



# HEIDELBERG geht Wie bliev!

Nr. 9  
1. 9. 2003



Zeitung von Vertrauensleuten und Kollegen/innen für Kollegen/innen bei Heidelberg Kiel

## Arbeitszeugnisse

Ab dem 1. September gehen die Kollegen in die HTG und bekommen ein Abschlusszeugnis. Ein gutes Arbeitszeugnis ist kein Garant für einen neuen Arbeitsplatz, aber ein weniger gutes Arbeitszeugnis ist dafür sicherlich ein Hemmnis. Daher sollte jeder sein Zeugnis sehr kritisch unter die Lupe nehmen. Die Formulierungen sind voller Fußangeln und Tücken. Selbst ein schlechtes Zeugnis kann auf den ersten Blick wie ein Loblied klingen.

Für die Übersetzung der Zeugnisformulierungen findet man im Internet vielfältig Unterstützung. Z. B. unter [www.arbeitszeugnis-info.de](http://www.arbeitszeugnis-info.de).

Oft ist man geneigt, wenn es um die eigene Beurteilung geht, zurückhaltend zu sein. Aber hier ist Bescheidenheit ganz fehl am Platze. Die Beurteilung " ... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit ..." mag sich übertrieben anhören, ist aber die beste Beurteilung und bei jeder Bewerbung förderlich.

Im übrigen ist jeder gut beraten, sich ein Zwischenzeugnis geben zu lassen, wenn er den Arbeitsplatz oder das Aufgabengebiet wechselt. Ebenso ist es natürlich erforderlich, wenn der Chef wechselt.

## Langjährige Betriebsräte gehen

Im August hat es gravierende Veränderungen im Betriebsrat gegeben. Gerd Nickel, Hans-Jürgen Bauer und Henning Eggers sind von ihren Betriebsratsämtern zurückgetreten, weil für sie am 1.9. bzw. 1.10. die Zeit in der HTG beginnt. Damit stehen uns drei Kollegen nicht mehr zur Verfügung, die die Betriebsratsarbeit in den letzten 10 Jahren ganz entscheidend geprägt haben. Allen voran natürlich Gerd Nickel als Betriebsratsvorsitzender.

Wie gut ein Betriebsrat arbeitet, zeigt sich bekanntlich immer erst in Krisenzeiten, und davon gab es in den letzten 10 Jahren so einige. Unser Standort stand schon einige Male auf der Kippe, und es musste mit der Geschäftsleitung zäh um Arbeitsplätze, Sozialpläne und MBO-Lösungen verhandelt werden. Dass sich die große Mehrzahl der Kollegen dabei vom Betriebsrat gut vertreten fühlten, zeigen nicht zuletzt die Ergebnisse der Betriebsratswahlen, gerade auch die für Gerd, Hans-Jürgen und Henning.

Für viele Kolleginnen und Kollegen war der Betriebsrat immer gleichbedeutend mit Gerd Nickel, denn Gerd war als "Front-Mann" der erste Ansprechpartner für Kollegen und Geschäftsleitung. Und dennoch wird man damit weder ihm noch den anderen Mitgliedern des Gremiums voll gerecht. Gerd ist kein Autokrat gewesen, der alleine bestimmt, wo es lang geht. Das wäre mit den übrigen Kieler Betriebsräten auch nicht gegangen. Vom gesamten Gremium wurde stets auf Meinungsvielfalt und die Einhaltung demokratischer Spielregeln nach Innen und Transparenz nach Außen Wert gelegt. Das mag in anderen Betrieben anders sein, in Kiel macht es die Stärke der Betriebsratsarbeit aus.

Für die ausgeschiedenen Betriebsräte sind Kollegen gemäß Liste nachgerückt. Die folgende Tabelle stellt die neue Zusammensetzung und Aufgabenverteilung dar.

Bobbi Scharbeutz	Vorsitzender, freigestellter Betriebsrat
Peter Ritter	
Jörg Aman	freigestellter Betriebsrat
Gunnar Nold	freigestellter Betriebsrat
Claudia Mittelmann	
Cornelia Leymann	stellvertretende Vorsitzende
Marion Koch	
Christel Herrmann	
Oliver Kraemer	
Gabriele Schröder	
Rainer Steinke	
Bernd Horst	
Ulrich Bauer	
Jörg Kraehnke	
Rolf Axthelm	

## Betriebsratswahl

Der Betriebsrat wird in der oben dargestellten Zusammensetzung und Stärke bis zum 31. 12. amtieren. Danach müssen alle Betriebsräte, die aus betroffenen Bereichen stammen, gemäß ihrem individuellen Aufhebungsvertrag in die HTG wechseln. Das heißt, es bleiben zusammen mit Bobbi nur vier gewählte Betriebsräte übrig.

Da für die verbleibende Mitarbeiterzahl neun Betriebsratsmitglieder erforderlich sind, werden Anfang Januar Betriebsrats-Neuwahlen stattfinden.

Alle Kolleginnen und Kollegen aus den verbleibenden Bereichen sollten sich überlegen, ob sie sich in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer engagieren möchten. Wie wichtig ein vollständiger und gut funktionierender Betriebsrat ist, ist klar.

Ruf doch mal an .... 3444.

## Stütze für's Unternehmen

Der Betriebsrat hat einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitreduzierung im August zugestimmt. Es ist nur logisch, dass die parallel gestellten Überstundenanträge für die gleiche Zeit und den teilweise gleichen Personenkreis abgelehnt wurden. Zwei solche, sich derart widersprechende Anträge passen nicht zusammen.

Mittlerweile liegt der Entwurf für eine Folge-Betriebsvereinbarung für die Monate September/Oktober vor. Wie die ganze Welt weiß, sieht der Betriebsrat bei allen hier-

orts bereits unternommen besonderen Anstrengungen das Erfordernis, mit allen Heidelberger Kollegen gemeinsam das Unternehmen in diesen schweren Zeiten noch mehr zu unterstützen, und weiß, dass auch die meisten Kollegen trotz Gehaltseinbuße dies richtig finden, oder sich zumindest fügen wollen. Deshalb will der BR zustimmen.

Eine derartige Maßnahme kann nur greifen, wenn alle mitmachen. Für die Kollegen hätte es darüber hinaus den Vorteil, dass sie alle unter die Beschäftigungssicherung fallen, also bis zwei Monate nach Beendigung der BV unkündbar sind. Ausnahmen darf es nicht geben – auch nicht für Kollegen, die Überstunden machen sollen. Das sieht der Personalchef bisher anders. Könnte er die Auffassung des Betriebsrates einsehen, wäre die BV für Sept./Okt. so gut wie unterschrieben.

### Infos im Web:

[www.kiel-steht-auf.de](http://www.kiel-steht-auf.de)

[kiel.igmetall.de/kielstehtauf/heidelberg.html](http://kiel.igmetall.de/kielstehtauf/heidelberg.html)

**Mail:** [wiebliev@gmx.de](mailto:wiebliev@gmx.de)

V.i.S.d.P.: Wolfgang Mädels, IG Metall Kiel

## Verwendung des Solikontos

Der Betriebsrat hat einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitreduzierung im August zugestimmt. Es ist nur logisch, dass der Überstundenantrag für die gleiche Zeit und den teilweise gleichen Personenkreis abgelehnt wird. Zwei solche, sich derart widersprechende Anträge passen nicht zusammen und es ist gerade in der heutigen Zeit zunehmend die Aufgabe des Betriebsrates, die Geschäftsleitung vor ihren eigenen unsinnigen Entscheidungen zu schützen.

## Das letzte

Es begab sich aber zu der Zeit, als Lang Personalchef von Heidelberg und Frieges sein Ziehkind in Kiel war dass eine tiefe Baisse durch Heidelberg ging. und 545 Kieler Kollegen in die HTG gehen mussten, um das Unternehmen finanziell zu entlasten.

Da machte sich auch auf eine Kollegin aus der Fertigung, die war schwanger ....

Damals wie heute ist kein Raum in der Herberge, denn die Heidelherberge geht nach Rochester. Trotzdem wird das Kind wohl nicht in einem Stall geboren, die Zeiten sind besser geworden. Dafür sind die Weisen aus dem Heidelland nicht so spendabel wie die Weisen damals aus dem Morgenland, die da Gold, Weihrauch und Myrrhe anschleppten.

Heute hätte es schon genügt, dass die Weisen das Mutterschutzgesetz als selbstverständliche Gabe zur Geburt mitbringen. Aber mitnichten. Stattdessen picken sie sich aus dem Mutterschutzkuchen die einzige arbeitgeberfreundlicher Rosine heraus und drohen gemäß §10 MuSchG mit Kündigung (Ausnahmeregelung bei Zustimmung der obersten Landesbehörde). Die blaublütigen Zeiten sind halt vorbei, jetzt kreist der Frammer.

Doch warum diese unglaubliche soziale Härte eines Großunternehmens gegen eine schwangere Mitarbeiterin? Es gibt eigentlich nur zwei Gründe: entweder geht es den Heidelberger Druckmaschinen tatsächlich so schlecht, dass sie auf die paar Kröten, die einer jungen Familie zustehen, einfach nicht verzichten können, oder die Personalleitung sieht das einfach sportlich und verzichtet auf die Einhaltung auch nur geringster sozialer Aspekte. (Jeder kann sich gerne in seinem stillen Kämmerlein ausmalen, welche Variante ihm lieber ist).

Eins ist aber klar: das Geld, das da auf Kosten einer schwangeren Kollegin gespart werden soll, gehört dem Unternehmen gar nicht. Die Einigungsstelle hat einen Topf von 42 Mio Euro für den Sozialplan bestimmt, der auf Abfindung und HTG verteilt wird. Jeder gesparte Euro gehört eigentlich den Kollegen, fließt aber de facto direkt an Heidelberg. Na Bravo. Sollen hier Mitarbeiter geklaut werden? Das ist ja beinahe schlimmer, als wenn Eltern das Sparbuch der Kinder plündern.

Wir Kieler sind Nachfahren eines alten Seefahrervolkes und kennen den letzten Befehl, den ein Kapitän beim Untergang des Schiffes seiner Mannschaft erteilt: Rette sich, wer kann.

## AT und die magische Zahl 35

Kollegen des Tarifkreises sollen gemäß Betriebsvereinbarung zwei Arbeitstage unbezahlt zuhause bleiben. Der entsprechende Verdienstaufschlag errechnet sich ?????????????? ???.

Die außertariflichen Mitarbeiter sollen gemäß Betriebsvereinbarung einen Arbeitstag unbezahlt zuhause bleiben.

Der entsprechende Verdienstaufschlag errechnet sich  
??????????????????

Warum diese Unterschiede in der Berechnung des Verdienstaufschlages? Vielleicht deshalb, weil es in den AT-Verträgen keine Vereinbarung über die zu leistenden Stunden gibt? Nein, das kann nicht sein. Wer nämlich seinen Vertrag genau liest, sieht, dass für ihn in Bezug auf Arbeitszeit die tariflichen Regelungen gelten. Da könnte man auf die Idee kommen, dass das 35 Stunden sind.

Manche Kieler Kollegen sind gar keine - sie sind sogenannte Fremdfirmenmitarbeiter. In Friedenszeiten war das vielleicht ok, aber jetzt sehen wir sie mit gemischten Gefühlen.

- Während wir streiken, halten sie den Betrieb am Laufen.
- Während wir hier für gleiche Arbeit ungefähr gleiche Bezahlung kriegen, schleppen manche von ihnen locker das Dreifache ab.
- Wenn wir entlassen werden, machen sie unsere Arbeit weiter.

Manche von ihnen haben quasi als Ich-AG direkte Verträge mit dem Unternehmen, viele sind von anderen Firmen an uns verliehen, einige sind „Materialentnahmen“ - zumindest werden sie unter diesem Deckmäntelchen bezahlt.

## Termine:

Einigungsstelle

**Do. den 5. Juni**

Infoveranstaltung in der Kantine

**Fr. den 6. Juni**

Tarifkommission

**Fr. den 6. Juni**

Infos im Web + wichtige Nummern:

[www.kiel-steht-auf.de](http://www.kiel-steht-auf.de)

[kiel.igmetall.de/kielstehtauf/heidelberg.html](http://kiel.igmetall.de/kielstehtauf/heidelberg.html)

Mail: [wiebliev@gmx.de](mailto:wiebliev@gmx.de)

Streik-Hotline: 0174/4243667

Fax: 0431/6674615

V.i.S.d.P.: Wolfgang Mädels, IG Metall Kiel

## O Ton

Wir haben so wenige Arschlöcher hier, aber gerade die haben was zu sagen.

## Zukunftsmusik R&D

„Ach Hans, kommst Du mal bitte in mein Büro?“ „????“  
„Mein lieber Hans, nach Q-Gate 5 habe ich für Dich nichts mehr zu tun. Wir müssen Dich leider entlassen.“  
„Aber wieso mich? Ich bin zwanzig Jahre hier, meine Kinder sind noch in der Ausbildung und wir haben gerade gebaut.“ „Mein lieber Hans, leider richten sich die Arbeitsinhalte nicht nach sozialen Aspekten. Deine Arbeit ist futsch und die von Franz ist noch da.“ „Was bekomme ich denn als Abfindung?“ „Wieso Abfindung, mein lieber Hans? Dies ist eine ganz normale Entlassung, weil Deine Arbeit wegfällt. Da gibt es doch keine Abfindung.“ „Das lasse ich mir nicht gefallen, ich gehe vor Gericht.“ „Mein lieber Hans, das ist völlig albern, aber bitte: tu, was Du nicht lassen kannst.“

Übrigens: Deine Kündigung liegt im Briefkasten, das Arbeitsgericht liegt in der Deliusstrasse und Deine Chancen liegen bei ungefähr Null Prozent.

Trotzdem, mein lieber Hans: toi, toi, toi.“

## Neue Solispenden

Kieler Firma GKN 68,35

IGM Verwaltungsstelle Emden 54,56

Nachtrag aus dem April

IGM Baden-Württemberg 476,50

Tarifpolitische Klausur vom 24. bis 25.04.03

„Solidaritätskonto Heidelberg“,

Konto.-Nr. 90 03 32 00

Sparkasse Kiel (BLZ 210 501 70)

Spendenstand vom 27.05.2003 33.670,31 €

## Wie Ostern ...

Das heutige Rätsel kommt aus dem Bereich der algebraischen Linguistik: Wie viele phonetische Eier hat der Heidelberger Vorstand?

Heidelberger Vorstand: \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ ,

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_  
(Tipp der Red.: Kein Vorstand heißt Spiegeleier)

Wie heißt der Vorstand, wenn man sie ihm wegnimmt?

## Freelancer

Heidelberger Vorstand: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(Tipp der Red.: Ein Vorstand heisst Spiegel und einer hat nur ein ei – phonetisch gesehen. Kein Vorstand ist weiblich. Das ist nicht sein einziger Fehler.)



## Schäffi kommt ...

... zu Reinhai. „Mensch, Reinhai, Du haust nicht genug rein. Ihr schafft nur 14 Nexpressli im Monat. Wenn das so weiter geht, schreibe ich Dir ein Zeugnis unter aller Sau.“

Scheissi, denkt Reinhai.

(Anm. d. Red.: Gemäss § 630 BGB hat jeder Beschäftigte Anspruch auf ein Zeugnis. Ist das Zeugnis nach Auffassung des Arbeitnehmers hinsichtlich Inhalt und/oder Form nicht ok, kann er – notfalls durch eine arbeitsrechtliche Klage – ein korrektes Zeugnis verlangen.)

## Schäffi kommt ...

... zu Reinhai. „Mensch, Reinhai, Du hast super reingehauen, deshalb haben wir jetzt Quality Gätli feifli erreicht. Nun habe ich für Dich nix mehr zu tun. Du bist entlassen.“ „Wieviel Abfindung kriege ich denn?“ „Abfindungen, mein lieber Hai, gibt es nur bei Massenentlassung oder Betriebsänderung, was hier beides nicht der Fall ist. Du machst einfach nur ein Fliegli.“

Scheissi, denkt Reinhai.

(Anm. d. Red.: Abfindungen müssen auch gezahlt werden, wenn im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses ein Vergleich geschlossen wird oder wenn trotz Unwirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung das Arbeitsverhältnis durch das Arbeitsgericht aufgelöst wird.)

## Schäffi kommt ...

... zu Reinhai. „Mensch, Reinhai, wir müssen noch einen Schlag mehr reinhauen, sonst gehen die Termine flöten. Deshalb muss ich Dein URLäubli streichen.“ „Aber das geht nicht, ich habe schon einen Campingplatz auf den Malediven gebucht.“ „Was geht und was nicht geht, lieber Hai, bestimme immer noch ich, Dein Schäffi.“

Scheissi, denkt Reinhai.

(Anm. d. Red.: Gemäss § 87(5) BetrVG hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht bei der ... „Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.“)

## Schäffi kommt ...

... zu Reinhai. „Mensch, Reinhai, hau rein! Ich habe so was munkeln hören, wenn wir die Terminli nicht halten, machen sie uns hier alles - auch Entwicklung und Service - platti.“

Scheissi, denkt Reinhai.

(Anm. d. Red.: Die jetzt anstehende Betriebsänderung bezieht sich auf die Fertigung und angrenzende Bereich mit 5?? Kollegen. Sollen auch die Entwicklung und der Service verlagert werden, bedarf das erneuter Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen gemäss § 111 bis 113 BetrVG.)

## Schäffi kommt ...

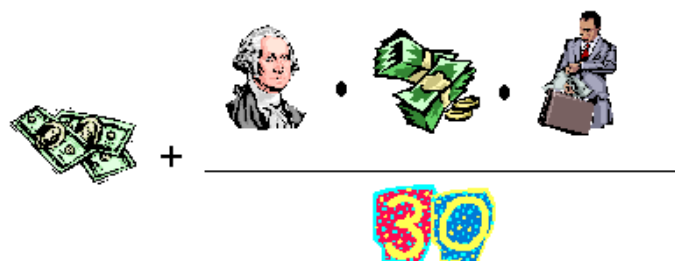
... zu Reinhai. „Mensch, Reinhai, hau rein! Ihr schafft nur noch 40%, kriegt aber 100% bezahlt. Wenn das so weitergeht, macht Heidi den Laden jetzt gleich dicht.“

Scheissi, denkt Reinhai.

(Anm. d. Red.: Heidelberg macht den Laden dann dicht, wenn Heidelberg den Laden dicht machen kann. Das ist leider gänzlich unabhängig von unserem Verhalten und leider auch von logischen Überlegungen. .)

## Abfindung

Für alle, die die Abfindungsformel noch nicht richtig verstanden haben, ist sie hier noch mal als Piktogramm:



## Info zum Thema Abfindung

Unter [www.????](http://www.????) Im Internet steht ein Artikel zum Thema Abfindung. Er spricht zwar noch in DM statt Euro, aber der Inhalt stimmt immer noch.

## Haidelbörg

Heidelberg steht für ein weltberühmtes Schloss, für eine zauberhafter Landschaft in einmaliger Lage, für Zuckerbäckerromantik und Weltoffenheit, Heidelberg ist bekannt als älteste Universitätsstadt, Heidelberg gilt als schönste Stadt Deutschlands und avanciert zum Weltkulturerbe. Wer immer in der Welt das Wort „Heideberg“ hört, denkt an Deutschland.

Seit 1972 ist die Speedmaster der große Erfolg der Heidelberger Druckmaschinen AG. Sie lässt in immer neuen, verbesserten Varianten das Herz der Kunden höher schlagen. Doch ein Unternehmen darf sich nicht auf seinen Erfolgen ausruhen. Daher steigt Heidelberg 1999 in den Digitaldruck ein.

Jetzt verlagert Heidelberg, dieses deutsche Urgestein, seine Zukunft nach USA. Welch Ritterschlag für beide Länder. Da werden wir uns eine ganz neue Aussprache angewöhnen müssen: *Haidelbörg*

## Koste es, was es wolle ...

Verlagerung Nexpress-Fertigung	(min.)	100 Mio
Verzögerung (ca. 3 Mio/Mon)	(vorl.)	21 Mio
Sozialplankosten	(voraus.)	70 Mio
Ausgeschlagene Förderung	(leider)	70 Mio
<b>Verlust insgesamt</b>	<b>(vorl.)</b>	<b>261 Mio</b>

Und was bekommt Heidelberg für diese immensen Aufwendungen? Tja, das ist das Merkwürdige: NICHTS. Bestenfalls produzieren sie an einem anderen Standort mit gleicher Qualität und Performance weiter. Aber das scheint nicht zu klappen.

Bisher sieht es eher so aus: diese Gelder wurden aufgewendet, um Nexpress zu ermorden, um den Ast abzusägen, auf dem wir Heidelberger aller Standorte morgen hätten erfolgreich sitzen können.

## HQM

Wer erinnert sich nicht an die schönen Zeiten des HQM.? Viele Kollegen hofften damals, die wirkliche Übersetzung dieser drei Buchstaben sei: **Hartmut quält Manager**. Das war mal eine freudige Nachricht, weil es endlich die Richtigen traf.

Aber nein! Ebenso wie ein Zitronenfalter keine Zitronen faltet, quält auch ein Manager keinen anderen. Das ist ein

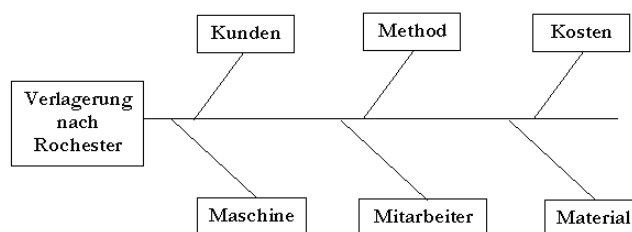
Naturgesetz, das sich schon bei den Krähen und ihren nicht ausgehackten Augen bewahrheitet.

HQM heißt also doch so, wie die meisten Kollegen befürchteten: **Heidelberg quält Mitarbeiter**.

Auch SPP war mal ein HQMliches Zauberwort. Systematischer Problemlösungsprozess. Die Idee dahinter heißt: Frage zuerst nach dem Problem, erforsche dann die Ursache und erst danach suche eine gute Lösung, wobei durchaus verschiedene Lösungen in Erwägung gezogen werden sollten, bevor man sich entscheidet.

Nun gut, die Lösung kennen wir: Verlagerung der Nexpress-Fertigung nach Rochester. Das eigentliche Problem ist uns unbekannt, die Ursachen erscheinen uns vielfältig und als Lösung hat Heidelberg die teuerste gewählt.

Die Erstellung eines Lösungs-Wirkungs-Diagrammes hätte vielleicht nicht schaden können. Denn ihre Verlagerungslösung hat Wirkungen gezeitigt, mit denen das Management wohl nicht gerechnet hat, sonst stünden sie nicht so hilflos da.



Ein Blick auf dieses Diagramm zeigt den Sündenfall: Der Kunde, das Ziel aller Heidelberger Bemühungen, die Zielscheibe der Heidelberger Organisation, hat von diesem Quatsch gar nichts. Ihm ist es völlig schnurz, wo seine Geräte gebaut werden, Hauptsache sie sind funktionell und preiswert. Unter diesem Aspekt ist die Verlagerung allerdings das reinste Gift für die Nexpress – eigentlich für alle Heidelberger Produkte.

Auch für die Mitarbeiter ist diese Lösung des unerkannten Problems nicht positiv, darüber muss kein Wort verloren werden.

Wer auf dem Diagramm fehlt, ist der Aktionär. Die Aktionäre haben nur dann wirklich etwas von der Verlagerung, wenn dabei nicht nur Geld aus dem Fenster geschmissen, sondern vielleicht gleichzeitig auch Ballast geschmissen wird (s. Andrew Tribute), worüber bisher jedoch offiziell kein Wort verloren wird.

Ja, wer bleibt denn jetzt noch? Vielleicht der Vorstand? Hat der was von der Verlagerung?

## Digital ist Luxus

Ja, Digital ist Luxus - und zwar einer, den sich Heidelberg nicht länger leisten sollte. Das zumindest ist die Meinung von Andrew Tribute (Geschäftsführer der Unternehmensberatung Attributes Associates), der für den Seybold

Report schreibt, in führenden Magazinen des Druck veröffentlicht und durch seine monatlichen Kommentare „Tribute’s View“ bekannt ist.

Am 30.05. veröffentlicht die PrintWeek einen Artikel von Tribute unter der Überschrift „Heidelberg should admit defeat in Digital (Heidelberg sollte sich in Digital geschlagen geben). Der Betriebsrat hat eine Übersetzung ins Intranet gestellt (<http://kielonline.ger05.heidelberg.com/> unter News und Infos > Betriebsrat). Das englische Original ist im Intranet-Pressespiegel vom Mai zu finden, an den im Moment aber nur schwer ranzukommen ist (unter Suchen 30.05.2003 eingeben).



Outplacement  
Qualifizierung  
richts, das einen entsprechenden Fall zu entscheiden hatte.

## Ich kaufe ein ??

Gesucht ??? ???? *nicht einvernehmlich aufgehobenen Arbeitsverhältnisse* aus seiner brillanten rechtskundigen Feder stammen.

H	O	L		E	
---	---	---	--	---	--

F		I	E		E	S
---	--	---	---	--	---	---

## Die drei Schienen in der HTG

Existenzgründung  
Outplacement  
Qualifizierung  
richts, das einen entsprechenden Fall zu entscheiden hatte.

## Lieferanten

Unsere Lieferanten haben bis heute keine offizielle Informationen darüber bekommen, dass der Betriebszweck des Standortes sich ändert, dass sie also zukünftig nach Wiesloch, nach Rochester oder vielleicht gar nicht mehr liefern müssen. Vielleicht wurden sie nicht informiert, weil noch keiner so genau weiß von unseren hohen Herren

## Was interessiert mich mein Plan von gestern

Zum 31.04.2003 sollte hier Schicht im Schacht sein. Letzte Woche hat sich der Termin erneut verschoben. Jetzt wird der letzte Prosetter zum 31.12. vom Band rollen. Bis dahin sollen die Kollegen natürlich noch arbeiten, sonst rollt nix. Stell Dir vor, es ist HTG und keiner geht hin.  
Joachim Greve.

## Möglichkeiten für MA aus nicht betroffenen Bereichen

Betr  
VK  
Qualifizierung  
richts, das einen entsprechenden Fall zu entscheiden hatte.