

„Erpresswerk“ / Fremdvergabe / DLTV

Zuviel Personal - Personalüberhang in den SB-Shops?

I. Das ist ja nun seit Jahren absolut nicht der Fall! Wären über geschlossene und unterbesetzte SB-Läden in den letzten Jahren Störberichte, wie bei Produktionsanlagen, geführt worden – die PSG-Leitung hätte davon einen ganzen Aktenschrank voll! – Damit nicht genug: Sie hätte spätestens am Jahresanfang einen weiteren Aktenschrank bekommen müssen.

Allein um die „Störberichte“ über den, während der Nachtschicht, geschlossenen SB-Laden in der Halle 3 unterbringen zu können. – Die Kollegen in der Dauernachtschicht im Südwerk immerhin, auch nach der Auflösung der Dauernachtschicht in den Hallen 1 und 3, noch rund 230, können sich nicht mehr über einen SB-Laden im Südwerk verpflegen, weil keiner mehr geöffnet ist!

Natürlich hat die PSG-Leitung keinen zusätzlichen Aktenschrank bekommen oder auch nur einen beantragt. Oben erwähnte Störberichte schreibt sie auch nicht – Geschlossene SB-Läden sind für sie auch keine Störung, sondern offensichtlich gewollt. „Störmeldungen“ von Betriebsräten führten bisher nicht einmal dazu, dass wenigstens „Störbeseitigungsversuche“ bemerkt werden konnten.

Vor grauer Vorzeit sollen SB-Läden mal als eine Sozialleistung des Unternehmens gegolten haben. Eine Sozialleistung, die dazu beitragen sollte, dass Mitarbeiter zufrieden sind und hoch motiviert arbeiten. Diese „Sozialleistung“ SB-Läden wurde seit Jahren runter gefahren und ist für einige Herren inzwischen anscheinend schon ein Bestandteil

eines „Rundum Sorglos Paketes für die Belegschaft“, den man sich

a) wirklich nicht mehr leisten könne, auf den man aber

b) gut verzichten könne.

Dahinter steckt wahrscheinlich die Meinung und der Zweck: „Wem es nicht passt, der kann ja eines der „großzügigen Angebote“ zum freiwilligen Ausscheiden nutzen.

II. War der Begriff „ausreichend Personal“ für die SB-Läden seit Jahren ein Fremdwort, so ist die Situation seit Jahresanfang dramatischer: etwa 2/3 der Vollzeitkräfte sind über freiwillige Ausscheidensvereinbarungen ausgeschieden.

So verwunderlich war dies nicht, zum einen waren und sind die Arbeitsbedingungen alles andere als leicht. Und die Belastungen wurden durch die ständige Personalknappheit auch nicht angenehmer oder leichter.

Die ständigen Drohungen einer Fremdvergabe, ebenso wie die Aussicht diese Arbeit in den SB-Läden zukünftig auch noch unter den Bedingungen des Dienstleistungstarifvertrages (DLTV) machen zu müssen, dürften die Entscheidung ein „Ausscheidensangebot“ anzunehmen „gefördert“ haben.

Dabei hatte die Werkleitung gar nicht vor für die „SB-Läden“ den DLTV anzuwenden (siehe PROFIL extra vom 16.12.) Sie wollte die Verpflegung der Belegschaft über die SB-Läden mit Fremdfirmen über Werkvertrag „sicherstellen“.

Und nach dem, für die Werkleitung

enttäuschenden Ergebnis der Abfrage der betroffenen Bereiche, kündigte sie dies am 23.1. wieder an – garniert mit der Aussage, dass man hier den „Schutz des DLTV“ auch nicht mehr brauche, weil so viele eine freiwillige Ausscheidensvereinbarung unterschrieben hatten. (siehe Kollegeninfo 487).

Wie das aber mit dem „Sicherstellen“ der Verpflegung läuft, siehe in diesem Info oben unter I.

*Hans-Helmut Krug, Matthias Puschmann,
Kerstin Steenken, Claus Wessels*

„Erpresswerk“

Drohende Fremdvergaben – eine Erinnerung

„...rechtlich kann die Geschäftsleitung zwar Arbeiten fremdvergeben – die KollegInnen, die auf diesen Arbeitsplätzen arbeiten kann sie aber nicht mitverkaufen. Hier hat jede und jeder das Recht zu erklären, dass er bei DaimlerChrysler bleiben will. Das wird zwar zu Versetzungen auf andere Arbeitsplätze führen – diese Flexibilität ist der Belegschaft in den letzten Jahren ausgiebig antrainiert worden. Dafür wird die Belegschaft von der Geschäftsleitung und dem Vorstand gelobt – da werden wir notgedrungen auch ein weiteres Versetzungskarussell durchstehen, wenn die Geschäftsleitung tatsächlich den unterstellten Personalüberhang durch Fremdvergabe vergrößern will!“

aus: Kollegeninfo 487

Fortsetzung auf Seite 2

Wenn das Betriebliche Vorschlagswesen Autos bauen würde...

Und sicherlich wird die Werk- und Geschäftsleitung Verständnis dafür haben, dass von Fremdvergabe bedrohte KollegInnen **nicht freudig und hoch motiviert** die notwendigen, vorbereiteten Arbeiten für eine Fremdvergabe ableisten. Betroffen von einer Fremdvergabe sind nicht nur die KollegInnen, deren jetzige Arbeitsplätze weggegeben werden (sollen) – Betroffen ist mit Ausnahme der Werk- und Centerleiter **JEDE und JEDER**.

Und JEDE und JEDER ist aufgerufen sich an der geplanten Aktion des DGB Bremen gegen den Arbeitsplatzabbau in Bremen und Bremerhaven zu beteiligen!

Freudig und hoch motiviert werden wir uns am

Mittwoch den 1. März 2006

auf dem Marktplatz in Bremen beteiligen.

(Die Uhrzeit stand zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Infos noch nicht fest.)

Zum Thema „Erpresswerk“ und dem so genannten „Zukunftspakt“ erschienen im Kollegeninfo bisher:

Info 468: „Erpressung pur: „entweder / oder““

Info 469: „Bilanz eines großartigen Kampfes“.

Info 470: „Gedanken zum Verhandlungsmarathon“; „Spiel mir das Lied vom Sparen“

Info 472: „Auch das ist eine IGM – Stellungnahme“

Info 473: „DaimlerChrysler-Kollegen solidarisch mit Opel-Belegschaften“

Info 474: „Noch mehr Flexi: die Arbeitszeitkonten“

Info 475: „Beschäftigungssicherung bis 2012?“; „Brandbeschleuniger, Es wäre mehr drin gewesen“

Info 477: „Regelsamstag“ (Kollegen äußern sich zur erneuten Erpressung von Vorstand und WL)

Info 478: „Regelsamstag geknackt“; „Welchen Preis sollen wir noch zahlen?“; „Das hört sich gut an...“

Info 482: „von MIT zu FIT – wann kommt der Tritt?“

Info 483: „Fragen / Antworten“ (zu freiwilligen Ausscheidensvereinbarungen) und Zitate aus Medien

Info 485: „Angst ist keine Schande“ und Aktion vom 14.11.2005

zum „Dienstleistungstarifvertrag“:

Info 476: „Industriennahe Dienstleistungsbereiche“: Rein in den Billigtarif?

Info 479: „Lohnabbau für 1582 Bremer Kolleginnen?“; „Aus anderen Werken“

Info 480: „Verunsicherung, Unmut, Ärger und Enttäuschung sind groß“

Info 481: „Weder Fremdvergabe noch in den Billigtarif“

Info 482: „Salamitaktik?“

Info 483: „UT-Kantine: Personalaustausch: (Stamm raus billige Neueingestellte rein, bei gleichzeitigem Personalabbau)

Info 486: „Vor der Entscheidung“

Info 487: „Wer nicht hören will, der muss fühlen!“

zu **Arbeitszeitverkürzung / -verlängerung:**

Info 471: „40 Stunden bei Forschung, Entwicklung...“

Info 482: „von MIT zu FIT – wann kommt der Tritt?“

Info 483: „Runter mit der Arbeitszeit“

Info 484: „Das sehen wir anders! (Arbeitszeitverkürzung statt Zwangsversetzungen)

Info 485: „Runter mit der Arbeitszeit“ („Huberpause“)

Info 487: Tarifrunde: „Huber- /Steinkühlerpausen“; „Arbeitszeitverkürzung - Was ist eigentlich damit?“

Es könnte auf jeden Fall **dauern bis sie fertig würden** und Ausliefertermine könnten nicht eingehalten werden. Zwar ist die Bearbeitungszeit im letzten Jahr verkürzt worden und die Verbesserungsvorschläge wurden schneller prämiert, aber es gab und gibt immer noch einige Dauerbrenner, die schon Jahre alt sind und immer noch in der Bearbeitungsschleife ihre Runden drehen. Dadurch, dass Gutachten nicht sorgfältig genug geschrieben werden, VV's in irgendeiner Schublade liegen und verstauben oder es plötzlich wieder „neue Erkenntnisse“ zu den Verbesserungsvorschlägen gibt, werden oftmals Einsprüche geschrieben. Und so kann es teilweise immer noch Jahre dauern, bis ein Kollege sein VV Vernünftig prämiert bekommt.

Die **Qualität wäre so schlecht**, dass wir uns ständig mit Reklamationen beschäftigten könnten und es würde Nacharbeit im großen Umfang geben. Verbesserungsvorschläge werden jetzt zwar schneller bearbeitet, aber leider stimmen die Gutachten nicht immer oder sind mal eben schnell geschrieben worden. Es fiel auch schon auf der Arbeitgeberseite die Bemerkung, dass es Bequemlichkeitsgutachten gibt, also schnell mal was geschrieben wurde, ohne zu wissen worum es geht und wie groß der Umfang ist, Hauptsache fertig. Es gab Verbesserungsvorschläge, die schon lange Umgesetzt waren und in der Prüfungsausschusssitzung noch als negative Vorschläge hereinkamen und nicht umgesetzt werden sollen. Da die Bearbeitungszeit sich so verkürzt hat, ist es beim Betrieblichen Vorschlagswesen wohl nicht angekommen, dass der Vorschlag schon Umgesetzt war.

Mehr als ärgerlich ist es für Kollegen, insbesondere wenn ein hohes Einsparpotential dahinter steht, wenn VV zunächst als nicht umsetzbar bzw. nicht gewollt abgelehnt werden und sie feststellen, dass ihr VV doch umgesetzt wurde, ihnen mitgeteilt wird, dass ein anderer VV die Priorität hat. Oder noch schlimmer: auf einmal wird von einem Fachbereich die Priorität beansprucht, deren scheinbarer Nachweis oftmals

nach mehreren Jahren kaum noch nachprüfbar ist, insbesondere, wenn diejenigen, die was dazu sagen könnten a) nicht angehört werden, b) in anderer Funktion in einer anderen Abteilung sind c) nicht mehr im Betrieb weilen. Hier drängt sich der Vergleich mit Versicherungen auf: wenn's an das Bezahlen geht, werden (fadenscheinige) Gründe gesucht, dies zu verhindern. Umso mehr, je höher die Einsparung ist.

Es ist mehrmals vorgekommen, dass der Betriebsrat Vorschläge die als negativ oder sehr niedrig bewertet in die Sitzung kamen, rausnehmen lassen hat und nach nochmaliger Prüfung **mit sehr hoher Prämierung wieder rein** gekommen sind. Wer hat da seine Arbeit nicht gemacht? Die Qualität der Prämierung lässt hier manchmal sehr zu wünschen übrig. Oder legt das BVW es darauf an Widersprüche zu bekommen?

Um als Betriebsrat hier noch den Überblick zu behalten, welche Vorschläge raus genommen und nochmals überprüft werden sollen, wurde mit dem BVW vereinbart, dies in den Sitzungsprotokollen zu vermerken. Leider hält sich das Vorschlagswesen nicht an diese Abmachung und es wird immer wieder vergessen dies zu Erwähnen. Was passiert, wenn ein Kollege am Band mal ein Teil vergisst, hier wird gleich mit Abmahnung gedroht.

So geht uns der eine oder andere Verbesserungsvorschlag durch die Lappen und die Kollegen sind zur Wachsamkeit aufgefordert hier einen Einspruch zu schreiben. Sollte Euch eine Prämie zu niedrig erscheinen oder ein abgelehnter Verbesserungsvorschlag doch Umgesetzt sein, ist es wichtig einen Einspruch zu schreiben, es geht um Euer Geld!

Und zu Guter letzt wird auch noch gegen Vereinbarungen verstoßen: Es hat weiterhin **jeder** Kollege die Möglichkeit seine Verbesserungsvorschläge **schriftlich auf Papier** einzureichen, es muss **nicht zwingend mit dem PC** gemacht werden! Anscheinend hatte das Verbesserungswesen nicht mehr so großes Interesse daran, dass Vorschläge eingereicht werden, denn es gab zwischenzeitlich keine Einreicher-Formulare mehr und die

Führung des betrieblichen Vorschlagswesens hatte auch nicht das Bedürfnis wieder welche auszulegen. Was passiert mit Kollegen, die gegen Betriebsvereinbarungen verstoßen? Man könnte glauben, die Verantwortlichen hätten kein großes Interesse mehr an den Verbesserungsvorschlägen. Gehen die Herren vielleicht davon aus, dass sie durch KVP jetzt leichter an das Gold in den Köpfen der Kollegen kommen? Womöglich, ohne dafür bezahlen zu müssen? Es sollte sich jeder überlegen, leichtsinnig Gedanken zur Verbesserung zu äußern, denn wenn nicht er, dann profitiert vielleicht ein anderer davon und die Frage ist ob die Arbeit danach einfacher oder Verdichteter ist.

Als Dank, dass die Kollegen vom BVW in den letzten Monaten so schnelle Arbeit geleistet haben und wahrscheinlich die „Oberer Etage“ davon ausgeht, dass bald die VV nur noch per PC oder sogar in geringerer Anzahl kommen, hält sich hartnäckig das Gerücht, dass auch hier bald zwei Kollegen über sind.

Kerstin Steenken, Hans-Helmut Krug

Tarifrunde

Keine Überraschung (Fortsetzung)

So wie der Start der Tarifrunde keine Überraschung brachte (siehe Kollegeninfo 487) ging es weiter, die ersten Verhandlungsrunden wurden Ergebnislos abgebrochen, bzw. man vertagte sich auf die nächste Verhandlungsrunde.

Wie gewohnt drohen die Arbeitgeber das weitere Arbeitsplätze abgebaut würden, fiele der Abschluss höher aus als sie bereit sind zu geben. – also dürfte der Lohn gar nicht steigen. Wer soll das Märchen, Lohnverzicht würde Arbeitsplätze sichern eigentlich noch glauben? - Bestenfalls hängen Lohnverzicht und die Vernichtung von Arbeitsplätzen nicht zusammen, deutsche Konzerne sparen sich weiter reich durch die Vernichtung von Arbeitsplätzen – die Lohnzurückhaltung in den letzten Jahren war für Unternehmer eher ein Signal noch drastischere Kürzungen zu fordern und noch hemmungsloser Arbeitsplätze ab zu bauen.

Getroffene Lohnverzichtvereinbarungen sicherten entgegen der Propaganda

keine Arbeitsplätze, sondern brachten nur die Zusage möglichst auf betriebsbedingte Kündigungen bei der Vernichtung von Arbeitsplätzen zu verzichten. Siehe „unsere“ Firma, siehe VW und, und, und ...

Damit sich nun keiner künstlich aufregen muss:

Natürlich ist nicht zu unterschätzen, wenn der Arbeitgeber betriebsbedingte Entlassungen für eine gewisse Zeit ausschließt – nur heißt dies noch lange nicht, dass die Arbeitsplätze gesichert seien. Und: Das man aber bei betriebsbedingten Entlassungen nicht wehrlos ist, demonstrieren gerade unsere Kollegen mit der IG Metall bei AEG.

Aber zurück zur laufenden Tarifrunde: Man mag einwenden, es sei in Zeiten wie den jetzigen in einer Tarifrunde nicht viel zu holen, wenn die Unternehmer die Kapazitäten nicht ausgelastet hätten. Zumindest könnten wir im Bremer Werk nicht viel erreichen. - Das größte Problem dürfte in unseren eigenen Köpfen liegen, weil wir bei allem Personalüberhanggerede und den Delegierungen in andere Werke übersehen, dass „unser“ Unternehmer prächtige Gewinne macht.

Und weil wir übersehen: Jedes Auto das im Bremen geplant und gebaut wird, ist und wird auch verkauft. Sicher sind es nicht soviel Fahrzeuge und sie werden nicht mit soviel KollegInnen gebaut, wie vor 2 Jahren, aber jedes Fahrzeug das nicht oder auch nur verspätet gebaut wird tut dem Unternehmer weh – auch in dieser Tarifrunde!

Claus Wessels, Kerstin Steenken, Matthias Puschmann, Hans-Helmut Krug

Erholzeit

„...Was aber hindert uns, angesichts des ständig erhöhten Leistungsdruckes, angesichts der Notwendigkeit mit Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze zu halten, angesichts der Kündigung in Baden Württemberg, jetzt die notwendige Erholzeit zurückzuholen?

Indem wir in der kommenden Tarifrunde nicht nur über Lohn „reden“, sondern auch die Einführung von Erholzeitpausen (einer „Huberpause“) wenigstens in allen DaimlerChrysler- Werken mit einem Ergänzungstarifvertrag fordern und durchzusetzen?...“

(aus Kollegeninfo 485)

Urlaubsplanung 2006

Ebenfalls ein Testfeld der Bereitschaft der Bremer Belegschaft zur Flexibilität?

Im letzten Jahr hieß es zunächst die Forderung und Planung des Vorstandes sei es, dass aus Kostengründen alle inländischen PKW – Werke zur gleichen Zeit 3 Wochen Betriebsurlaub machen sollten. Als hätten es die Kultusminister der Länder schon gewusst, waren die Schulferien der Länder auch so gelegt, dass eine Überschneidung von 3 Wochen besteht. „Noch“ während der Gespräche zwischen Werkleitung und Betriebsrat hieß es in Rastatt und die S-Klasse in Sindelfingen sollte doch ohne Betriebsruhe produziert werden. Auf dieser Basis wurde dann die Betriebsvereinbarung mit den 3 Wochen Blockpause vereinbart. Nur für die Belieferung im Verbund (für Südafrika, Karmann und Rastatt) und Anlaufarbeiten für den 204 sollten Kollegen in diesen 3 Wochen arbeiten. Diese (relativ geringe Anzahl von) Kollegen sollte bis spätestens 31.3. namentlich feststehen.

Im Januar stellte man dann plötzlich fest: die C-Klasse wird in Sindelfingen zwar nur in einer Schicht, aber zu Bremen mit 2 Wochen Versatz produziert. Ergebnis: In den 3 Wochen „Blockpause“ wird nicht eine relativ geringe Anzahl von Kollegen im Rohbau und in der KT benötigt. Die KT muss so fertigen wie im letzten Jahr. Sicherlich wird in der KT kein Kollege so richtig böse sein, dass jetzt wie im letzten Jahr im Sommer in Früh- und Dauernachtschicht produziert wird. Aber das hätte man auch schon im letzten Jahr planen können. – Schließlich wollen alle rechtzeitig ihren Urlaub planen und nicht auf den letzten Drücker kurz vorm 31.3.! Und den Kollegen, die sich auf die Aussagen im letzten Jahr verlassen hatten und ihren Urlaub in den 3 Wochen „Blockpause“ gebucht haben, darf daraus jetzt kein Nachteil erstehen.

Claus Wessels



Politische Studienreise nach Cuba für aktive Gewerkschafterinnen

Zeit:

Vom 22. April bis 6. Mai 2006

Programm:

Begegnungen, Gespräche, Besichtigungen in Betrieben, Schulen, Verbänden, Gewerkschaften und Partei, mit Abgeordneten, mit Kämpfern der Revolution, etc. in den Provinzen Havanna, Villa Clara, Las Tunas und Pinar del Rio, Teilnahme am Kongress des cubanischen Gewerkschaftsdachverbands CTC und am 1. Mai in Havanna und vieles mehr.

Einlader:

KP Cubas, CTC

Leistungen:

Flug ab Frankfurt und zurück, Unterbringung in Gästehäusern von Partei und Gewerkschaft, volle Verpflegung, Transport im Land, Reiseleitung und Übersetzung

Preis:

Ca. 1500 Euro

Rückfragen/Anmeldung:

Gerhard Kupfer (Betriebsrat bei DaimlerChrysler, Bremen) Tel. 0421-6165854, mail: GK132@aol.com.

Tarifrunde

Lohnrahmen II

metall: In Nordwürttemberg/Nordbaden gibt es einen zusätzlichen Konflikt: Die Arbeitgeber haben den Tarifvertrag zum »Lohnrahmen II« gekündigt. Wenn sie ihn nicht wieder in Kraft setzen, will die IG Metall keinem Tarifabschluss zustimmen. Warum diese kompromisslose Linie?

Huber: *In diesem Tarifvertrag geht es um wichtige Regelungen, die die Arbeitsbedingungen für Band- und Akkordarbeiter humaner gestaltet haben: Erholpausen, Mindesttaktzeiten von 1,5 Minuten und Mitbestimmungsrechte bei der Personalbesetzung in Gruppenarbeit - Themen, die bundesweit wichtig sind. Dass es uns bisher nur in einem Gebiet gelungen ist, einen Tarifvertrag durchzusetzen, darf nicht heißen, dass wir diese Erfolge preisgeben. Wenn die Beschäftigten an der Küste, in Nordrhein-Westfalen und anderswo solidarisch mit den Baden-Württembergern sind, handeln sie im ureigenen Interesse.*

Aus metall Nr. 1-2, Januar/Februar 2006

Tarifrunde:

Leider (noch?) Blödsinn:

„... Gleichzeitig wollen die Metaller einen Tarifvertrag für Qualifizierung und Innovation erkämpfen und die so genannte Steinkühler-Pause für Akkordarbeiter, die bisher nur in Baden-Württemberg galt, auf das gesamte Bundesgebiet ausdehnen. Um Macht und Stärke zu demonstrieren, beharren die obersten Funktionäre darauf, einen Abschluss nur dann zu unterzeichnen, wenn alle vier Forderungen erfüllt werden ...“

aus: Spiegel Nr. 6 vom 6.2.2006

– Hervorhebung von uns!

Leider ist die obige Meldung falsch, eine Zeitungsente und Blödsinn. Richtig ist, dass Metaller, zum Beispiel im Vertrauenskörper unseres Werkes, die Forderung diskutiert haben die Steinkühler-Pause auszudehnen (siehe Kollegeninfo 487). Nur ist dies eben (bisher?) leider nicht in dem Tarifforderungspaket der IG Metall gelandet. Und das die obersten Funktionäre die aufgestellten Forderungen als Ergebnisforderung betrachten – wäre auch etwas ganz Neues und bisher etwas „nie-da-gewesenes“.

Wunsch – der Vater des Gedankens ?

„...Am 1. März wird es – aufgrund des Drucks aus den Belegschaften – endlich eine Großkundgebung des DGB gegen die Arbeitsplatzvernichtung geben...“

So stand es in einer Flugschrift „mit Knallstern“ am 14.2.

Ich teile die Einschätzung, dass es „endlich“ die Aktion des DGB – Bremen gibt.

Aber geschieht dies tatsächlich aufgrund „des Drucks aus den Belegschaften“? Fakt ist meines Wissens: So eine Aktion des DGB ist nur in Bremen geplant. Ist der Grund nun, dass der „Druck aus den Belegschaften“ in Bremen größer ist als in anderen Städten? Oder sind in Bremen die hauptamtlichen Funktionäre konsequenter und kämpferischer als in anderen Städten Deutschlands?

Beides ist ja wohl zurzeit eher nicht der Fall – in Bremen stehen aber wieder mal die Bürgerschaftswahlen ins Haus. Ist das eventuell eine oder sogar die Triebfeder, dass nun die Aktion am 1. März geplant ist?

Egal, wichtig ist, dass diese Aktion am 1. März endlich stattfindet! Wichtig ist, dass die Aktion durch eine große Beteiligung ein Erfolg wird! Wichtig ist, dass weitere Aktionen folgen, auch über die Bürgerschaftswahl hinaus!

Claus Wessels

Betriebsratswahlen

Die Bilderlisten mit Portraits aller Kandidaten drauf sind verteilt und am 14. und 15. März kann die Belegschaft ihren Betriebsrat für die Amtszeit 2006 – 2010 wählen.

Wieder wird in der Personenwahl gewählt: Nicht eine Stimme für eine von mehreren Listen, die andere irgendwie aufgestellt haben - sondern aus einer Liste mit 115 Kandidaten können bis zu 39 angekreuzt werden.

Damit entscheidet tatsächlich jeder Einzelne der Belegschaft, aus welchen Personen sich der neue Betriebsrat zusammensetzt. Wer nicht wählt, braucht hinterher auch nicht meckern.

Wer weiß, dass er an den beiden Wahltagen nicht im Werk ist, kann sich beim Wahlvorstand melden und über Briefwahl wählen.

Die Personenwahl ist eine Mehrheitswahl, gewählt sind am Ende die 39 Kandidaten mit den meisten Stimmen. Es ist daher genauso falsch nur den anzukreuzen, den man kennt, wie es falsch ist Verlegenheitskreuze zu machen. Angekreuzt werden sollten die Kandidaten, die man im neuen Betriebsrat haben will!

**KOLLEGEN
von DAIMLER
INFORMIEREN**

488

Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig! Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es voll ist. Diese Ausgabe erschien im 29. Jahrgang am: 22.02.2006. Es ist die 488. Ausgabe!

Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes. Kontakt:

Hans-Helmut Krug,

Matthias Puschmann,

Kerstin Steenken,

Claus Wessels

Spenden für unser Info:

Axel Götz, Kto.: 22 11 55 200
20010020 Postbank Hamburg

Vi.S.d.P.:

Rainer Baues, Hast. Osterdeich 158,
28207 Bremen

www.kollegeninfo.de