



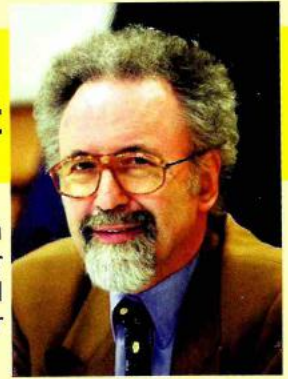
Dieter Horstmann
PTU/DTZ

Ich gratuliere den Alternativen zur 100. Ausgabe recht herzlich. Ich finde die Zeitung gut,

- weil Dinge unverblümt und direkt angesprochen werden
- weil Verantwortliche für Mißstände direkt beim Namen genannt werden
- weil nicht lange um den heißen Brei herumgeredet wird
- weil Fakten, Tatsachen und wirkliche Begebenheiten zählen
- weil durch Karikaturen auch Humor in die Angelegenheiten kommt
- weil Namen hinter den Artikeln stehen, jeder weiß somit, wer welche Meinung zu welchem Thema hat
- weil das Blatt auch so geschrieben ist, dass es jeder lesen und verstehen kann

Weiter so, ich freue mich auf weitere 100 Ausgaben!

Prof. Dr. Wolfgang Däubler: Engagement, das sich lohnt



Es gibt nicht viele Betriebszeitungen in der Republik. Das Schreiben ist nicht jedermanns Sache. Betriebsräte sind oft so mit Arbeit überhäuft, dass der Acht-Stunden-Tag zu einer schönen Utopie wird. Und würde man überhaupt etwas bewirken?

Die **alternative** zeigt, dass es doch geht.

Man kann Probleme aufgreifen und sie in die betriebliche Öffentlichkeit bringen. Wenn man die Kollegen hinter sich weiß, kann man auch eine kräftige Sprache wählen; deutliche Kritik erschüttert in den Köpfen der Leser („der traut sich das“) ein wenig die betriebliche Hierarchie.

Stoff gab es genug. Ich kam mit der **alternative** zum ersten Mal beim Datenschutz in Berührung. Es ging um die „Runden Tische“, wo u. a. das ausgebreitet wurde, was der Einzelne seinem Gruppenleiter in einem Vier-Augen-Gespräch erzählt hatte. Das Fernsehen wollte berichten – ich muss gestehen, dass ich der Sache nicht viel Aussicht auf Erfolg gab. Aber die Sendung kam, und die Stuttgarter Zeitung brachte gleichzeitig einen großen Artikel. Erstaunlich, denn sie war nicht gerade dafür bekannt, sich besonders intensiv um Arbeitnehmerinteressen zu kümmern.

Die Aufsichtsbehörde hüllte sich zunächst in Schweigen – na ja, sie untersteht dem Innenministerium, dachte ich, das ist ungefähr so, wie

wenn man sich über den Teufel bei seiner Großmutter beschwert.

Doch es kam anders. Als Daimler die „Runden Tische“ nicht wirklich ändern wollte, erging ein Bescheid, der die Firma zu einem Neuanfang zwang. Allerdings hatte es sehr lange gedauert – die Aufsichtsbehörde bestand aus ganzen zwei Personen, die rund um die Uhr mit dem Fall Lidl befasst waren. Erst als dieser abgearbeitet war, konnte man sich um die „Runden Tische“ kümmern.

Ich erzähle das Beispiel in vielen Betriebsräteschulungen, um anderen Mut zu machen. Bei der „Verhaltensrichtlinien“ ist es ähnlich – der GBR hat ihnen die Giftzähne gezogen. Dies ging nicht durch Verhandeln im stillen Kämmerlein. Auch da war die „Alternative“ aktiv und sorgte für Gesprächsstoff und das nötige Problembewusstsein bei den Kollegen.

Auf die nächsten 100 Ausgaben! „Gute Arbeit“ kommt nicht von alleine.

Wolfgang Däubler, Professor für Arbeitsrecht, ist der juristische Experte mit gewerkschafts- und arbeitnehmerfreundlicher Rechtsauffassung und Verfasser von Standardwerken zum Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrecht.



Safet Kusturica
PAC/ GPA:

100 mal alternative war 100 mal zeigen, wo der Schuh drückt. 100 mal Bammel bei den Chefs, ob sie im Blättle erscheinen. 100 mal klare Ansage an die Firma, wo die Grenzen sind. 100 mal Mut machen und Zusammenhalt stärken. Und 100 mal Orientierung im unübersichtlichen Fabrik-Dschungel. Das brauchen wir—weil die Zeiten schneller rauher werden als wir denken. Also: Nicht nachlassen!

Widerstand von **alternative** - Kollegen hat sich gelohnt

Rechtswidrige Verhaltensrichtlinie korrigiert

In der **alternative** haben wir mehrfach berichtet, wie der Vorstand mit einer Ergänzung der Arbeitsordnung alle Beschäftigten auf eine

ar hingezogen. Seitdem warten wir vergeblich auf eine offizielle Information des Vorstands über das Ergebnis. Aber heute...

reichs erforderlich.

2. Satz gestrichen

Michael Clauss
Betriebsrat, Tel. 67977



alternative Nr. 39 Sept. 2007

Für die Kolleginnen und Kollegen im DaimlerChrysler-Werk Untertürkheim

Krankenjagd und Datenschutzverstöße verursachen Klimakatastrophe im Werk Untertürkheim

Ständige Leistungsverdrängung. Ein WOB- oder KVP-Projekt jagt das andere. Die Profitzielvorgabe hat bei Vorstand und Werkleitung oberste Priorität. Mit immer weniger Menschen soll immer mehr geleistet werden. Und dabei auf der Strecke werden immer häufiger krank und gestresst. Die Mitarbeiter sind in die Falle der Krankentageverfallens. Anstatt den Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu legen, wird unter dem Deckmantel der Fürsorgepflicht bei nahezu jedem Krankenstandverfall ein „auffälliges Fehlverhalten“ festgestellt. Die Mitarbeiter werden meist ohne Wissen der Betroffenen...

alternative Nr. 29 Februar 2007

Für die Kolleginnen und Kollegen im DaimlerChrysler-Werk Untertürkheim

Schluss mit Krankenjagd und Schnüffelerei

Gesetzwidriges Verhalten der Werkleitung

Auf der Dezember-Betriebsversammlung verkündete die Werkleitung voller Stolz die Verabschiedung eines bleibenden Eindruck. Wie ein Gebrauchsgegenstand, der sich beim Berühren...

Aufsichtsbehörde rugt Daimler

Beim Innenministerium Baden-Württemberg ist noch immer das von der **alternative** angestrebte Verfahren wegen massiver Verstöße beim Umgang mit personenbezogenen Daten, insbesondere Gesundheitsdaten, anhängig. Jetzt liegt ein erster Zwischenbericht vor, in dem die Aufsichtsbehörde...

