

## Bildungsurlaub verschenken - NEIN!

Nach dem niedersächsischen Bildungsurlaubsge-  
setz haben alle Arbeitnehmer das Recht auf 5  
Tage bezahlten Bildungsurlaub im Jahr. Es gibt  
eine Vielzahl von Bildungsurlaubsanbietern, wie  
z. B. Volkshochschulen, die IG Metall oder die  
Bildungsvereinigung "Arbeit und Leben".

Der Bildungsurlaub soll der politischen, berufli-  
chen und allgemeinen Weiterbildung dienen.

Wichtig ist nur, daß das Seminar vom Nieder-  
sächsischen Bildungsministerium anerkannt ist.  
Dann darf auch der Arbeitgeber den beantragten  
Bildungsurlaub wegen des Themas nicht ablehnen,  
egal ob die Fremdsprache oder der Fotokurs  
für die Arbeit brauchbar ist, oder ob der Chef  
beim Thema "Sexualität in der Partnerschaft"  
einen roten Kopf bekommt.

Informieren über die verschiedensten Angebote  
kannnt Ihr Euch bei den Vertrauensleuten der IG  
Metall. Nebenan schon mal ein paar Angebote  
der Bildungsvereinigung "Arbeit und Leben".

## Übrigens- auf Euren Tarifurlaub verzichtet Ihr ja auch nicht - oder?

- Verkehrspolitik und Regionalplanung  
- Was Sie schon immer mal über den  
Zukunftsverkehr unserer Region  
wissen wollten  
17.10. - 22.10.93 in Tossens  
Keine Teilnehmergebühren für Mitglieder der  
IG Metall

EDV/Neue Technologien  
- Grundkurs EDV - Technik - Auswirkungen -  
Perspektiven  
03.05. - 07.05.93 in Bad Iburg  
Teilnehmergebühr: 290,- DM

Recht haben, Recht bekommen  
- Eine Einführung in Rechtsfragen  
23.05. - 28.05.93 in Westerstede  
Teilnehmergebühr: 230,- DM

## Dicke Luft im Büro - muß das sein?

Jeder Mensch gibt pro Stunde im Durchschnitt 20 l Ab-  
gase von sich (zum Glück fast nur geruchloses Kohlend-  
oxid, daneben verschiedene Geruchsstoffe und Wasser-  
dampf). Um die Luftqualität nicht zu stark zu verschlech-  
tern, sollten in Räumen in denen sich Menschen aufhal-  
ten, die Luft stündlich drei bis fünf mal ausgetauscht  
werden.

Seitdem vor dem Gebäude 09 die Bürocontainer aufge-  
stellt und benutzt werden, herrscht im Gebäude 09 immer  
öfter dicke Luft.

Die Schornsteine der Container sind gerade in Höhe der  
Fenster im vierten Flur, so daß die Abgase bei ungünsti-  
ger Windrichtung mitten ins Büro geweht werden. Lüften  
ist kaum noch möglich, weil durch die neuen Möbel die  
Fenster dermaßen zugestellt sind, daß sie nicht mehr alle  
geöffnet werden können.

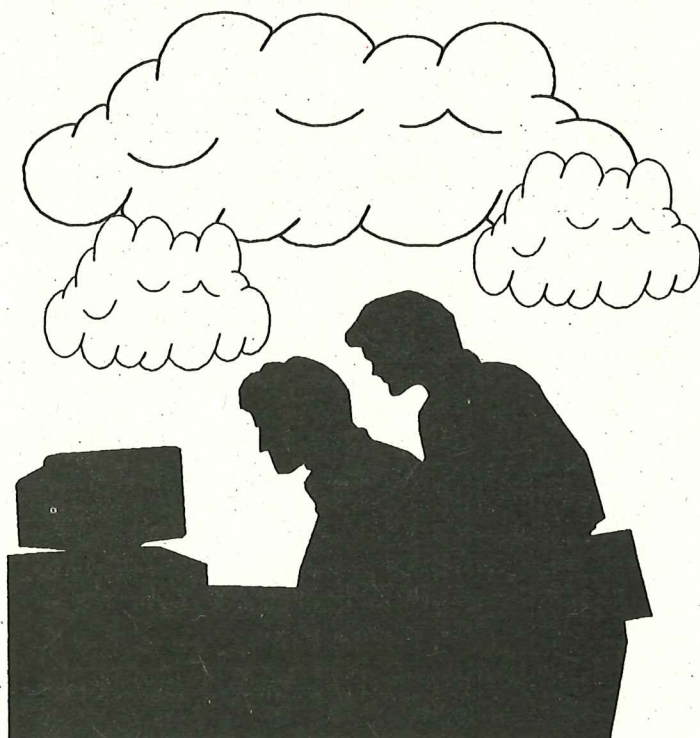
Gleichzeitig ist durch die hohe Schreibtischdichte das  
Lüften selbst in der kalten Jahreszeit dringend nötig.  
Deshalb steht meist die Flurtür offen. Werden dann die  
Fenster angekippt, zieht es unweigerlich.

In den Regelungen der Berufsgenossenschaften zur Ar-  
beitsplatzsicherheit ist der Flächenbedarf für Büroar-  
beitsplätze mit im Mittel nicht weniger als 8 qm angege-  
ben. Für Großraumbüros werden mindestens 12 qm  
empfohlen. Die Raumtemperatur soll  
21-22 °C, bei hohen Außentemperaturen maximal 26 °C  
betragen.

Die relative Luftfeuchtigkeit soll möglichst im Bereich

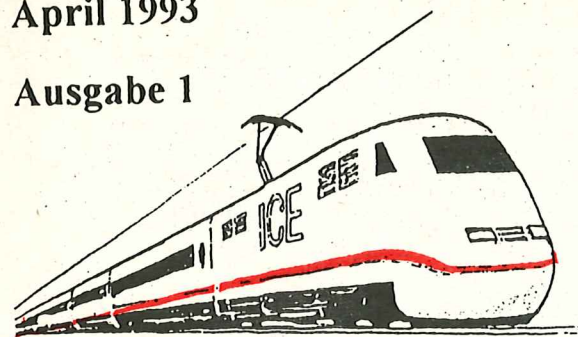
von 50 - 65 % liegen. Die Luftgeschwindigkeit am Ar-  
beitsplatz soll im allgemeinen Windstärke 0 (0,1 bis 0,15  
m/s) nicht überschreiten.

**Wir verbringen täglich sieben bis acht Stunden im  
Büro, daher sollte darauf geachtet werden, daß das  
Raumklima am Arbeitsplatz in Ordnung ist.**



April 1993

Ausgabe 1



# zünftig

Zeitung der IG Metall Vertrauensleute SIEMENS VT Braunschweig

## Jetzt geht's loooooos!!!

Wir begrüßen die 36 - Stunden - Woche

Erinnern wir uns zurück!

Als wir zu Beginn der 80er Jahre mit der Diskussion der  
Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden  
begannen, haben viele mitteilidig gelächelt, weil sie diese  
Forderungen für utopisch hielten.

Wie notwendig diese Arbeitszeitverkürzung jedoch war, ze-  
igen die Ergebnisse. Tausende von neuen Arbeitsplätzen  
wurden gesichert und neu geschaffen. Und selbst die größten  
Kritiker können sich kaum noch vorstellen, heute auch noch  
40 Stunden zu arbeiten.

Mit der Arbeitszeitverkürzung haben wir mehr Arbeitsplätze  
geschaffen, mehr Freizeit gewonnen und damit einen großen  
Beitrag für mehr Menschlichkeit geleistet.

Gemeinsame freie Zeit ist wichtig für die Funktionsfähigkeit  
von Partnerschaft, Ehe und Familie. Der Erhalt des freien  
Wochenendes war das größte Ziel der Gewerkschaften.

Sportveranstaltungen, Weiterbildungsmaßnahmen, Kultur-  
und Freizeitveranstaltungen sind nicht denkbar ohne diese  
Grundvoraussetzung einer gemeinsamen arbeitsfreien Zeit.

Vielleicht können wir in Zukunft daraus lernen, daß Ford-  
erungen, mögen sie zunächst noch so utopisch wirken, doch  
zu einem Ziel führen. Wir sollten außerdem darüber nach-  
denken, den Weg von Forderungen zum Ziel gemeinsam zu  
gehen, um unser Ziel schneller zu erreichen.

36 Stunden und bald 35 Stunden eröffnen vielen von uns  
neue Freiräume und dadurch auch neue Möglichkeiten.

Dies sollte uns bewußt sein, und wir sollten dieses auch nut-  
zen. Ganz wesentlich kommt es darauf an, wie die Arbeits-  
zeitverkürzung im Betrieb umgesetzt wird.



Unsere Form der Umsetzung bei  
Siemens VT, nämlich die  
Beibehaltung der 9 Aus-  
gleichstage und eine weitere  
Verkürzung um 12 Minuten  
täglich, findet überall breite Zu-  
stimmung.

Damit ist unterstrichen, daß alle  
Kolleginnen und Kollegen  
davon profitieren, was zunächst  
einmal als utopisch angesehen  
worden ist.

## Liebeserklärung

So mancher  
sagt heute  
Eine Stunde weniger  
Arbeitszeit-  
das bringt doch nichts

Für mich dagegen  
ist es ein wichtiger  
Unterschied  
ob ich diese Stunde  
mit meinem Abteilungsleiter  
oder mit  
Dir  
verbringe

KNUT BECKER

## Also...

"Zünftig" ist neu und heißt aufzeigen...überlegen...genuß...  
informieren...ernstgenommen werden.

Wir wollen hier die Öffentlichkeitsarbeit auf nette Art und  
Weise machen, und dabei auch mal den Finger in die Wunde  
legen; Probleme aus diesem Betrieb offen aufzeigen, aber  
auch schöne, witzige Sachen, die hier passieren.

Dazu brauchen wir eure Mitarbeit, denn diese Zeitung lebt  
auch von Euren Artikeln! Hier steht das Eine oder Andere  
aus dem Tagesgeschehen bei SIEMENS!

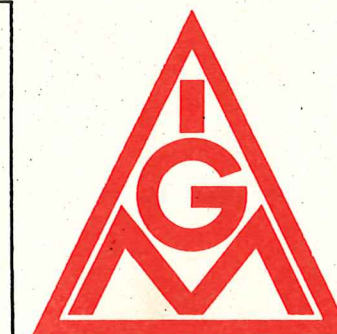
Aus Sicht Eurer Vertrauensleute, also kritisch, wachsam,  
offen und ohne Schmalz! Wer sich an uns wenden möchte,  
die REDAKTION stellt sich im Innenblatt vor, wo Ihr uns  
erreichen könnt, steht auch an den Gewerkschaftsbrettern.

Viiiiiel Spaß beim Lesen wünscht

Die REDAKTION

## Inhaltsverzeichnis:

Nicht auf dieser Seite,  
sondern auf der Seite  
Nr. 4



## Der IGM-Arbeitskreis "Jobticket"

ist im November '92 ins Leben gerufen worden, ...weil seit fast 2 Jahren auf jeder Betriebsversammlung das Thema "Jobticket" angesprochen und gefordert wurde. ...weil uns das tägliche Parkplatzgesuche nervt, ...weil Parkplatz 5 in absehbarer Zeit wegfällt und damit das Parkplatzproblem nicht geringer wird, ...weil mit dem Auto im Stau zu stehen stressig ist, ...weil bahnfahren umweltfreundlicher ist, ...weil ein ermäßigter Fahrpreis doch den einen oder anderen Autofreak in den Bus lockt!

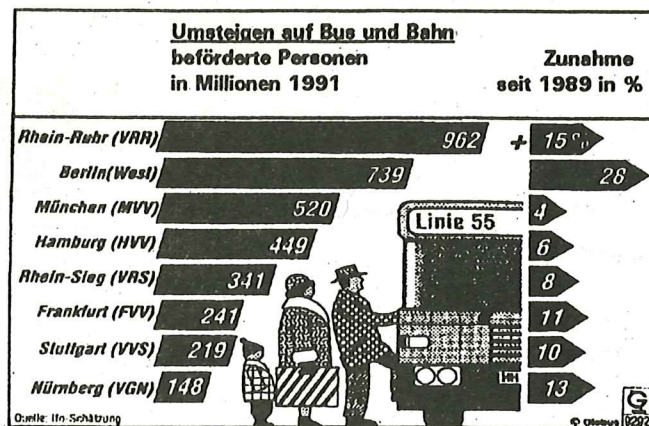
**Denn:** Wir wollen mehr; nämlich konstruktive Verbesserungen beim Öffentlichen-Nah-Verkehr (ÖPNV) und beim Zweckverband "Großraum Braunschweig" (Verkehrsverbund zwischen BS, Salzgitter, Wolfsburg, Gifhorn, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel) erreichen. Ein Drittel unserer Belegschaft kommt aus BS, und immerhin zwei Drittel von "Außerhalb".

**Denn:** Das Jobticket allein verbessert den teilweise unzureichenden ÖPNV nicht; dadurch allein funktioniert auch der Zweckverband "Großraum BS" nicht urplötzlich!

**Hier besteht absoluter Handlungsbedarf!**

Der Ausbau des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs sollte nicht der schrittweisen Abschaffung des Autos dienen, sondern endlich die Bereiche verkehrsgünstig erschließen, in denen LKW und PKW Schwächen haben; also z.B. eine autofreie Innenstadt. Der Ausbau des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs würden vielmehr erst die Grundlage schaffen, das Auto sinnvoll zu benutzen.

Die große Aufgabe, vor der wir stehen, ist der Übergang



von der bisherigen Konkurrenz zu einem Miteinander aller Verkehrsträger. D.h. eine sinnvolle Vernetzung von Bahn/Bus/PKW, aber auch Fuß- und Radwege bei den jeweiligen Schnittstellen aufeinander abgestimmt.

Wir haben bei unserer Belegschaftsdiskussion am 23.02.93 den Vertriebsleiter der Stadtwerke BS, Herrn Probst jun., konkret zu den Vertragsbedingungen des Jobtickets gefragt.

**Dies sind die Bedingungen des Jobtickets der BS Verkehrs AG:**

- Es ist eine Jahreskarte - Sie gilt die ganze Woche (Mo-Sö) - Nicht übertragbar - Siemens müßte ein Jahresabo-Großkundenvertrag für ca. 1400 BraunschweigerInnen abschließen, egal ob alle mit dem Bus fahren wollen oder nicht. Die Vertragsbedingungen für das Jobticket sind vom Stadtrat/Bezirksregierung für 2 Jahre genehmigt. Sollte da wirklich kein Verhandlungsspielraum für Nachbesserungen vorhanden sein?!!

Herr Probst jun. hat uns da keine Hoffnungen machen können.

Wir als IGM-Arbeitskreis "Jobticket" möchten von Euch Schwachstellen im Braunschweiger ÖPNV auffangen (z.B. zu früh abfahrende Anschlußbusse, mangelhafter Ferienfahrplan bei bestimmten Linien,...), um damit konstruktiv Veränderungen herbeizuführen.

Übrigens, der Arbeitskreis "Jobticket", das sind Gabi Goldberg, Ralph Struckmann, Frank-Michael Schaper und Peter Freitag. Ihr könnt bei uns Infos einholen oder bringen, und wir freuen uns über jede aktive Mitarbeit!

**Gutschein für die Teilnahme an dem IGM AK-Jobticket**



Belegschaftsdiskussion am 23.02.93

Personen. von links: Ursula Weisser (Betriebsrat), H. Probst jun. (Stadtwerke), Ralph Struckmann und Gaby Goldberg (IGM - AK Jobticket)

## Metaller und Metallerinnen in den neuen Bundesländern brauchen unsere Solidarität

In den letzten Wochen ist immer wieder das Schlagwort "Revisionsverhandlungen" in Zusammenhang mit den neuen Tarifverträgen in den neuen Bundesländern durch die Presse gegangen.

Als die IG Metall in den neuen Bundesländern mit Tarifvertragsverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie begann, wurde ein Stufenplan vereinbart, der eine langsame Anpassung der Löhne und Gehälter in den neuen Bundesländern an das Niveau in den alten Bundesländern vorsieht. Gleichzeitig wurde vereinbart, daß, wenn für eine der Tarifvertragsparteien, also entweder für die IG Metall oder die Arbeitgebersseite, es erforderlich erscheint, noch einmal über diese Anpassung verhandelt werden kann. Und wenn dann diese Verhandlungen zu keinem Ergebnis führen, kann eine Schlichtung einberufen werden. In dieser Situation befinden wir uns jetzt in den neuen Bundesländern.

und Kollegen in den neuen Bundesländern ansieht:

Neben der hohen Arbeitslosigkeit und der Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes steht hier die enorme Preissteigerung.

Bei einem Preisvergleich für einen normalen Einkauf einer Familie in Hannover oder Magdeburg bezahlt die Magdeburger Familie mehr, und zwar genau 3%, hat aber nur 75% des Einkommens der hannoveranischen Familie.

Die Berechtigung unserer Forderung nach Angleichung der Löhne und Gehälter steht also außer Frage.

Neu an dieser Situation ist, daß die Arbeitgeber ganz offen mit Vertragsbruch drohen, wenn ein von ihnen gewünschtes Ergebnis nicht erzielt wird.

In einigen Tarifbezirken in den neuen Bundesländern, wo die Schlichtung bereits zu Ende ist, verhalten sich die Arbeitgeber bereits dementsprechend.

**Das hat es bislang in der gesamten deutschen Tarifgeschichte nicht gegeben.**

Bislang ist es immer so gewesen, daß, wenn zwei Tarifvertragsparteien sich nicht einigen konnten, die Einigung durch eine Schlichtung ersetzt wurde, an die sich beide Parteien gebunden fühlten.

**Nur so konnte und kann auch Tarifpolitik in der Zukunft funktionieren.**

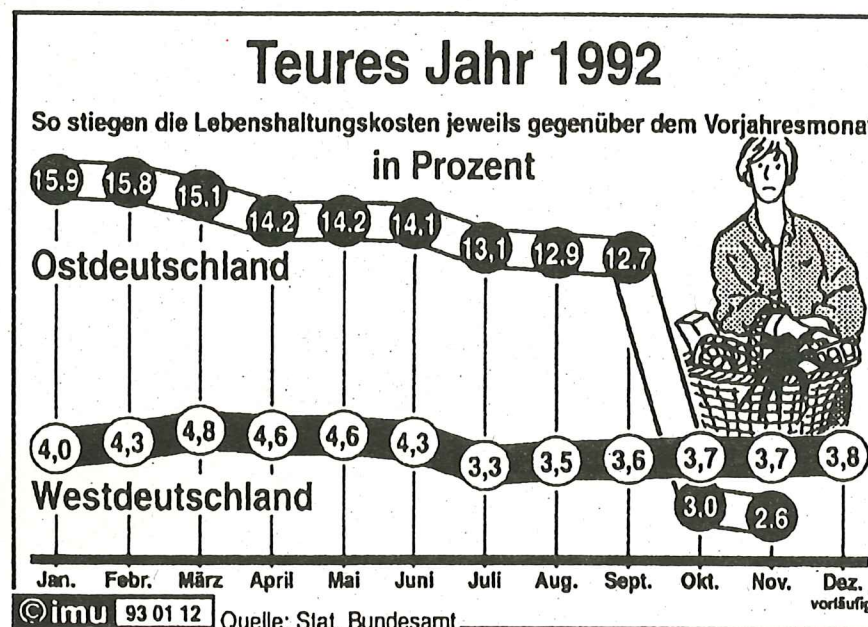
Die Arbeitgeber aber wollen ein Ergebnis diktieren und schmeißen dabei alle bisherigen Grundsätze, die bislang Fundament unserer Tarifpolitik gewesen sind, über Bord.

Wenn das in den neuen Bundesländern gelingt, werden die Arbeitgeber auch bei uns nicht lange warten, auch hier den Versuch zu unternehmen. Die Angriffe auf die

Tarifautonomie sind nicht zu übersehen.

Auch aus diesem Grunde haben wir unsere Kolleginnen und Kollegen in Sachsen-Anhalt bei einer ihrer größten Demonstrationen in Magdeburg unterstützt. Denn wer einmal Rechtsbruch begeht, wird dies auch in Zukunft tun. Das ist unsere Sorge, von daher müssen wir den Arbeitgebern klarmachen, daß sie mit unserem entschiedenen Widerstand zu rechnen haben und sie es sind, die an einem gesellschaftspolitischen Fundament zündeln und damit vielleicht morgen einen Flächenbrand auslösen.

Herbert Scheibe  
IGM-Verwaltungsstelle Braunschweig



Neu und einmalig in der bundesdeutschen Tarifgeschichte ist allerdings, daß die Arbeitgeber schon im Vorfeld der Schlichtung erklärt haben, daß sie sich, wenn die Schlichtung nicht zu ihren Gunsten ausfällt, nicht an das Ergebnis halten werden.

In der jetzigen Auseinandersetzung geht es darum, daß die IG Metall die Auffassung vertritt, daß die Anpassung an das Niveau der Löhne und Gehälter in den westlichen Bundesländern - wie im Tarifvertrag vereinbart - geschehen muß. Während die Arbeitgeber mit dem Hinweis auf die schlechte wirtschaftliche Lage im Osten nur eine 9%-ige Lohnerhöhung zahlen wollen.

Die Berechtigung unserer Forderung sticht ins Auge, wenn man sich die soziale Situation unserer Kolleginnen

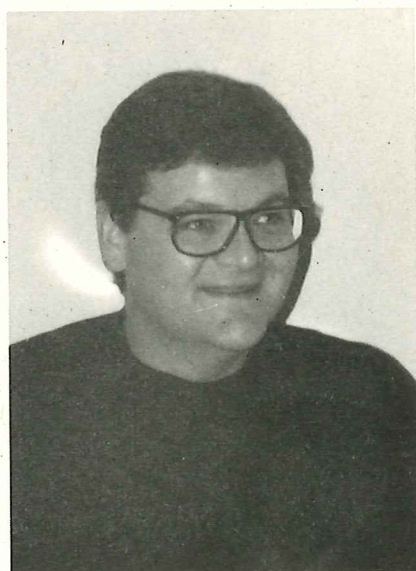
## Die Redaktion stellt sich vor:



Ralph Struckmann, (37 J.), Tel.:3129  
VT 13 P.3



Gabi Goldberg (31 J.), Tel.:3414  
VT 1 T 134



Frank-Michael Shaper, (33 J.),  
Tel.:8731, Stellwerke



Klaus-Dieter Storch (45 J.),  
Tel.:3297

Für Anregungen haben wir immer ein offenes Ohr!

## Die Betriebsversammlung

**Jeder kennt sie, doch wer geht hin?**

Viele beklagen sich bei Siemens darüber, daß sie nicht viel erfahren über die Geschehnisse im Werk. Da ist die Betriebsversammlung ja eigentlich eine gute Gelegenheit, eine Menge zu erfahren.-Eigentlich-

Doch wie sieht es denn in der Praxis aus?

Die ersten langen Gesichter sind schon zu sehen, wenn ein Termin für die Betriebsversammlung feststeht. Dann geht das Rummemaale los, muß ich da hin? Geht das wieder so lange?

Während der Betriebsversammlung sieht man dann fast schlafende Leutchen, Zeitungen, Walkman u.s.w.. Dies hat natürlich nicht sehr viel mit einer Betriebsversammlung zu tun. Und daß ab 14.30 Uhr sich der Saal sehr schnell leert, ist für die "Vortragenden" sicherlich ein ganz schön deprimierendes Gefühl (daran sollte man vielleicht auch mal denken).

Warum ist das eigentlich so? Was gefällt uns denn an der Betriebsversammlung, so wie sie bei Siemens abgehalten wird, nicht?

Das geht schon mal mit der Uhrzeit los: Vielen wäre es lieber, wenn die Betriebsversammlung früher beginnen würde.

Dann ist es nicht einzusehen, warum wir im Saal dursten müssen, während auf dem Podium jeder ein Getränk vor der Nase hat, obwohl ja nicht jede/r eine Rede hält.

Apropos Rede, müssen die denn immer so lang und vollgestopft mit Zahlen sein? Wer kann denn so einen Batzen aufeinmal verarbeiten? Wäre nicht eine Pause zwischendurch angebracht, in der man auch die Möglichkeit hätte, sich ein Getränk zu holen?

Viele beklagen sich auch darüber, daß auf der Betriebsversammlung teilweise rumgeschwafelt wird und nicht genug Konkretes und Aktuelles gesagt wird.

Um zu erfahren, ob sich zum Thema Betriebsversammlung etwas ändern wird, befragte ich, Birgit Heyden, im Auftrag der Redaktion unseren Betriebsratsvorsitzenden Kollege Ewald Jürgens.

**Redaktion:** Ewald, wird sich die Anfangszeit der Betriebsversammlung ändern?

**Ewald:** Wir sind bestrebt, die Uhrzeit zu verlegen, konnten aber noch kein abschließendes Ergebnis erzielen.

**Redaktion:** Es gibt bestimmt einige neue KollegenInnen und auch welche, die schon länger bei Siemens sind, die den Betriebsrat und die Geschäftsleitung gar nicht kennen. Könnte man die nicht kurz namentlich vorstellen mit den dazugehörigen Bereichen?

**Ewald:** Die Vortragenden sollten sich kurz vorstellen bzw. vorgestellt werden. Zu überlegen wäre aus der Sicht des Betriebsrates, ob wesentliche Veränderungen in der oberen Führungsebene nicht nur bekannt gegeben werden, sondern daß sich die Betroffenen kurz vorstellen.

**Redaktion:** Wird sich an den Redezeiten etwas ändern?

**Ewald:** Die Redezeiten sollen begrenzt werden auf höchstens 10 Minuten. Davon ausgenommen ist der Rechenschaftsbericht des Betriebsrates und der Geschäftsbericht der Geschäftsleitung. Außerdem soll auf Fremdwörter und Abkürzungen weitestgehend verzichtet werden, damit die Berichte verständlicher sind.

**Redaktion:** Wird sich an der Betriebsversammlung selbst etwas ändern?

**Ewald:** Wir wollen die Betriebsversammlung interessanter und attraktiver gestalten, indem wir z.B. in Zukunft auf Aktuelles mehr Bezug nehmen wollen. Es soll in mehr inhaltsbezogenen Berichten auf Problemsituationen in Büros und Werkstätten eingegangen werden. Die Gewerkschaftsvertreter

sollten nur noch standortbezogene Themen einbringen. Außerdem will der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung sprechen, ob auf Folien verzichtet werden kann.

**Redaktion:** Müssen wir auf der nächsten Versammlung wieder dursten?

**Ewald:** Es wurden erste Gespräche dahingehend geführt, innerhalb der Stadthalle an einem Verkaufsstand Getränke anzubieten.

**Redaktion:** Steht schon ein Termin für die nächste

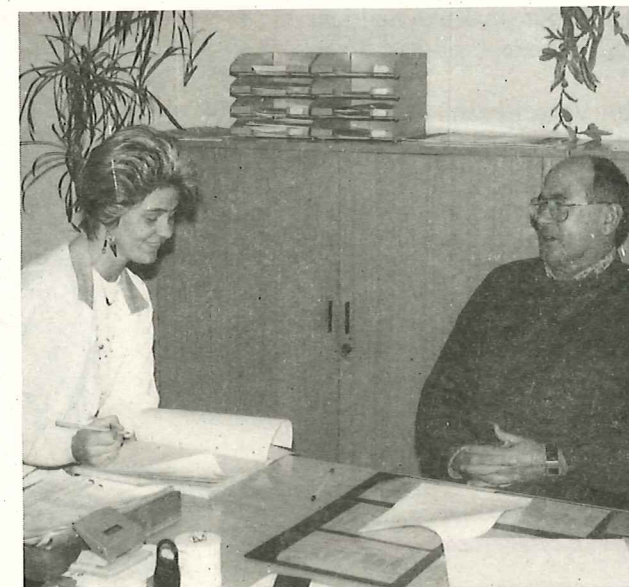
Versammlung fest?

**Ewald:** Ja, die nächste Betriebsversammlung wird am 04. Mai 93 sein.

**Redaktion:** Vielen Dank für dieses Gespräch, Ewald.

Nun, ich denke, dies sollte uns neugierig auf die nächste Versammlung gemacht haben. Und diejenigen, die nicht hingehen oder um 14.30 Uhr aufspringen, sollten sich einmal mit der Frage beschäftigen:

**Für wen und wozu gibt es die Betriebsversammlung eigentlich?**



**Zügig** Zeitung der IG Metall  
Vertrauensleute  
SIEMENS VT  
Braunschweig  
Redaktion: U. Weiser, A.  
Baumgarten, B. Heyden, H.-J.

Clement, G. Goldberg, K.-D. Storch, R. Struckmann, F.-M. Schaper  
V.i.S.d.P.: Herbert Scheibe, IGM-Verwaltungsstelle Braunschweig

1. Ausgabe, April 1993  
Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

## Chancengleichheit bei Frauen - auch bei uns?

"Die Verwirklichung der Chancengleichheit für Frauen hängt wesentlich von der Aufgeschlossenheit und Bereitschaft aller Vorgesetzten ab, gesellschaftliche Veränderungen zu akzeptieren". So heißt es in einem Schreiben des Zentralbereiches Personal der Siemens AG.

**Offensichtlich haben nicht alle Vorgesetzten dieses Schreiben gelesen!**

Oder vielleicht doch? Dann aber haben sie wohl Schwierigkeiten, dieses in ihren Köpfen auch umzusetzen!

Ein Beispiel, leider kein Einzelfall:

Eine Kollegin möchte gerne nach ihrem Erziehungsurlaub in die Abteilung zurückkehren. Kein Problem - wenn sie wieder Vollzeit (sprich jetzt 30 Stunden pro Woche) arbeiten möchte.

Aber was ist, wenn diese Kollegin nur noch 20 Stunden arbeiten möchte oder kann, weil sie für ihr Kind vielleicht nur einen Halbtagskindergartenplatz bekommen hat? Dann wird es schwierig.

Oft genug ist die Antwort der Vorgesetzten, daß es für Halbtagskräfte keine Arbeit gibt.

**Ist das nicht etwas zu einfach gemacht?**

Können nicht ausreichend Halbtagsplätze für Mütter geschaffen werden, um ihnen, wie es in diesem Schreiben steht, "die Vereinbarkeit von Familie und Beruf" zu ermöglichen?

Ein Umdenken ist dringend nötig, denn sonst heißt es in Zukunft:

**Chancengleichheit für Frauen - nicht bei uns!**

## Hallo Meister, ich habe keine Arbeit mehr - wat nu?

Es kommt immer wieder einmal vor, daß AkkordverdienerInnen aus Gründen, die sie als ArbeitnehmerInnen nicht zu vertreten haben, Wartezeiten schreiben müssen. Wenn z. B. Bauteile, Zeichnungen, Maschinen oder notwendige Transportmittel vom Betrieb nicht rechtzeitig zur Verfügung gestellt werden, können Wartezeiten auftreten.

Ein Anspruch auf Wartezeit besteht nur dann, wenn die ArbeitnehmerInnen bei Beginn der auftretenden Wartezeit den zuständigen Vorgesetzten hierüber unterrichtet haben. Eine Verdienstminderung darf nach dem Niedersächsischen Manteltarifvertrag nicht eintreten. Die Wartezeit muß grundsätzlich mit dem derzeitigen Akkorddurchschnittsverdienst bezahlt werden. Tarifverträge sind vom Tage ihres Inkrafttretens an zu berücksichtigen.

Ein wichtiger Punkt bei AkkordverdienerInnen ist eine Versetzung in eine andere Abteilung. Was geschieht mit einem eventuell vorhandenen "Minutenguthaben"? Ihr

## Inhaltsverzeichnis:

Seite 1: 36-Stunden-Woche, Liebeserklärung, Also...

Seite 2: Job-Ticket

Seite 3: Betriebsversammlung

Seite 4: Chancengleichheit, Hallo Meister

Seite 5: Redaktionsvorstellung

Seite 6: immer noch Redaktionsvorstellung

Seite 7: MetallerInnen in den Neuen Ländern

Seite 8: Bildungsurlaub, Dicke Luft im Büro



könnt verlangen, daß Euer "Guthaben" zum Versetzungstermin in der bisherigen Werkstatt uneingeschränkt abgerechnet wird. Hierdurch läßt sich verhindern, daß An- bzw. Umlernen in der aufnehmenden Werkstatt mit eurem "Minutenpolster" bezahlt wird.

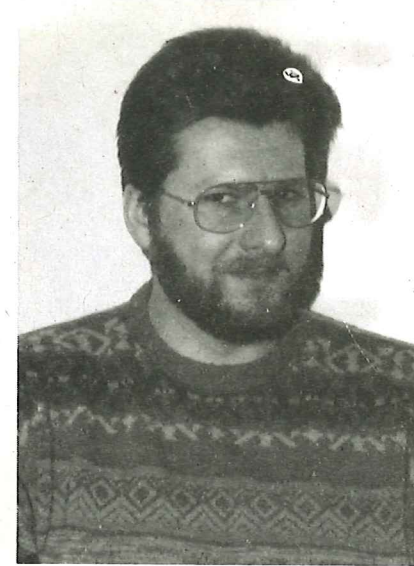
Solltet Ihr einmal Schwierigkeiten mit Wartezeiten bzw. Versetzung haben, so spricht doch bitte die Kolleginnen und Kollegen der Lohnkommission des Betriebsrates an oder natürlich Eure Vertrauensleute der IG Metall.

## Übrigens...

diese Zeitung haben wir in unserer Freizeit hergestellt.

Wann machst auch **DU** mit?!

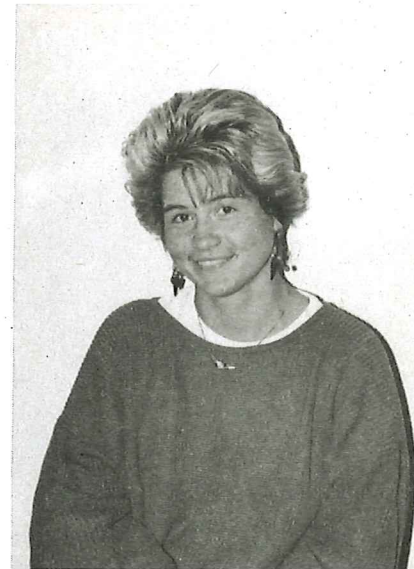
## Die Redaktion stellt sich vor:



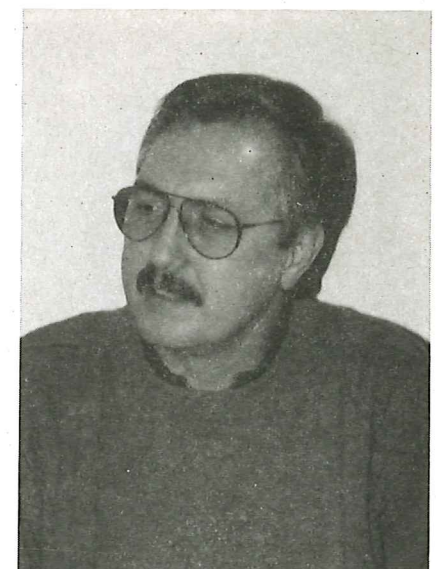
Armin Baumgarten (35 J.), Tel.: 8378  
TZE Prüffeld



Ursula Weisser (41 J.), Tel.: 8700  
Stellwerke Prüf.



Birgit Heyden (24 J.), Tel.: 8264  
TZE Fertigung



Hans-Joachim Clement (49 J.),  
Tel.: 8629, Rel. Gruppen-Fertigung

Für Anregungen haben wir immer ein offenes Ohr!