



Statt weiter Arbeitsplätze reduzieren ... besser Arbeitszeit reduzieren:

Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitsplatzabbau

In der Stahlbranche ist die Diskussion um eine Arbeitszeitverkürzung von 35 auf 32 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich sehr real geworden. Die Tariff Kommission der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie hat eine entsprechende Forderungsempfehlung für die kommende Stahltarifrunde beschlossen.

Transformation zu grünem Stahl

Da die Stahlerzeugung 8,5 % der deutschen CO² - Emissionen verursacht, scheint eine Umstellung auf sogenannten „grünen“ Stahl alternativlos. Dabei würden die Kokereien wegfallen und statt dessen Wasserstoff zum Einsatz kommen. Diese Transformation würde 17.000 der 69.000 Arbeitsplätze in den deutschen Stahlwerken überflüssig machen. Eine Arbeitszeitverkürzung, möglicherweise in Form einer 4-Tage-Woche, könnte dem maßgeblich entgegenwirken.

Auto-Transformation vergleichbar

Die Transformation beim automatisierten Antrieb - vom Verbrenner zum E-Antrieb - ist bezüglich der Arbeitsplatzverluste in Deutschland langfristig deutlich höher einzuschätzen. Warum also weiter mit Abfindungsverträgen Arbeitsplätze dauerhaft vernichten? Wir sollten uns doch wohl eher der Diskussion unserer Stahl-KollegInnen anschließen.

4-Tage-Woche kein Hirngespinnst

Natürlich ist der 24-Stundenbetrieb an sieben Tagen der Woche an den Hochöfen nochmals eine ganz andere Nummer als bei uns. Bei der extremen Belastung durch die ContSchichtmodelle, die am Hochofen heute abgeleistet werden, wäre eine rollierende 4-Tage-Woche eine sinnvolle Entlastung. Allerdings ist auch die Variante mit vier Arbeitstagen von Montag bis Donnerstag gefolgt von einem dreitägigen Wochenende von Freitag bis Sonntag alles andere als ein weltfremdes Hirngespinnst.

Studie in Großbritannien

61 Firmen mit 2.900 Beschäftigten beteiligten sich an einer 6-monatigen Studie und haben die 4-Tage Woche intensiv getestet. Die Arbeitgeberat-

traktivität ist während des Versuchs enorm gestiegen. Im zunehmenden Wettbewerb um Arbeitskräfte wird die konkrete Arbeitszeitgestaltung eh eine immer bedeutendere Rolle spielen. Die meisten Unternehmen konnten außerdem ihre Produktivität steigern oder mindestens halten. Das ist hauptsächlich auf die gestiegene Motivation der Belegschaften und die überdeutliche Reduktion von Krankenfehltagen (65% weniger) zurück zu führen. 56 der beteiligten Unternehmen haben mittlerweile mitgeteilt: Sie werden die 4-Tage-Woche beibehalten.

Weitere EU-Länder ziehen nach

In Island wurde mit insgesamt 2.500 Beschäftigten über einen Zeitraum von 4 Jahren die 4-Tage-Woche mit einer Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 35 Stunden getestet. Daraus resultierte für einen Großteil das Recht auf kürzere Arbeitszeiten. In Belgien gibt es seit November 2022 sogar einen Rechtsanspruch auf die 4-Tage-Woche, wenn die gleiche Stundenzahl beibehalten wird. Auch im doch eher konservativen Spanien, was Arbeitsbedingungen anbetrifft, wurde ein Modellprojekt durchgeführt. Alles also keine Hirngespinnste.

32-Std.woche statt Jobs abbauen

Es ist zwar noch etwas hin bis zu unserer nächsten Tarifrunde in der M+E - Industrie (Herbst 2024), aber wir sollten uns jetzt schon damit auseinandersetzen. Auch wenn wahrscheinlich vielen eine echte 4-Tage-Woche im Werk Untertürkheim etwas unwahrscheinlich erscheint, aber mehr Freischichten durch eine Verkürzung auf 32 Stunden wäre in jedem Fall der richtige Anfang. Das würde helfen Arbeitsplätze zu erhalten, wenn Arbeit wegfällt u.a. wegen Transformation zum E-Antrieb oder der fortschreitenden Digitalisierung.

Noch mehr Ausfallgründe

Nach Ausfallschichten wegen Corona-Pandemie, Halbleiternmangel oder Ukraine-Krieg reißen die Probleme mit Arbeitsausfall nicht ab. Nach wie vor gibt es Lieferketten-

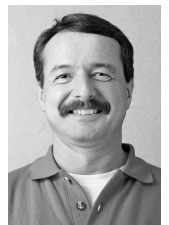
Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir freuen uns, dass wir euch wieder nach längerer Pause eine neue alternative anbieten können. Wir wollen Euch wieder regelmäßig in gewohnt fundierter Qualität über Neues und Interessantes vom Mercedes-Benz Werk Untertürkheim informieren. Aber wie auch schon in der Vergangenheit berichten wir auch über Themen, mit denen wir über den „Tellerrand“ des Betriebes hinaus blicken. Wir zeigen auf, was schief läuft und warum. Wir nennen Missstände beim Namen. Wir zeigen aber auch Perspektiven auf und stellen klare Forderungen an die Unternehmensleitung. Mit neuen und alten Aktiven der **alternative** wollen wir so eine kämpferische Zeitung gestalten und natürlich auch euch einbeziehen. Gerne könnt ihr uns kritische Anmerkungen, Leserbriefe, Anregungen... zukommen lassen. Nutzt dafür bitte die bekannten Kontaktdaten der alternative - Betriebsratskollegen. Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen und warten gespannt auf eure Anmerkungen

*Eure Kolleginnen und Kollegen von der **alternative***

probleme. Einmal fehlen 48-Volt - Batterien von Bosch das andere Mal Turboladengehäuse der Firma Hassenklever. (Hätte die Geschäftsleitung das halt mal lieber nicht fremd vergeben.) Auch die nicht eintreffenden Vorstandsprognosen und -strategien führen regelmäßig zu weniger Stückzahl. Aber, dass diese Ausfälle zu Lasten der Belegschaft gehen sollen, ist nicht akzeptabel. Wenn der Vorstand wegen Milliarden Gewinnen keine Kurzarbeit mehr will, muss die Firma derartige Ausfälle übernehmen. Die einseitige Belastung über FA-Konten ist jedenfalls unannehmbar.

Michael Clauss
stv. BR-Vorsitzender



Gesund zur Arbeit - Gesund nach Hause

Statistiken reichen nicht aus

Arbeitssicherheit wird angeblich großgeschrieben, nur wie wird es tatsächlich gelebt? Bei jeder Sitzung mit der Unternehmensleitung zum Thema Arbeitssicherheit bekommen wir die jährlichen Statistiken, wie viele Arbeitsunfälle in den verschiedenen Abteilungen passiert sind. Das Problem ist, es wird nicht besser! Wie können wir das gemeinsam ändern?

Unser Ziel ist, dass die Kollegen gesund zur Arbeit kommen, aber auch gesund wieder nach Hause gehen. Es ist zwar richtig und wichtig, dass wir in den Terminen alles bis auf die Kostenstellen runterbrechen, (wobei ich die Teilnahme von den Sicherheitsbeauftragten manchmal vermisste), nur ist meiner Meinung nach die Kommunikation und gemeinsame Maßnahmenergreifung zwischen Meister und den Kollegen noch nicht intensiv genug. Die Unternehmensleitung predigt zwar, dass keine Stückzahl der Welt wichtiger ist als die Gesundheit der Beschäftigten, aber dennoch wird es geduldet, wenn einige Systemführer die Kollegen auf Stückzahl trimmen.

In der Praxis wird es doch anders gelebt, als verkündet.

Die Folge: die Gesundheit der Kollegen bleibt auf der Strecke. Deshalb freut es mich umso mehr, dass die PT/S eine Sicherheitsmesse durchführt. Jeder aus dem Center sollte daran teilnehmen. Ich hoffe, dass es dem Einen oder Anderen



die Augen öffnet.

Ergonomie nur ein Modewort?

Ich betreue jetzt nun seit fast 2 Jahren die Logistik in Mettingen. Mein Fazit ist, dass wir insgesamt im Werk in der Sache Ergonomie besser werden müssen. Seit Jahren wird in der Logistik die Ergonomie ignoriert. Die Kollegen/innen vor Ort müssen oftmals schwere Bauteile wie z.B. Bremssättel ohne technische Hilfsmittel von Hand bewegen. Ideen und Vorschläge gab es schon einige, nur die Umsetzung dauert einfach zu lange. Das Unternehmen

„Wertschätzung“ oft nur Mogelpackung

Es gibt sicher viele Gründe, warum Kolleginnen und Kollegen ihren Job kündigen – von unerträglichen Arbeitsbedingungen bis zu schlechter Bezahlung, von Mobbing bis zu nicht aushaltbarem Stress. Ein erheblicher Grund ist oft die fehlende Wertschätzung. Diese Ursache wollen wir mal unter die Lupe nehmen.

Was bedeutet „Wertschätzung“?

Wertschätzung ist eine dauerhaft spürbare Haltung, was den Menschen als Ganzes anerkennt. Und wie wirkt Wertschätzung? Dazu muss man erwähnen, dass Wertschätzung sowohl dem Unternehmen, aber auch der Gesundheit des Mitarbeiters erhebliche Vorteile bringt. Die Vorteile für das Unternehmen liegen klar auf der Hand. Wertschätzung verbessert das Arbeitsklima, sie stärkt die Unternehmensbindung (Loyalität), sie führt zu weniger Fehlzeiten (psychisch wie physisch) und sie erhöht die Motivation/ Produktivität. Aber vor allem auf die Gesundheit der KollegInnen wirkt Wertschätzung wie 100 OKTAN für einen V8. Wertschätzung erhöht das Wohlbefinden (Endorphin Ausschüttung). Sie verbessert die Konzentration (Dopamin Ausschüttung), stärkt Beziehungen (Oxytocin Ausschüttung) und steigert

die Leistungskraft (Adrenalin Ausschüttung). **Kein Garant, aber alles Zutaten für ein glückliches, erfolgreiches und langes Leben.**

Nun, frage ich mich wie sich die zig Kolleginnen und Kollegen mit Einsetzeinschränkungen bei uns fühlen, die das Wort Wertschätzung nur aus Geschichten ihrer Vorgänger kennen? Die Menschen, die ihre Jugend in unseren Hallen haben liegen lassen und jetzt wie der „durchgerittene Gaul“ in irgendwelchen Gruppenräumen oder ausrangierten Ölkantinen „auf ihren Schlachter warten“. Wie fühlen sich diese Menschen, denen jeden Tag gesagt wird, dass man keinen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz für sie hat und man sie nicht gebrauchen kann, nachdem sie immer alles gegeben haben für den hohen Profit der Firma.

Wie fühlt sich ein Mensch, der abgestellt und abgestempelt wird, als ob er selbstverschuldet durch die Jahrzehnte lange Maloche in den Linien seine Gesundheit ruiniert hat? **Was denkt dann so ein Mensch,** wenn sich niemand außer dem Betriebsrat für ihn und sein Leiden interessiert? Fühlt er Wertschätzung? Nein! Er fühlt sich eher

braucht sich nicht wundern, wenn immer mehr Kollegen/innen gesundheitlich eingeschränkt werden und der Krankenstand im Werk steigt.

Grün, Gelb oder Rot

In der Ergonomiebewertung gibt es ein Ampel-Prinzip. Rot: So darf nicht gearbeitet werden. Gelb: Darf kein Dauerzustand sein, das Unternehmen muss etwas ändern. Grün: die Arbeitsbedingungen passen.

In der Logistik und in vielen anderen Bereichen sind wir häufig nur auf Gelb, aber ändern tut sich nichts. Genau deshalb haben wir Zustände, die uns krank machen.

Mein Vorschlag: Um die Kolleginnen und Kollegen vor Überlastung und gesundheitlichen Folgen zu schützen, Überstunden an unergonomischen Arbeitsplätzen grundsätzlich abzulehnen. Vielleicht übernimmt das Unternehmen dann etwas mehr Verantwortung für unser Leib und Leben. Bleibt gesund!

Kemal Korkmaz,
Betriebsrat LOG Mettingen



Mit
Füßen
getreten



WERTLOS, SINNLOS und noch **ANGESCHLAGENER.**

Womöglich Umgang mit System?

Lässt das Unternehmen diese **ANGESCHLAGENEN** mit Absicht in schwierigen Zeiten fallen, damit es seine Personalzahlen optimiert und Abfindungen einspart? Hat das Unternehmen kein Interesse an der Gesundheit dieser Beschäftigten?

Kolleginnen und Kollegen, es ist Zeit für einen kräftigen Kurswechsel in Sache „Wertschätzung“ und ein sofortiges Umdenken in Sache „leidensgerechte“

Arbeitsplätze, um unsere Kolleginnen und Kollegen mit Einsetzeinschränkungen zu schützen! **Euer Laki**

Apostolos (Laki) Sarapsis
Betriebsrat PTM



Zukunft oder Ausverkauf der Mettinger Gießereien?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir schauen zurück und denken dabei an Zeiten, in denen wir gemeinsam viel gelacht haben, uns oft geärgert haben und ab und zu auch geschimpft haben. Im Juli 2023 war es schließlich soweit - in Mettingen, in der Halle 21 wurde in unserer Stahlgussproduktion das Licht ausgemacht. Nach unfassbaren 110 Jahren endete dort wohl eines der längsten Kapitel einer Produktionstechnologie im Neckartal mit einem eher traurigen und frustrierenden Auslauf des Turbinengehäuses.



Wir schauen einmal zurück

In den vergangenen 10 Jahren wurden ganze 10 Millionen Turbinengehäuse in verschiedenen Ausführungen gegossen. Die Geschichte dieses denkmalgeschützten Gebäudes reicht bis in die finstere Vergangenheit des Jahres 1913 zurück. Eine Geschichte, die mit dem Gießen von Teilen für Dampflokomotiven und Motoren begann. Schon seit 1965 gehörte die damalige Graugussgießerei fest zu unserem Unternehmen. Später, in den 70er Jahren, wurden hier zunächst Motorenteile, Kurbelgehäuse und Zylinderköpfe produziert, bis man sich auf Bremsscheiben für PKWs und Nutzfahrzeuge spezialisierte. 40 lange Jahre hielt diese Erfolgsgeschichte an, in denen täglich bis zu 30 Tonnen Grauguss aus dem Kupolofen strömten. Das schmerzvolle Desaster begann mit der Fremdvergabe der Bremsscheibe und dieses Jahr standen wir dann mit dem Auslauf des Turbinengehäuses als letztes Nachfolgeprodukt vor dem Ende einer Fertigungstechnologie und somit dem Ende einer glorreichen Ära.

Das Personalkarussell dreht sich

Der Abschied von der Stahlgussgießerei war der Beginn von einer riesigen Personalwanderschaft, die bis heute noch nicht für alle betroffenen

Kollegen beendet ist. Der Betriebsrat hat in unterschiedlichen Vereinbarungen versucht, die Kollegen finanziell und örtlich abzusichern. D.h. das Unternehmen hat sich verpflichtet, den betroffenen Kollegen einen Arbeitsplatz in der jeweiligen Jobfamilie, in ihrer Entgelteingruppierung, im Center PT/S und zwar im Werkteil Mettingen anzubieten. Doch wir wissen alle, wenn für Hunderte von Menschen der Arbeitsplatz wegbricht und nicht in derselben Dimension für hunderte dieser Menschen zeitgleich ein neuer Arbeitsplatz mit den ver-

einbarten Rahmenbedingungen da ist oder entsteht, ist der Stress und die Auseinandersetzung vorprogrammiert.

Leider haben die Betriebsräte in solchen Situationen keinen Zauberstab und es ist auch ärgerlich, dass uns der Gesetzgeber für solche Fälle keine Entscheidungsgewalt eingeräumt hat – alles basiert auf Prozessen, die ein Ausarbeiten mit der Gegenseite nicht vermeiden.

Alugießerei wird personell größer

Der größte Anteil der Turbinengehäuse-Mannschaft ist in der Alugießerei untergekommen. Einige Kollegen haben sich auf offene lukrative Stellen wie z.B. Nachhaltigkeitskoordinatoren (NAKO's) usw. erfolgreich beworben und wieder andere haben auf ihren Besitzstandsschutz verzichtet und eine neue Heimat in Heddelfingen oder Untertürkheim/ Entwicklung gefunden.

Das Personalkonzept ist noch nicht beendet.

Um sicherzustellen, dass der Wechsel für alle Beteiligten passt, haben wir uns unter anderem dafür eingesetzt, den betroffenen Beschäftigten im Vorfeld Gelegenheit zu geben, Arbeitsversuche in potenziell geeigneten Bereichen zu machen. Mittlerweile wurden fast alle Kollegen/

innen in geeigneten Bereichen untergebracht, und für die verbleibenden wird in den kommenden Wochen nach Lösungen gesucht. Es ist uns vor allem wichtig, klare Perspektiven für die Kollegen zu definieren, insbesondere, wenn vorübergehend Zwischenlösungen erforderlich sind.

Prozesse, in denen es um Menschen geht, erfordern eben eine aktive Gestaltung und sind kein Selbstläufer.

In der Vergangenheit haben wir schon öfter gesehen, wie es nicht laufen sollte. Leider wurden trotz klarer Vereinbarungen immer wieder Hindernisse geschaffen. Dennoch haben wir trotz diesen Herausforderungen versucht das Beste aus der Gesamtsituation zu machen.

Unternehmen, lerne aus Fehlern und investiere in neue Arbeitsplätze und Fertigungstiefe.

Zukunft! Blick nach vorne. Jetzt sind Sie gefragt Herr Deiß. Wir stehen kurz vor den nächsten Verhandlungen und sagen schon mal vorsorglich an: Sorgen Sie als Entscheidungsträger für anspruchsvolle Arbeitsplätze. Tagtäglich sind wir hier im Werk von Baustellen umgeben und schauen mit an, wie immer mehr Produkte auslaufen und nicht in gleichem Maße neue Arbeitsplätze entstehen. Jetzt ist Schluss mit der Hinhaltenaktik! Lippenbekenntnisse von Führungskräften sind uns zu wenig. Füllen Sie unsere Zukunft mit neuem Produktionsleben und sorgen Sie für eine Perspektive für alle Beschäftigten auf dem übrig gebliebenen Fleck der Gießerei. Rund 700 Menschen im Schwerkraftguss und ca. 450 Menschen im Druckguss wollen nicht jedes Jahr zittern. **Wir wollen Antworten!**

Wir werden ein weiteres Aussterben auf Raten nicht hinnehmen!

Wir fordern den Einstieg in neue Produkte und Gießverfahren.



Gabriela Reich
Betriebsrätin PT/S

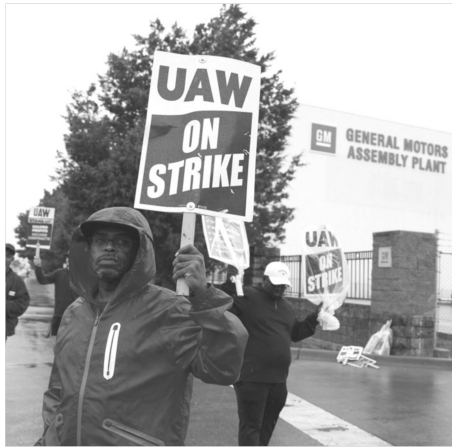


Sebastian Zeising
Betriebsrat PT/S

Tarifikämpfe: 1. Gemeinsamer Streik der „big three“ US-Autofirmen

Der historische Streik der US-Autogewerkschaft UAW gegen die drei großen US-Autokonzerne ist nach 6 Wochen erfolgreich beendet: Nach Ford (33%) und Stellantis/ehemals Chrysler (25%) hat nun auch General Motors (GM) 25% Lohnerhöhungen über eine Laufzeit von 4,5 Jahren zugestimmt. Das ist mehr als die Steigerungen der vergangenen gut 20 Jahre zusammen. Zwischen 2001 und 2022 hätten die Gehaltserhöhungen z.B. bei GM insgesamt 23 % betragen, wie Gewerkschaftschef Fain vorrechnete. Damit sei das Ergebnis die »lukrativste Erhöhung« in der GM-Geschichte. Das Anfangsgehalt steige sogar um 70 Prozent von 18 Dollar die Stunde auf 30 Dollar. Für erfahrene Arbeiter, in der höchsten Lohngruppe, ergebe sich eine Erhöhung um 33 Prozent – von 32,32 Dollar die Stunde auf 42,95 Dollar. Leiharbeiter mit mindestens 90 Tagen Beschäftigung im Unternehmen sollen zwischen 51 und 115 Prozent mehr erhalten – je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Außerdem erhalten sie eine

zeitigere Übernahmeperspektive. Die Gewerkschaft UAW bestreikte erstmals in ihrer Geschichte gleichzeitig die drei großen Autokonzerne. Der Streik begann am 15. September. Die Gewerkschaft der Automob-



bilarbeiterInnen UAW forderte 40 % mehr Lohn über 4 Jahre, davon 20 % sofort bei Ratifizierung, höhere Einstiegsgehälter, Verkürzung der Arbeitszeit auf 32 Wochenstunden, verbesserte Betriebsrenten, Ende des Einsatzes von Leiharbeitern und

höhere Arbeitsplatzsicherheit. Vor allem aber sollen neu Eingestellte nicht mehr mit niedrigeren Löhnen und weniger Sozialleistungen abgespeist werden. Die Gewerkschaft vertritt in dem Streik 146.000 Kolleginnen und Kollegen: 57.000 bei Ford, 46.000 bei GM und 43.000 bei Stellantis. Der Vorsitzende der UAW Fain sagte zu Beginn der Streiks: „Wir kämpfen für das Wohl der gesamten Arbeiterklasse und der Armen... Wir sind nicht das Problem. Die Gier der Konzerne ist das Problem. Seit Jahrzehnten nehmen sich die Milliardäre alles und lassen uns um kümmerliche Reste kämpfen.“ Es war wohl einer der wichtigsten US-Arbeitskämpfe in diesen Zeiten. Im letzten Jahr wurde eine neue Führung in der UAW gewählt, die nicht mehr auf Kungelei hinter verschlossenen Türen setzt, sondern auf organisierte Kämpfe. Das ist gut so. Die Gewerkschaft hatte ihre Kampagne in Anlehnung an den historischen „Sit-down Strike“ 1936/37 „Stand-up-Strike“ genannt. (Der Sit-down-Streik war der erste große Arbeitskampf in der US-Automobilindustrie und einer der ersten großen Siege der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung.) Fain: „Wir haben den Konzernen, der amerikanischen Öffentlichkeit und der ganzen Welt gezeigt, dass die Arbeiterklasse nicht erledigt ist. Wir haben gerade erst angefangen.“ Die **Alternative** beglückwünscht die Streikenden zu dem tollen Erfolg.

2. Unterstützen wir die Streiks im Handel

Die Tarifrunde im Handel zieht sich seit über einem halben Jahr dahin. Das Angebot der Handelsverbände ist so niedrig, dass es erheblichen Reallohnverlust und viele Nullmonate bedeuten würde. Ver.di fordert in Baden-Württemberg für die Beschäftigten im Groß- und Außenhandel ein Lohnplus von rund 13 % und im Einzelhandel um 15 % bei einjähriger Laufzeit. Eine angemessene Forderung, um die hohe Inflationsrate auszugleichen und zu verhindern, dass die eh schlecht bezahlten Kolleg/innen im Handel nicht noch weiter in die Armut rutschen.

Aber die Handelsverbände wollen kein Angebot vorlegen, das den Reallohnverlust verhindern würde, obwohl die Handelsketten hohe Profite machen. Und sie wollen auch nicht, dass die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden, also für alle Beschäftigten im Handel gültig sind, egal, ob der Betrieb tarifgebunden ist oder nicht. Für die Beschäftigten ist dies aber ein ganz wichtiger Teil ihrer Forderung. Denn: Mittlerweile sind nur noch knapp ein Drittel der Betriebe im Handel bundesweit tarifgebunden. Im Einzelhandel wenden 80 Prozent der Betriebe keinen Tarifvertrag an. Auch bundesweit agierende große Ketten wie Edeka, REWE, dm, Rossmann, Obi, Thalia, Amazon, Zalando, Hornbach, C&A,

Kik und Woolworth sind nicht mehr in der Tarifbindung. Gerade deshalb ist die Allgemeinverbindlichkeit so wichtig. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären, aber eben nur, wenn ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien gestellt wird. Und genau da machen die Handelsverbände nicht mit. Sie legen immer ihr Veto ein.

Eine wichtige Parole der Streikenden ist immer: **Heute ist kein Einkaufstag, denn heute ist Streiktag.** Deshalb: Seid auch ihr solidarisch. **Wenn gestreikt wird, geht bitte nicht einkaufen.** Der Handel stellt den drittgrößten Wirtschaftszweig im „Ländle“ dar mit einem Umsatz von ca. 90 Mrd. Euro und Milliarden Gewinnen. Er kann es sich leisten, seinen Beschäftigten mehr als Armutslöhne zu bezahlen. Auch wenn ihr euch vielleicht ärgert, dass an den langen Samstagen vor Weihnachten gestreikt wird, ist es wichtig, die KollegInnen zu unterstützen. Sie brauchen den Druck der Streiks im Weihnachtsgeschäft, um gute Lohnerhöhungen durchzusetzen.

Wir Kolleginnen und Kollegen der **alternative** wünschen den Beschäftigten im Handel viel Erfolg und solidarisieren uns mit ihrem Streik.

Impressum

auch unsere Zulieferer müssen sich ethisch korrekt verhalten

Sie lügen wie gedruckt. Wir drucken, wie sie lügen.

Bluttests bei Bewerbungen dienen nur der Gesundheit der Mitarbeiter

Arbeitsplätze auf Jahre gesichert

Wir haben überhaupt nicht vor, die Werke gegeneinander auszuspielen



Herausgeber:

Basis e.V., Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

V.i.S.d.P.:

Thomas Adler, Cannstatter Str. 61/1, Esslingen

Verantwortlicher Redakteur:

Thomas Adler

Druck:

UWS, Stuttgart