE.

Gleichwertige Arbeitsplätze
Bis zu 140 Kollegen sollen nun also bis Ende 2009 versetzt werden. Die meisten davon mit EG 7 und die Forderung des Betriebsrats ist ganz klar: Versetzung auf gleichwertige Arbeitsplätze und Lohnabsicherung für all jene, bei denen kein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten wird.

Michael Clauss
Betriebsrat, Tel. 67977

Noch besser wäre aber, wenn möglichst schnell zusätzliche Produkte in die SFE kämen und versetzte Kollegen – wie für zukünftigen Personalbedarf bereits zugesagt – wieder in die SFE zurückkehren könnten.

Mögliche Zusatzprodukte
Im Zusammenhang mit der Standortsicherung des Werkes Kölleda haben Werkleitung und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in der die an Kölleda abgetretenen Arbeitsplätze in vollem Umfang durch Ersatzprodukte für das Werk 10 kompensiert werden sollten. Leider stellt sich nun heraus, dass die Werkleitung die vereinbarte Arbeitsplatzanzahl in den nächsten 3 Jahren deutlich unterschreiten wird. Dafür sagte die Werkleitung aber zu, in den Jahren ab 2011 die Anzahl deutlich zu übertreffen. Zum Beispiel auch mit neuen Produkten für die PAC/Schweißfertigung.

Legionellen im Dusch- und Trinkwasser

Rolf Trautmann
Vertrauensmann IGM
PAC/IS

Verschweigt uns die Firma etwas oder ist alles völlig harmlos, wie uns immer wieder erklärt wird? Tatsache ist dass von der GET darauf hingewiesen wurde, dass das Duschwasser von einer bakteriellen Verunreinigung betroffen war und deshalb mit chemischen Mitteln behandelt wurde. Völlig unverständlich ist, weshalb auf Nachfragen von Kollegen dazu keine Antwort gegeben wird. Einige trauen sich schon nicht mehr unter die Dusche. Ist doch nicht alles so unbedenklich, wie man uns immer weiß machen will? Waren die Kollegen doch Gefahren ausgesetzt?
Wir wollen keine Hysterie verbreiten. Tatsache ist jedoch, dass bei den gefährlichen Legionellenarten etwa 15 Prozent aller bekannt gewordenen Krankheitsfälle tödlich verlaufen, bei Menschen mit Immunschwäche gar bis zu 70 Prozent. Damit ist nun wirklich nicht zu spaßen!
Welche Krankheitssymptome können auftreten? Hohes Fieber über 40 Grad, Schüttelfrost, Muskelschmerzen, trockener Reizhusten. Darüber hinaus kann es zu Atemnot, Kopfschmerzen, Übelkeit, Erbrechen und Durchfällen kommen. Wir wollen den Teufel nicht an die Wand malen. Von den meisten der bekannten 45 Legionellenarten geht eine geringe Gefährdung aus. Wir erwarten aber, dass die Belegschaft darüber umfassend und offen informiert wird.

André Halfenberg
Betriebsrat
Tel. 64358

Echte Chance oder Luftnummer?
Wie müssen wir aber nun verstehen, dass eins der neu in Aussicht gestellten Produkte, der Integralträger der neuen A/B - Klasse, laut unseren Informationen trotzdem bei einem Wettbewerber angefragt wird? Meint es die Werkleitung wieder mal nicht ehrlich mit ihren Zusagen?
Es darf nicht wieder so laufen, wie bei der Fremdvergabe vom C-Klasse-Integralträger und vom Hinterachsträger des M-Klasse-Nachfolgers.

Wir fordern von der Werkleitung endlich ernsthafte Zusagen für die Schweißfertigung in Mettingen.

Erpresswerk in den Niederlassungen

In der März-Betriebsversammlung berichtete in Untertürkheim der BR-Vorsitzende der Niederlassungen darüber, welche unverschämten Forderungen den dort Beschäftigten aktuell durch die Unternehmensleitung abgepresst werden sollen. Der Horrorkatalog umfasst folgende Verzichtspunkte:

- Wiedereinführung der 40 Stunden - Woche
- Abschaffung der Alterssicherung
- Einbehaltung von Tariferhöhungen in der Größenordnung von 5 Prozentpunkten
- Reduzierung der Ergebnisbeteiligung auf 50 %
- Eigenbeteiligung jedes Mitarbeiters bei betrieblich notwendiger Qualifizierung in Höhe von pauschal 5 Tagen / Jahr
- Abschaffung von der 2004 zugesicherten Mindestübernahmequote für Auszubildende
- Verkauf von einigen Niederlassungen

Insgesamt sollen so 130 Millionen Euro jährlich bei den ca. 16.000 Beschäftigten eingespart werden. (Zum Vergleich: Die so genannte „Zukunftssicherung“ 2004 kostete die 160.000 Daimlerbeschäftigten 500 Millionen Euro.)

Diesem Horrorkatalog des Vorstands muss eine deutliche Abfuhr erteilt werden. Dabei können sich die KollegInnen der Niederlassungen, wie auf der Untertürkheimer Betriebsversammlung sichtbar wurde, auf unsere Solidarität verlassen. Erstens, weil wir zusammenhalten müssen gegen die stetige Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen. Und zweitens, weil nach dem „Probelauf“ weiterer Horrorkataloge im Niederlassungsbereich der Vorstand spätestens Ende 2011 mit der Erpressung der Werke fortfährt. **Deshalb besser jetzt schon gemeinsam gegen jedes weitere Erpresswerk.**

Von der Belegschaft gewählt - von Daimler gefeuert:

Sofortige Wiedereinstellung der 5 Streikführer bei DaimlerTrucks, Werk Cleveland, USA!

Unglaubliche Zustände im Daimler-LKW-Werk (Freightliner) in Cleveland, USA: dort hat das Management 5 Kollegen, fast die Hälfte der örtlichen Verhandlungskommission der Auto-Gewerkschaft UAW, entlassen. Seit einem Jahr kämpfen die entlassenen „Freightliner 5“ für ihre Wiedereinstellung.

In den Südstaaten der USA tut sich die Gewerkschaft UAW schwer, in den Auto-Fabriken Fuß zu fassen. Im Freightliner-Werk (Daimler Trucks) in Cleveland hatten aktive KollegInnen dabei aber Erfolge. Ihr engagierter Einsatz für die Belegschaft wurde honoriert: sie wurden in den lokalen Gewerkschaftsvorstand und in die Verhandlungskommission gewählt. Und waren sofort der Werkleitung ein Dorn im Auge. Mit kleinlichen Schikanen wurde versucht, ihnen die Arbeit so schwer wie möglich zu machen.

Im April 2007 beschloss die Verhandlungskommission mit großer Mehrheit, die Belegschaft zu einem Streik aufzurufen – der Tarifvertrag war ausgelaufen und das Management hatte die Verhandlungen abgebrochen. Sofort wurden Robert Whiteside, Allen Bradley, David Crisco, Glenna Swinford und Franklin Torrence gefeuert mit der fadenscheinigen Begründung, das sei ein wilder Streik gewesen. In den US-Südstaaten gehen Rassismus und rabiater Kampf der Unternehmer gegen aktive Gewerkschafter Hand in Hand. Da fällt eins doch sehr auf:

- 3 der entlassenen „Freightliner 5“ sind Mitglieder im lokalen UAW-Vorstand. 2 sind Schwarze. 4 sind bekannte Aktivisten der Bürgerrechtsbewegung.

In seinen Sozialstandards bekennt sich Daimler zu Fairness in Arbeitskämpfen. Und verbietet Rassendiskriminierung. Mit der Entlassung der 5 Gewerkschafter verstößt die Werkleitung in Cleveland eklatant gegen beides. Das ist ein Skandal, gegen den die IG Metall und die Weltarbeitnehmer-Vertretung sofort vorgehen muss!

Robert Whiteside, Allen Bradley, David Crisco, Glenna Swinford und Franklin Torrence müssen sofort wieder eingestellt werden!

Thomas Adler
Betriebsrat
Tel. 60140

PMO Kst.1201/1221: Planung – völlig daneben!

Die Kurbelgehäusefertigung im Geb.148 ist ein REZEI - Bereich. D.h.: die Gruppe muss an der Festlegung der notwendigen Personalbesetzung beteiligt werden. Jetzt meinen die Meister Thewald und Böhme sowie Teamleiter Munk, ihre eigenen Gesetze erlassen zu können.

So haben sie z.B. für die Festlegung eines neuen Personal-Soll nur die „Rezei-Vertreter“ beteiligt, die Gruppe aber übergangen. Im Gruppengespräch lehnte die Gruppe das Ergebnis (natürlich: Reduzierung des Personal-Soll !) ab, weil völlig unrealistisch. Inzwischen maßt sich das Personal-Abbauer-Trio an, von jedem Gruppenmitglied eine persönliche schriftliche Begründung für die Ablehnung verlangen zu können. Dafür gibt es nicht die mindeste Grundlage, die Herren sind einfach auf dem Holzweg!

Wie sehr sie auf dem Holzweg sind, beweisen sie auch mit ihrer Personalpolitik: obwohl ja nach ihrer Ansicht zu viel Personal da ist, werden z. Zt. mehrere Kollegen anderer Kostenstellen in die Gruppe verliehen. Dafür werden dann Stammarbeiter weggeschickt.

Vielleicht ist das Trio einfach überfordert? Kleiner Tip von der **alternative:** einfach die Rechte der Gruppe respektieren, die Gruppe selber planen lassen. Die Kollegen kennen sich nämlich aus. Dann läuft der Laden wieder rund!

alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎**60140**	**Mate Dosen**	☎**66043**
Reiner Böhmerle	☎**64032**	**André Halfenberg**	☎**64358**
Martin Bott	☎**67965**	**Witold Müller**	☎**22261**
Jürgen Butschler	☎**67960**	**Fritz Patig**	☎**64117**
Michael Clauss	☎**67977**	**Serkan Senol**	☎**60915**

Internet: www.alternative-info.org

Impressum
Herausgeber: BASIS e.V. Esslingen
V.i.S.d.P.: Fritz Patig, Esslingen
Druck: Ottmar Jaiser, Stuttgart