

## management by stress

# Personalüberhänge!?

Jetzt geht es also los, mit den Personalüberhängen, von denen seit Monaten geredet und geschrieben wird, die bisher nur niemand entdecken konnte – im Gegenteil, trotz Auflösung der Dauernachtschicht in Halle 2 und Halle 93 herrscht in vielen Bereichen sogar ein noch größer Personalmangel, als gewohnt ...

- Um nicht falsch verstanden zu werden: Es wird einen Personalüberhang spätestens ab Januar geben – nicht nur rechnerisch - auch wenn das für manchen im Moment kaum zuzulassen ist.

Und wir finden es richtig, dass der Betriebsrat den Weg mitgeht, mit Delegierungen in andere Werke möglichst eine Arbeitszeitverkürzung unter der 35-Stundenwoche mit Lohnverlust zu vermeiden. (siehe die PROFIL-Extra von letzter Woche)

Das die Unternehmensleitung diesen Weg (neben dem Personalabbau über Ausscheidensvereinbarungen mit Kollegen, die sie schon immer loswerden wollten) geht, hat seinen Grund aber nicht in christlicher Nächstenliebe sondern darin, dass man Unruhe vermeiden will. – schließlich ist so eine Arbeitszeitverkürzung für alle auch gar nicht so einfach darzustellen.

Egal, ob nun Kollegen in anderen Werken arbeiten oder Personalüberhänge mit Anwendung des Beschäftigungssicherungstarifvertrages, also über Arbeitszeitverkürzung, „beherrscht“ werden: Werk- und Centerleitung werden nicht sagen „Lasst uns den Personalüberhang nutzen und alle etwas sinniger, stressfreier und gesünder arbeiten“ – Sie werden am „management by stress“ den seit Monaten bekannten Zustand, dass es an allen Ecken und Kanten am nötigen Personal fehlt festhalten, ja sie werden sogar versuchen, bei uns entstehende, Ängste zum weiteren Anziehen der Leistungsschraube auszunutzen, und eher noch weniger notwendiges Personal in die Arbeitssysteme geben und noch mehr KVP betreiben.

Bekanntlich hat der Betriebsrat bei der Personalbemessung keine Mitbestimmung. So wie er nicht mitreden darf ob Kollegen von einer Halle oder einem Bereich versetzt werden, sondern nur bei der Auswahl wen es denn nun trifft – so kann er zwar die Berechnung von Akkorden und Arbeitszuteilungen überprüfen, aber nicht mitbestimmen, wie viel Kollegen im „brutto“ benötigt werden.

Zwar sollte das Prinzip gelten, dass im Akkord, am Band, im Arbeitssystem jede geleistete Arbeit und jeder Weg und jeder Handgriff auch in Zeit „bezahlt“ wird – wenn aber Handgriffe und Wege nicht berechnet wurden, weil Führungskräfte oder

Arbeitsplaner meinen diese seien nicht nötig, in Wirklichkeit aber doch gemacht werden müssen – fehlt Zeit und Personal.

Welches entweder durch höhere Leistung ausgeglichen wird (was dann zu einem „Geht doch“ der –Leiter und zu einem „Danke schön an die lieben Mitarbeiter“ auf der Betriebsversammlung führt.

Oder, wenn das fehlende Personal nicht durch ein Anziehen der Leistungsschraube innerhalb der normalen Arbeitszeit ausgeglichen wird, dazu führt, dass Überstunden notwendig und geleistet werden.

Bei Überstunden darf der Betriebsrat mitbestimmen – Will ein Betriebsrat aber diese Mitbestimmung für ein NEIN nutzen, wird es schwierig sobald das Unternehmen nachweist, dass ein nachfolgender Bereich ohne diese Mehrarbeit keine Teile mehr zum Arbeiten hat oder ein Kunde sein Fahrzeug nicht termingerecht bekommt – dann kann der Unternehmer die Ablehnung durchs Gericht aufheben.

Dann zählt die Wirtschaftlichkeit und nicht, dass das Unternehmen die Situation durch sein „management by stress“ selber herbeigeführt hat.

Und die höheren Belastungen zählen sowie nur bei 2 Dingen: Bei der Danksagung an die Belegschaft auf Betriebsversammlungen und Weihnachtsfeiern oder als „Kritik an der Belegschaft“ wenn der Krankenstrand als Folge der höheren Belastungen über Plan liegt.

**Zusammenfassung:** Auch bei Personalüberhang wird sich an der Arbeitssituation nichts verbessern oder positiv verändern. Das Unternehmen wird weiter und wohlmöglich noch schlimmer sein „management by stress“ betreiben. Weiter zu wenig Personal vorhalten und zuviel Personal einsparen.

Für uns, die wir mit diesem „management by stress“ überzogen werden ist das schon zu normalen Situationen schlimm. –

Geradezu Pervers ist dies aber, wenn gleichzeitig Kollegen wegen Personalüberhängen in anderen Werken arbeiten oder zu Hause bleiben müssen.

Dies muss endlich ein Ende finden. Besteht gegenüber Euren Vorgesetzten auf die Einhaltung der „NLEB“-/ „Rezei-Vereinbarung“. Wenn ein Vorgesetzter nicht für den notwendigen Personalausgleich sorgen kann, dann muss er wenigstens sagen welche Arbeiten nicht gemacht werden sollen. Informiert sofort Eure Bereichsbetriebsräte, wenn wieder nicht genug Kollegen für die Erledigung der Arbeitsaufgabe bereitgestellt werden.

## **Nachtrag zu Halle 4 Preßschweißgruppe**

Das man sich von Seiten der Unternehmensführung in der „Punkterei“ (Preßschweißgruppe Halle 4) besonders ausgiebig der Methode des „management by stress“ bedient, haben wir in den letzten Jahren etliche Male in Kollegeninfos geschildert. (Zuletzt im Kollegeninfo Nr. 470.) Das war so, als die Abteilung noch zum Rohbau gehörte und das hat sich nicht geändert, seitdem die Abteilung zu KT gehört und den Namen „KOF“ bekommen hat.

Seit Monaten werden in diesem Bereich auf Grund des „management by stress“ immer wieder Überstunden auf der freiwilligen Basis notwendig, herrscht in allen Schichten chronisch Personalmangel.

In den letzten 2 Wochen drohte die Prozesskette zu Halle 7 ständig abzureißen, die Belieferung nachfolgender Abteilungen war derart gefährdet, dass Anlagenwarte neben ihrer normalen Tätigkeit noch den Job des „Fahrradkuriers“ ausübten und Teile in die Halle 7 transportierten. So eingesetzte Kollegen fehlten in der Zeit natürlich für notwendige Arbeiten in der Halle – Schließlich schaffen es auch DaimlerChrysler Arbeiter nicht an zwei Stellen zur gleichen Zeit zu sein.

Zusätzlich zur „normalen“ Überstundenbeantragung für die 6. Nachtschicht und Samstagfrühschicht auf der freiwilligen Basis, wurden in allen Schichten Freiwillige gesucht, die bereit waren in der Woche 2 Stunden länger zu machen, um so in der Woche wenigstens einigermaßen die Maschinen mit dem notwendigen Personal zu versorgen. Die Bereichsbetriebsräte genehmigten die 2 Stunden Verlängerung nur begrenzt für einige Tage in der Früh- und Spätschicht. Für die Nachtschicht wurden diese Überstunden wegen der Belastung abgelehnt. Den „Wunsch“ der Abteilung die Überstunden am Samstag und in der Nacht nicht auf der freiwilligen Basis sondern als Zwang zu genehmigen - wiesen die Betriebsräte zurück.

Zur Ehrenrettung der Abteilungsführung sei hier erwähnt, dass sich die Herren - wie im ganzen Werk – ständig bemühen Personal zu sparen und abzubauen, aber sie sich in den letzten Wochen und Monaten auch immer wieder bemühten Personal aus anderen Abteilungen zu leihen. Sie haben nur nichts bekommen, weil es im ganzen Werk kein Personal zum Verleihen gab!

### **Ansichten der Werkleitung**

**Der Werkleiter sorgt für Beschäftigung – seine „adw“ wird neuerdings von einer Fremdfirma vorm Tor verteilt.**

**„Blattmacher“ Zwiener's Rudi will „bessere Qualität zu niedrigeren Kosten produzieren ... mehr Leser gewinnen und trotzdem Kosten sparen, damit mehr Geld fürs Autobauen bleibt...“**

**- da gibt's sicherlich andere Lösungsmöglichkeiten.**

### **Thorsten und Theo schnacken über den Kompromiss**

**Thorsten:** „Ich bin ja froh, dass unsere Arbeitsplätze jetzt einige Jahre sicher sind.“

**Theo:** „Wir haben zwar einen Vertrag, auf den wir pochen können. Aber versprich dir nicht zu viel davon. Im Vertrag steht, daß auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet wird, nicht das die Belegschaft gleich groß bleibt. Du weißt doch, dass auch bei uns ständig neue Maschinen die Arbeit von mehreren Kollegen übernehmen, die Leistung ständig nach oben geschraubt wird. Um im kapitalistischen Konkurrenzkampf zu bestehen, muss jedes Unternehmen ständig seine Produktivität steigern. Kann die Produktion nicht erheblich erweitert werden, so werden eine Reihe von Kollegen für das Unternehmen überflüssig gemacht, vielleicht bist du dann dabei.“

**Thorsten:** „Die Regina in der Kantine ist ja erleichtert, dass sie nicht ausgegliedert wird.“

**Theo:** „In einer Fremdfirma wäre es für sie noch schlechter geworden, das ist richtig. Doch ist es nicht eigentlich für uns peinlich, dass sie und auch Stefan von der Betriebssicherheit ein Sonderopfer bringen sollen, damit sie nicht an eine Fremdfirma verkauft werden?“

**Thorsten:** „Aber die haben uns ja nicht spalten können, uns und die Sindelfinger. Das finde ich gut.“

**Theo:** „Das sehe ich auch als das Wichtigste an. Das müsste immer so sein. Die Produktionsstandorte haben sie nicht gegen einander ausspielen können. Doch in die Belegschaften hat der Unternehmer den Spalt hineintragen können: Der Sondertarifvertrag bringt für die Dienstleister Lohneinbußen und Arbeitszeitverlängerung; 10% Lohnsenkung für die neu eingestellten Kollegen, Wanderarbeit bei DC-Mode für die übernommenen Azubis. Wir müssen uns doch fragen: Welche Gruppe von Beschäftigten ist dann als nächste dran?“ Nur wenn wir alle solidarisch mit allen sind, können wir dagegen halten, wenn die sozialen Standards gesenkt werden sollen.

**Thorsten:** „An unser Weihnachts- und Urlaubsgeld sind sie ja nun nicht rangelang. Aber unser Nachbarsjunge, der Kai, der Azubi bei uns ist, der kriegt ja nun wirklich weniger, wenn er übernommen wird.“

**Theo:** „Warte ab, schrittweise geht der Unternehmer daran. Über die Fluktuation in der Belegschaft wächst künftig der Zahl der Kollegen mit geringerem Einkommen. Auch ohne betriebsbedingte Entlassungen wird der Unternehmer sich anstrengen viele Kollegen mit den alten Löhnen loszuwerden, umso mehr Neue mit geringerem Lohn oder Leiharbeiter werden hier sein. Das erzeugt einen Druck auf unseren Lohn.“

**Thorsten:** „Wenn ich dann noch an die schlechter bezahlten Leiharbeiter denke, dann sind das ja mehr Probleme als ich gedacht habe - Aber die soll es bei uns doch gar nicht mehr geben, weil in den nächsten Jahren soviel feste Kollegen über sein sollen.“

**Theo:** „Eben, die versucht der Unternehmer auch ohne betriebsbedingte Entlassungen loszuwerden, deshalb will der auch keinen Lohnausgleich, nicht mal einen Teillohnausgleich, bezahlen falls wir im nächsten Jahr kürzer arbeiten. – der hofft, dass dann viele freiwillig in den Sack hauen und später wird dann ein Teil mit Neuen oder Leiharbeitern ersetzt....“

### **Zwischenbemerkung der Redaktion:**

„...Wir werden mit dem Betriebsrat darüber zu sprechen haben, mit welchen sozialverträglichen Maßnahmen wir den Überhang der nächsten Jahre abbauen...Das Spektrum....reicht von Versetzungen in andere Werke über Altersteilzeit,

*Frührentenvereinbarungen, Ausscheidensvereinbarungen bis hin zu einer Absenkung der Wochenarbeitszeit.....“*  
(Werkleiter Genes in seiner adw)

...Aber nicht nur der Unternehmer übt Druck auf uns aus. Die Regierung macht mit Hartz IV Unternehmerpolitik. Wir lassen uns immer mehr gefallen aus Angst vor Arbeitslosigkeit und Angst dann alles zu verlieren. Wenn künftig Arbeitslose gezwungen sind, zu Dumpinglöhnen zu arbeiten, dann sind auch unserer Löhne in Gefahr.

Deshalb geh ich hier in Bremen auch auf jede Montagsdemo, wenn es nur irgendwie möglich ist. Und es wird es für uns höchste Zeit mit der Gewerkschaft gegen diese Politik der Regierung und Unternehmer anzugehen. Es reicht nicht, einen Vertrauensmann, einen Betriebsrat, einen Delegierten zu wählen und über sie zu schimpfen. Wir müssen immer wieder mit unseren gewählten darüber sprechen, wie wir mit solidarischem Handeln die Interessen der Lohnabhängigen verteidigen und wir müssen anfangen mit dem Handeln, sehen wir uns Montag auf der Montagsdemo?



## NACHLESE Teil 2

Unter der Überschrift „ERPRESS-WERK“ werden wir uns in den nächsten Monaten und Kollegeninfos mit der Erpressung des Vorstandes, dem Widerstand, der Strategie des Vorstandes und der Strategie dagegen und Aspekten des Kompromisses zwischen Vorstand und GBR befassen. Egal wie man zu dem Ergebnis steht, eine Aufarbeitung ist notwendig, weil nach dem Kompromiß nicht Ruhe und Zufriedenheit in den Fabriken von DaimlerChrysler eintreten wird, sondern weitere Angriffe auf unsere Lebenslage und unsere Arbeitsbedingungen zu erwarten sind. Daher müssen die gemachten Erfahrungen ausgewertet werden und Konsequenzen für die Zukunft gezogen werden. Wir werden uns in „loser Reihenfolge“ mit einzelnen Aspekten befassen, was unter Umständen auch zu einer kontrovers geführten Diskussion führen kann. Zur Aufarbeitung gehört sicherlich das

Info Nr. 468: „Erpressung pur: „entweder / oder“ und das Info Nr. 469: „Bilanz eines großartigen Kampfes“.

Info Nr. 470: „Gedanken zum Verhandlungsmarathon“

## Heute:

### 40 Stunden bei Forschung, Entwicklung...

Kurz nach der Tarifrunde im Frühjahr, die Tinte unter dem Tarifvertrag war noch nicht trocken und in Bremen wurde den Kritikern der Öffnungsklausel zur 40 Stunden-Woche noch entgegengehalten, es handele sich hier nur um Tariflyrik – da ging durch die Presse, daß sich (die Verhandlungsführer in Baden-Württemberg) der GBR-Vorsitzende Klemm und

Personalvorstand Flaig einig seien, die 40 Stundenwoche werde bei DaimlerChrysler in den Bereichen Forschung, Entwicklung, Produktionsplanung und in Teilen der Zentrale eingeführt.

Eingeführt wurde die 40 Stundenwoche aber im Frühjahr erst einmal **nicht!**

Wir lassen es mal dahin gestellt, ob dies nun an den heftigen Protesten innerhalb der IG Metall lag. Oder aber daran, daß die Arbeitgeberseite über das Angebot des GBR nicht so glücklich gewesen sein soll. Denn ihnen sei damit die Möglichkeit aus der Hand geschlagen worden, Angestellten den Wunsch nach einem 40 Stunden Arbeitsvertrag zu verwehren mit dem Hinweis auf die 18% Quote im Tarifvertrag.

Fakt ist: Udo Abelmann und Uwe Meinhardt, Gewerkschaftssekretäre, zuständig für Untertürkheim, Sindelfingen und die Zentrale schreiben in ihrer Bewertung des Kompromisses: „.....Tatsächlich liegt die Quote der 40-Stünder in den genannten Bereichen, z.B. am Standort Sindelfingen, bereits bei über 40 %. (...!!!...) Denn aufgrund des Arbeitszeitverhaltens der Beschäftigten ist dort die 35 Stunden-Woche zwar als Bezugsarbeitszeit für das volle Entgelt durchaus beliebt, aber als tatsächliche Begrenzung der Wochenarbeitszeit nie vollständig angekommen. So handelt es sich bei der formellen Aufhebung der 18%-Quote weniger um die Ausweitung der 40-Stunden-Arbeitsverträge, (...!) sondern um einen neuen Ansatz der Arbeitszeitgestaltung für diese Beschäftigtengruppe.....“

(nachzulesen in „Sozialismus 9/2004)

Schön, das sich zukünftig an einen Tarifvertrag ohne Quote gehalten wird?

Sicherlich tut uns, nicht nur in Bremen, dieser Teil des Kompromisses am wenigsten weh. Keiner verliert durch diese Ausweitung der 40-Stünder Geld, die Zahl der Arbeitslosen wird nicht größer – sie wird allerdings auch nicht kleiner.

### **Trotzdem ist die Wirkung verheerend:**

Auch wenn in der Presse das Ausmaß der Arbeitszeitverlängerung größer dargestellt wurde, als es z.Zt. tatsächlich ist – Es ist real, dass nach Siemens bei DaimlerChrysler in Bereichen eine Arbeitszeitverlängerung von den Arbeitgebern durchgesetzt werden konnte. Weiteren willkürlichen Versuchen zur Arbeitszeitverlängerung auf der betrieblichen Ebene ist die Tür weiter geöffnet worden. – Der Kampagne der Arbeitgeber und Politiker zur generellen Verlängerung der Arbeitszeit nützt dieser Teil des Kompromisses und:

Die von uns schon kritisierte Öffnungsklausel im Tarifvertrag vom Frühjahr, diese angebliche „Tariflyrik“ wurde weiter aufgeweicht:

Die in der „Tariflyrik“ angegebenen möglichen Gründe für eine Anhebung der 18% Quote in Baden Württemberg und 13 % Quote im Bezirk Küste sind das `Ermöglichen von Innovationsprozessen oder Fachkräftemangel` - Weder kann man ernsthaft behaupten, daß es für Forschung und Entwicklung nicht genügend Fachkräfte gibt, noch wäre es DaimlerChrysler ohne diese Arbeitszeitverlängerung unmöglich Innovation zu betreiben.



## Gemeinsam gegen Hartz IV und den ganzen Agenda 2010-Mist

### Profil Extra vom 29.09.2004

Wir sind ja wirklich mal gespannt, welche Richtlinien der Betriebsrat mit der Werkleitung in Bezug auf die Delegationen in andere Werke aushandelt. Im Besonderen die Sozialverträglichen Komponenten: Single, Verheiratet, Verheiratet mit Kindern. Wahre Gerechtigkeit hat immer einen faulen Beigeschmack, wahre Gerechtigkeit finden wir am schnellsten, wenn wir vielleicht doch einmal in andere Länder schauen!? Gleiches Geld für gleiche Arbeit, keine Diskriminierung von Menschen, die alleine leben, soziale Gerechtigkeit auch für Personen die keinen Trauring tragen wollen, aber dennoch einen geliebten Partner haben, von dem Sie sich auch nicht trennen möchten. So leben gar nicht mal wenig meiner Kollegen und Sie haben das Recht so zu leben, auch ohne ein eigenes Haus und ohne Kinder. In der letzten Zeit hören wir da immer: Du bist nicht verheiratet und hast auch keine Kinder, also bewege dich und sei flexibel. Flexibel sind wir schon, denke ich mal, da brauche ich mir nur mal meine monatliche Abrechnung anschauen. Und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und dann die Abzüge! Dagegen sagen wir auch nichts und meckern auch nicht. Kinder kosten Geld das weiß jeder. Viele möchten eine Familie gründen und ein Haus und...und. Die meisten machen es auch, außer vielleicht uns die 12 - 13 Millionen. Schauen wir doch z.B. mal in die USA. Kein Kindergeld - keine Eigenheimzulagen - keine Steuervorteile u.v.m. Und dennoch, da funktioniert es doch auch. Lassen wir uns überraschen.

*Kollegen aus den Hallen 4, 5 und 6*

„...Das eine massive Ausdehnung der Proteste und des Widerstandes bis hin zu Streiks notwendig ist, um den größten Angriff auf unsere Lebens- und Arbeitsverhältnisse und Rechte seit dem 2. Weltkrieg zu stoppen, dass war schon vorher klar. ... es wird eine massive Ausdehnung der Proteste und des Widerstandes bis hin zu Streiks geben müssen, der Widerstand wird mindestens Ausmaße erreichen müssen wie zuletzt in Italien, Frankreich, Spanien und Österreich.

**Und jeder wird sich bewegen müssen, denn die einzigen, die verschont werden sind die Reichen – die Sozial-Räuber verstehen jedes ausbleiben von Widerstand, ja sogar Äußerungen wie: „man verschließe sich nicht vor Reformen, aber sie müssten gerecht sein“, nur als Einladung den Sozialkahltschlag nur noch schneller und brutaler durchzuführen ...“**

(aus: Kollegeninfo Nr.460, nach der Demonstration am 1.11.2003 in Berlin)

Die letzten Monate haben die damalige Aussage inzwischen jawohl für jeden sichtbar mehr als bestätigt. 100 000 in Berlin und 500 000 in Deutschland beim europäischen Aktionstag im April schienen die Sozial-Räuber wenig zu beeindrucken. Erst das Einsetzen der Montagsdemos veranlaßte die große Koalition aus SPD/Grüne/CDU/CSU/FDP etwas vorsichtiger zu agieren – etwas Kosmetik an Hartz IV wurde betrieben, weitere Verschlechterungen der Gesundheitsreform erst einmal zurück gestellt.

Auch in Bremen wurde das Bremer Bündnis gegen den Sozialkahltschlag wieder aktiv und organisierte inzwischen die 8. Montagsdemo.

**Treffen jeden Montag um 17.30 Uhr  
auf dem Bremer Marktplatz.  
(Während der Freimarktzeit auf dem  
Bahnhofsvorplatz vor dem Bremer Hauptbahnhof)**

Auf den Demonstrationen nerven die vereinzelt „Wir sind das Volk“ – Rufe, weil es ja nun wirklich nicht darum geht das „Volk geärgert wird“ sondern darum, daß hier Unternehmer und in deren Auftrag Regierung und Opposition eine gigantische Umverteilung von unten nach oben durchziehen, frei nach dem Motto: den Armen nehmen und den Reichen geben.

Immer wieder erfrischend an diesen Demos ist die Organisation und der Ablauf – es gibt eben keine Partei - oder Organisationsreden sondern am offenen Mikrofon kann jeder 3 Minuten jeder seine Meinung sagen. Da müssen sich anwesende PDS-Mitglieder dann auch schon mal anhören, daß man sich zwar freut das sie da sind ihre Partei im Berliner Senat aber doch auch den Sozialraub betreibe.

Anders als in vielen anderen Städten hielten sich bisher aber sowohl die offizielle IG Metall, als auch ihre bekannteren Funktionäre von diesen Montagsdemos fern – können sich die Bremer Spitzenfunktionäre immer noch nicht von einer falschen Rücksichtnahme auf die SPD lösen? (Immerhin und erfreulich: unsere Vertrauenskörperleitung hat in der „Kopfstütze“ am 30.9. zur Teilnahme an den Montagsdemos aufgerufen.)

Egal, warum die Unterstützung durch die IG Metall bisher schleppend lief – Montagsdemos allein werden den Raubzug der Sozialräuber auch nicht stoppen (siehe oben aus Kollegeninfo Nr. 460) – wer von dem Raubzug genug hat, der sollte nicht darauf warten das andere etwas tun sondern sich selber bewegen und jede Gelegenheit zum Protest nutzen, denn siehe oben.....

**Immer aktuelle Infos sind im Internet zu finden unter:**

[www.sozialplenum.de/buendnis-2010/starthtml](http://www.sozialplenum.de/buendnis-2010/starthtml)

### **KOLLEGEN VON DAIMLER INFORMIEREN**

*Das Info ist parteilich auf der Seite der KollegInnen, aber parteipolitisch unabhängig!*

*Artikel, die namentlich oder mit Kürzel gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung der gesamten Kollegengruppe wieder, sondern sind Bestandteil der Diskussion und Meinungsbildung innerhalb der Kollegengruppe.*

*Das Kollegeninfo erscheint regelmäßig, wenn es „voll“ ist. Diese Ausgabe erschien im 27. Jahrgang am: **07.10.2004**. Es ist die **471. Ausgabe!***

*Das Kollegeninfo wird geschrieben, hergestellt und verteilt von KollegInnen des Bremer Mercedes-Werkes, unter anderen von:*

**Michael Burgdorf  
Jürgen Drieling  
Hella Fischer  
Frank Koch  
Hans-Helmut Krug  
Uwe Muth**

**Mario Netzel  
Matthias Puschmann  
Wolfgang Rode  
Michael Sebastian  
Kerstin Steenken  
Claus Wessels**

*Leserbriefe und Kritiken werden von ihnen entgegengenommen!*

Vi.S.d.P.:

Rainer Baues

Hast. Osterdeich 158

28207 Bremen

Spenden für unser Info:

Axel Götz

Kto.: 22 11 55 200

20010020 Postbank Hamburg

**[www.kollegeninfo.de](http://www.kollegeninfo.de)**