

# Nachrichten

vom

Mercedesplatz

November 2002

Meldungen und Meinungen von Kollegen für Kollegen  
der DaimlerChrysler AG Werk 69 Kassel

## Den Willen der Belegschaft ignoriert!

In der Betriebsratssitzung am letzten Donnerstag verabschiedete der Betriebsrat gegen den erklärten Willen der großen Mehrheit der betroffenen Kollegen die *Betriebsvereinbarung zu den Arbeits- und Pausenzeiten in der Instandhaltung im Werk Kassel*.

Der Streitpunkt in der Betriebsvereinbarung ist die unter der Ziffer 4 beschriebene Flexibilisierung, die da lautet: *Mit einer Ankündigungsfrist von 3 Arbeitstagen können die Modelle 1 bis 5 auf bis zu 6 Stunden täglich reduziert werden. Der maximale Reduzierungszeitraum beträgt 3 Wochen. Sofern sich Vorgesetzter und Mitarbeiter auf keine Reduzierung mehrheitlich einigen können, ist der Betriebsrat nach §87 BetrVG zu beteiligen.*

Energisch und gut begründet haben sich die Kollegen gegen die in dieser Betriebsvereinbarung beschriebene Flexibilisierung ausgesprochen. Mit zahlreichen Abstimmungen, Resolutionen und Unterschriftenlisten appellierten sie an den Betriebsrat, dieser Vereinbarung so nicht zuzustimmen.

Warum der Betriebsrat schließlich dennoch zugestimmt hat, versuchten die Ja-Sager verzweifelt aber vergeblich in einer am letzten Freitag eiligst einberufenen Abteilungsversammlung den anwesenden Kollegen zu verkaufen.

Da wird behauptet, daß diese Vereinbarung das Maximum ist, was erreichbar war. Und hätte der Betriebsrat die Zustimmung verweigert, würde durch eine Einigungsstelle ein noch schlechteres Ergebnis heraus kommen.

Auch wenn man diesen Behauptungen und Spekulationen, je nach eigenem Ermessen, immer genau das Gegenteil entgegen setzen kann, muß man eines feststellen:

Angst? Nein! Angst vor der Entscheidung einer Einigungsstelle hatten die anwesenden Kollegen nicht.

Da stellt sich schon die Frage, welche Argumente eines von der Belegschaft gewählten Betriebsratsmitgliedes kann man gelten lassen, der sich gegen den erklärten Willen der Beschäftigten stellt?

Das maximale wurde herausgeholt? Die Flexibilisierung dürfte kaum Anwendung finden? Ausreichende Barrieren wurden eingebaut? Der Betriebsrat ist ja mit im Boot? Anders lautenden Meinungen fehle der Sachverstand?

Fortsetzung Seite 2



*Fortsetzung von Seite 2*

Hier lassen diese Betriebsratsmitglieder gegenüber den Kollegen den nötigen Respekt vor deren Entscheidung vermissen. Ihnen den Sachverstand abzusprechen, eigene Entscheidungen zu treffen, ist dabei dann wohl das letzte!

Wo bleibt der gewerkschaftliche Grundgedanke, mit einer starken Belegschaft zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen?

Die Stärke und Entschlossenheit vorher gegenüber der Werkleitung mit Abteilungsversammlungen zu demonstrieren wäre das richtige Mittel, anstatt die ganze Energie nachträglich in die Begründung für „ihrer“ Entscheidung gegen die Kollegen zu stecken.

**Zum Gewinnen gehört der Mut zur Auseinandersetzung: Doch wer das Risiko scheut, der kann auch nichts gewinnen!**

## Heilloses Durcheinander in der Radsatzfertigung

Nachdem die Mitarbeiter der Kst. 181.9 und 183.9 bis vor kurzem noch geradezu in Urlaub und Freischicht gedrängt wurden, bzw. in andere Kostenstellen verliehen wurden, kommt jetzt der Salto rückwärts.

Mehrarbeit und Sonderarbeitszeiten werden beantragt, die ganze Palette, von Samstags 10 Std., von Samstags 2. Schicht, von Sonntagarbeit bis zum Wochenend-Arbeitszeitmodell (WAZ) in der Kst. 183. In bekannter Manier und in der Rolle als klassischer Co-Manager stimmte die BR- Mehrheit allen o. g. Arbeitszeitmodellen zu.

Wir, die Alternativen Metaller waren bereit das WAZ (Kst. 183), sowie Samstagsarbeit à 10 Std. in beiden Kst. mitzutragen.

Keine Zustimmung gab es jedoch zur 2. Schicht am Samstag und zu Sonntagarbeit. Die Kollegen ganz als Puffer zu missbrauchen für die Misswirtschaft des Managements, dabei wollten wir denn doch nicht mitmachen.

Was war passiert? Seit knapp 3 Wochen wissen wir, dass Wörth an 4 Samstagen arbeitet und 1700 Fahrzeuge ins Programm genommen wurden. Während dessen wurden im Radsatz weiter die Bestände runtergefahren. Die Bestände bis unter die Eiserne Reserve abzusenken liegt sicher nicht in der Entscheidungsbefugnis der Meister und

Fertigungssteuerer. Das ist vielmehr große Politik. Wenn es dann, wie in PAG, in die Hose geht, sucht die Produktionsleitung die Schuld bei der PAG-Mannschaft.

Kritik verdient auch das nahezu komplette Auswechseln der Produktionsführungskräfte der Ebene 3 (Abteilungsleiter). Einmal wurden die Abteilungsleiter Harter und Blum von der Werkleitung für viel Geld nach Amerika gelockt. Zum anderen muss jetzt auch noch „Sündenbock“ Sommer gehen. Die Absicht ist unverkennbar, dass hier Prioritäten zu Lasten des Werkes Kassel verschoben werden. Noch unverständlicher ist es, neben Blum auch noch den halbwegs eingearbeiteten Teamleiter Nößler gehen zu lassen. Das heillose Durcheinander in der Radsatzfertigung hat halt seine Ursachen.

Inzwischen, so hört man, wollen weitere Teamleiter der Produktion das Werk Kassel verlassen. Nicht wenige Kollegen meinen, daß nach dem Motto „rette sich wer kann“, sie das sinkende Schiff verlassen. Soweit wollen wir gar nicht gehen, nur nachdenklich macht es schon. Ins Bild passen da die Gerüchte von einem 20 prozentigem Personalabbau im Werk Kassel. Es wird ja so gut wie jeder Mitarbeiter über 54 bzw. 55 auf eine Vorruhestandsregelung angesprochen.

U.B.

## Versprochen ist versprochen und wird gern gebrochen!!!

*Als Anfang des Jahres 2002 klar war, dass Herr Illi die Bremsbackenfertigung in der Kst. 252.9 nach Gaggenau verlagern wollte und dies auch (koste es was es wolle) durchsetzte, durfte der ehemalige Produktionsleiter endlich auch die Kollegen informieren.*

*Bei diesem Infogespräch versprach Burkhard allen Kollegen neue Arbeitsplätze (z.B. NCV2). Die Kollegen*

*mussten sich mit diesem Versprecher zufrieden geben und hofften auf das Versprochene. Ein Teil wurde auch in der neuen Produktion NCV 2 untergebracht. Der Rest der Mannschaft wurde über die Werkshallen aufgeteilt.*

*Dieses „aufteilen“ sollte nach dem Prinzip durchgeführt werden: Jeder Teamer nimmt ein paar Kollegen in seinem Bereich auf.*

In der Praxis sah die Sache dann aber ganz anders aus. Als die Produktion in der Bremsbackenfertigung den Ende zugeht und der erforderliche Vorlauf von den Kollegen erfüllt war, wurden sie zum Teil an ganz andere Arbeitsplätze versetzt oder verliehen, als versprochen. Auch mir wurde ein neuer Arbeitsplatz „versprochen“. Bei der bereits genannten Aufteilung sollte ich in die mechanische Fertigung der Kst.129.9 wechseln. Wurde aber wieder gestrichen und für die Montage in der Halle 55 vorgesehen. Auf Nachfrage meinerseits und des zuständigen BR wurde von den zuständigen Führungskräften mitgeteilt, es sei zur Zeit kein anderer Arbeitsplatz vorhanden. Ich sollte doch wenigstens mal in der Montage anfangen bis sie etwas anderes gefunden haben.

Bis zum heutigen Tage hat sich keiner der Führungskräfte bei mir gemeldet, oder das vereinbarte Gespräch mit mir geführt. Es sind ja auch erst etwa neun Monate vergangen und irgendwann, so hoffen wohl die Herren, wird der Kollege schon Ruhe geben.

Ich werde keine Ruhe geben und weiterhin den Anspruch aus dem Tarifvertrag auf einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz einfordern und die Einhaltung der Zusage seitens des ehemaligen Produktionsleiters verlangen.

**Versprochen!**

Klaus Cornelius

## HÄGAR, DER SCHRECKLICHE



# Staplerreparatur von Fremdvergabe bedroht!

Im Rahmen der Einsparvorgaben des Vorstandes bzw. „STEP“, streben nach exzellenten Profiten, steht die Staplerreparatur zur Disposition. Der Betriebsrat hat es, wie üblich, mal wieder als Letzter erfahren. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit, wie im Betriebsverfassungsgesetz gefordert, wird mal wieder seitens der Unternehmensleitung mit Füßen getreten. Erst auf Aufforderung des BR, bequeme sich Herr Nagel den Betriebsrat zu informieren.

### Kernaussagen waren:

- Allgemeine Kosteneinsparung
- Die Staplerreparatur gehört nicht zum Kerngeschäft.
- In Sindelfingen wird die Fremdvergabe untersucht.
- In Berlin ist die Fremdvergabe schon erfolgt.
- In Kassel läuft zur Zeit ein Kostenvergleich (Benchmark).
- Drei namhafte Fremdanbieter (Still, Jungheinrich und Linde) erarbeiten zur Zeit ein Angebot zum Kauf aller angetriebenen Förderfahrzeuge/Geräte des Werkes Kassel.

### Ziel soll es sein:

1. Die Fahrzeuge zu leasen, inklusive der Reparatur

oder

2. die Fahrzeuge zu leasen und selber reparieren

oder

3. ein Kostenvergleich zu Fremdanbietern ermitteln und gegebenenfalls das Gewerk weiterhin, zu konkurrenzfähigen Preisen, in Eigenregie weiter zu führen.

Wo die betroffenen Kollegen im Falle einer Fremdvergabe in Zukunft arbeiten sollen, konnte Herr Nagel nicht beantworten. Er machte lediglich die vage Aussage, dass nach dem Projekt „OIL“ keine Fremdvergabe erfolgen solle, solange keine Ersatzarbeitsplätze vorhanden sind.

Das Ergebnis des Kostenvergleiches soll Ende des Jahres vorliegen.

Wer in letzter Zeit einmal wieder in der Staplerwerkstatt war, hat bestimmt gestaunt, wie schön es dort geworden ist. Man hat keine Mühen und Kosten gescheut, um die Werkstatt in einen optisch einwandfreien Zustand zu bringen. Hier drängt sich der Verdacht auf, dass die Braut schön gemacht werden soll.

Insgesamt gesehen ist die Gefahr der Fremdvergabe mehr als realistisch. Bei den unverschämten Einsparquoten und Profitvorgaben des Vorstandes, von 15 %, gibt es keine

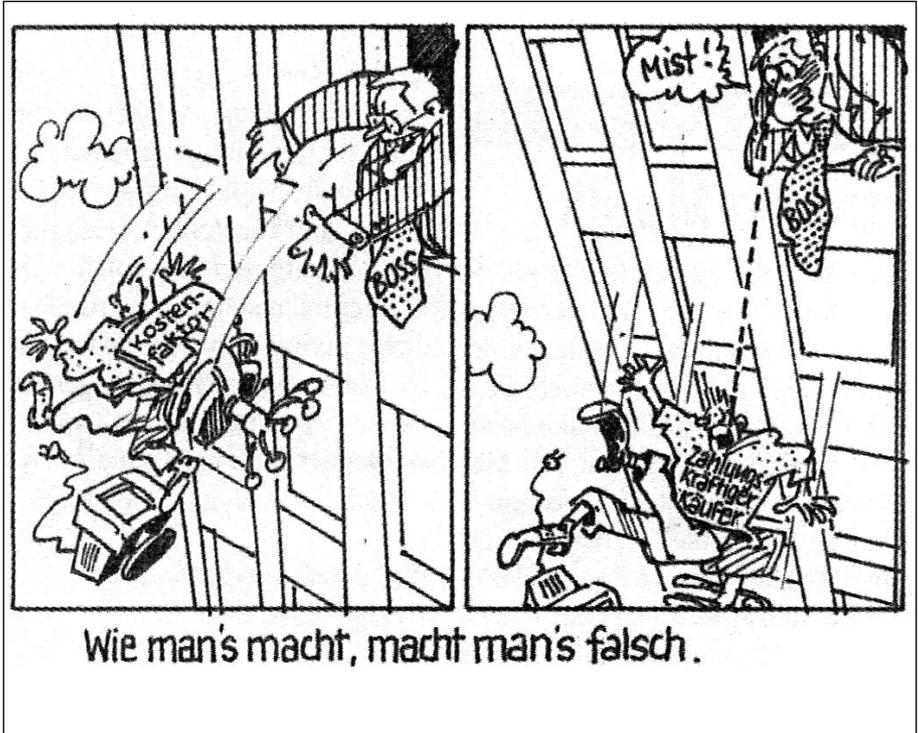
Tabus mehr. Die wahren Kosten der Fremdvergabe spielen dann letztendlich auch keine Rolle mehr. Die Befehle aus dem Hauptquartier werden von den untergeordneten Dienststellen unwidersprochen ausgeführt.

Die Mitbestimmung des Betriebsrates ist in wirtschaftlichen Angelegenheiten nicht gegeben.

Was zum Kerngeschäft gehört, bestimmt letztendlich das Unternehmen allein.

Hier helfen auch keine schönen Worte.

**Nur Solidarität der Belegschaft und schlagende Argumente sind in der Lage, die Unternehmensleitung zum Umdenken zu veranlassen. Dazu ist aber auch eine eindeutige Positionierung des Betriebsrates und der IG Metall, zum Erhalt der Arbeitsplätze in der Staplerreparatur, notwendig.**



# Chaotische Zustände

Der von den Instandhaltern aus Platzgründen lang ersehnte Umzug der Bereichswerkstatt Halle 80 OG in die ehemalige Werkzeugausgabe geriet zu einem Possenspiel, bei dem den Kollegen gar nicht zum Lachen zu Mute ist.

Da ja immer alles besser werden soll, wurde von „oben“ ein Arbeitskreis (Workshop) angeordnet, der mit dem Umzug die Standardisierung entsprechend dem DaimlerChrysler-Produktionssystem (DCPS) auch in der Instandhaltung umsetzen sollte.

Dieser „Arbeitskreis“ bestand lediglich darin, daß den Instandhaltern vom zuständigen Teamleiter Kraut ein Entwurf vorgelegt wurde, wie die Werkstatt einzurichten ist und was zu tun ist. Die Einbindung der Kollegen, was denn aus ihrer Sicht sinnvoll ist, hat aus welchen Gründen auch immer nicht stattgefunden.

**So sieht das vorläufige Ergebnis dann auch aus.**

Obwohl der Platz nicht ausreicht, sollten 18 Werkbänke umgebaut, und wie in der Lehrwerkstatt zu Sechsecken aufgestellt werden: **Diskussion nicht gewünscht!**

Jeder Instandhalter musste seine Werkbank leer räumen; Unterlagen und Spezialwerkzeuge die sie sich im Laufe der Jahre zugelegt haben, die aber immer wieder gebraucht werden, mussten aussortiert werden. Alle persönlichen Dinge hatten zu verschwinden: Diskussion nicht gewünscht!

Neu angeschaffte Wertschränke für persönliche Gegenstände sind so winzig, daß darin nicht mal eine Wasserflasche stehen kann.

Werkzeug stapelte sich Wochenlang in Kisten, weil die

Werkbänke nicht bezogen werden konnten: Die mussten ja unsinniger Weise umgebaut werden.

Eine persönliche Zuordnung der Werkbänke und dem dann darin enthaltenen Werkzeug sollte es nicht mehr geben.

Jeder soll auf den gerade freien Arbeitsplatz zugreifen können und mit dem in jeder Werkbank gleich vorhandenen Werkzeug arbeiten: **Diskussion nicht gewünscht!**

Nicht mehr der Einzelne soll dann für sein Werkzeug verantwortlich sein, sondern für das absehbare Chaos soll dann die Gruppe verantwortlich sein.

Individualisten, jeder auf seine Art ein Spezialist, in eine solche Zwangsjacke der Uniformität zu stecken, bedeutet nicht nur Reibungsverlust und Frust.

In erster Linie wird die Motivation und das letzte bisschen Freude an der Arbeit kaputt gemacht. Daß dann auch letzten Endes die Produktion leidet, weil Maschinen nicht in der gewohnten Weise repariert werden können, dürfte ein weiteres Ergebnis sein.

Noch ist es nicht zu spät, das Ruder herum zu reißen. Der neue Abteilungsleiter PKI, Hermann, hat die Misere erkannt und schon ein Zeichen gesetzt und den betroffenen Kollegen mehr Eigenverantwortung bei der Ausgestaltung „ihrer“ Werkstatt zugestanden.

**Es sei den Verantwortlichen da „oben“ noch mal ins Stammbuch geschrieben: Wenn etwas verbessert werden soll, dann geht das nur mit den Kollegen!**

*KEB*

# Ratio in der Radsatzfertigung

Die Radsatzfertigung in den Hallen 50/52 ist sicher so etwas wie das Rückrat des Achswerkes Kassel. Hier wird momentan eine Menge Geld in neue Maschinen und Anlagen investiert. Dabei werden natürlich enorme Ratiopotentiale freigesetzt. Für die Kollegen im Radsatz nimmt das mittlerweile bedrohliche Formen an.

Ziel ist es, einen Radsatz der jetzt ca. 230 EUR kostet, zukünftig für etwa 150 EUR fertigen zu können. Um solche Preise zu erreichen, sollen die Maschinen der Radsatzfertigung erneut umgebaut und umgestellt werden.

Nachdem man noch vor kurzem die Fertigung in drei Linien aufgebaut hat (Baureihe Null, mittlere und schwere Baureihe), sollen jetzt die Maschinen in Zellen zusammengestellt werden. Dort soll die unterschiedliche Bearbeitung wie Drehen, Fräsen, Schleifen zusammengefasst werden. Roboter oder Lader sollen dann diese Masch. bestücken. Dass da ein Grossteil der Arbeitsplätze auf der Strecke bleibt, lässt sich denken. Selbst der Anlauf von NCV2 kann das wohl kaum kompensieren. So sollen allein an zwei

neuen Inseln, bzw. Verkettungen, 260 000 Radsätze der Baureihe Null und NCV2 von wenigen Mitarbeitern gebaut werden. In dieser Fertigung wird das Hartdrehen, Läppen, Waschen und Prüfen zusammengefasst.

Diese Entwicklung ist beängstigend und kann uns alle nicht kalt lassen. Da stellt sich schon die Frage, wie viel Mitarbeiter unter welchen Bedingungen in einer durchrationalisierten und hochmodernen Radsatzfertigung zukünftig überhaupt noch arbeiten werden.

Der zur Zeit überall im Werk stattfindende „sozialverträgliche“ Personalabbau durch Auflösungsverträge, bedeutet gleichzeitig auch die Vernichtung von Arbeitsplätzen zum Wohle der Profite, die der Region Kassel fehlen werden. Ist das sozialverträglich?

UB

## Mit OIL und STEP Zukunft sichern ?

**Wirtschaftlichkeit und Zukunft sichern – Stärkung der Weltmarktposition – schlanke Prozesse – effizientere und standardisierte Abläufe mit DCPS – Arbeit produktiver machen – Kostensenkung (STEP) als Eintrittskarte für den Markt.**

Solche und ähnliche Schlagworte und Worthülsen produzierte die Hauspostille der Werkleitung „Mitarbeiter mobil“ in der letzten Ausgabe. Da wähnt sich der normale Mitarbeiter schon in einer anderen Welt, in einer anderen Fabrik.

Alle die gutbezahlten Schreibtischtäter, die scheinbar nichts anderes zu tun haben, als immer neue Projekte aufzulegen und immer neues Papier zu produzieren, wollen uns weismachen, sie wüssten wie und wo es lang geht.

Das ist die bekannte Heilslehre, der freie, globale Markt werde schon alles richten, wenn wir nur unsere Hausaufgaben (STEP) machen. Als hätten nicht alle großen Volkswirtschaften der Welt von den USA über Japan nach Europa erhebliche Probleme. Als gäbe es keine Bilanzfälschungen, keine Millionengehälter für Vorstände, keine Entlassungen, Massenarbeitslosigkeit und keine globalen Umweltschäden.

Natürlich stellt sich die Frage, was kommt denn nach STEP? Man kann sicher sein, dass die nächsten Kostensenkungsmaßnahmen schon in Vorbereitung sind.

**Dient eine solche Wirtschaft überhaupt noch den Menschen ?**

Diese Frage stellt sich immer dringlicher, oder ist es nicht längst an der Zeit Umzudenken. Auch in anderen Werken der DC AG kommen Betriebsräte zu ähnlichen Erkenntnissen wie wir *AlternativenMetaller*.

So schreibt der Untertürkheimer BR-Kollege G. Rathgeb im letzten „Scheibenwischer“: Es wird Zeit, dass wir unser Denken ändern. Wir müssen mit der Weltanschau-

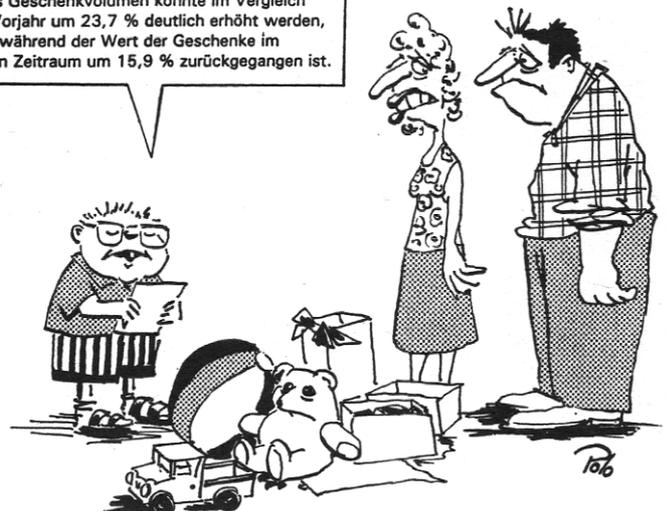
ung Schluss machen, dass der Gewinn für die Aktionäre der einzige Maßstab ist, an dem wir den Erfolg eines Unternehmens zu messen haben. Eine Wirtschaft, die darauf basiert hat keine Überlebenschance. Es sind die von Menschen getroffenen Entscheidungen und nicht Sachzwänge, die zu sozialen Verwerfungen führen und die den einen superreich, sowie die anderen bettelarm machen. Das ist die Realität und es zeigt, dass die eigentlichen Asozialen die Herrn in Nadelstreifen sind.

**Was bleibt, ist die Erkenntnis:**

**Es sind doch kaum jemals die Angepassten, die bloß dem Zeitgeist hinterherlaufen und sich den Mächtigen andienen, die diese Welt verändert haben. Es sind vielmehr solche Menschen, die es wagen quer zu denken.**

UB

Das Geschenkvolumen konnte im Vergleich zum Vorjahr um 23,7 % deutlich erhöht werden, während der Wert der Geschenke im gleichen Zeitraum um 15,9 % zurückgegangen ist.



# Ausgegrenzt!

## Klaus Ehlers gegen seinen Willen in Einzelbüro versetzt.

Anlässlich des Ausscheidens der BR Mitglieder Gerhold und Velickovic wurde die Büroraumbelegung im Bereich 35 neu geregelt. Ehlers (AlternativeMetaller) wurde der Raum 18 als Einzelbüro zugewiesen. Holle (IGM), Lorz (IGM) und Artner (Metaller für Alle) zogen in den Raum 20 um. Das gemeinsame ehemalige Bereichsbüro Raum 19 wurde in ein Sitzungszimmer umgewandelt. Die Begründung war nicht etwa Platzmangel. **Nein!** Vertrauensverlust von Holle und Lorz gegenüber von Ehlers war die einseitige und überraschende Botschaft des neuen BR Vorsitzenden Seidel an Ehlers. Als Ehlers der Argumentation widersprach und sich weigerte, freiwillig das Feld zu räumen, schafften Holle und Lorz Fakten. In einer Nacht- und Nebelaktion zogen beide in Raum 17 um. Artner fügte sich seinem Schicksal und zog mit Holle und Lorz zusammen. Damit das ganze nachträglich einen offiziellen legalen Charter bekommt, wurde das Thema auf einer Betriebsratssitzung behandelt. Ein eingereichter Alternativvorschlag von Ehlers, bzw. den Alternativen Metallern (altes Büro im Raum 18/19 erhalten, Verbindungstür zwischen beiden Räumen geöffnet halten, Besetzung in den beiden Räumen nach Wunsch oder im Streitfall auslösen) wurde gegen 5 Stimmen abgelehnt. Die notwendige Kommunikation und der Dienstablauf im Bereichsbüro wurde damit von der IGM Mehrheitsfraktion bewusst abgeschnitten und zerschlagen, zumindest aber stark erschwert. Merkwürdig ist, dass Kollege Holle Vertrauensverlust gegenüber Ehlers beklagt. In den ganzen 8 Jahren, in dem sie gemeinsam in einem Zimmer saßen, hat niemand etwas in diesem Sinne verlauten lassen. Sicher hat man sich nicht geliebt; muss ja auch nicht sein.

Die Zusammenarbeit war getragen vom gegenseitigem Respekt zueinander.

Über Kollege Lorz kann man gar nichts sagen. Müsste er doch das erstmal mit Ehlers zusammenarbeiten. Von vorn herein Vertrauensverlust zu reklamieren ist schon eigenartig.

Merkwürdig ist auch, dass Kollege Holle und Lorz gegenüber Kollege Artner keinen Vertrauensverlust oder ähnliches reklamieren, ist er doch mitverantwortlich für das Scheitern der Persönlichkeitswahl. Da Kollege Artner nicht aus der IG Metall ausgeschlossen werden möchte und diesbezüglich eine Unterlassungserklärung gegenüber der IG Metall unterschrieben hat, ist es wohl nur noch eine Frage der Zeit, wann Kollege Artner offiziell in die IG-Metallmehrheitsfraktion aufgenommen wird.

Mit der unsinnigen Vertrauensverlustargumentation hat die IG Metall Fraktion nur einen Grund konstruiert, um in Zukunft ungestört eine Politik der Ausgrenzung und Geheimniskrämerei zu betreiben. Dass letztendlich auch die Belegschaft ausgegrenzt wird, ist ihr wohl egal. Wir Alternativen Metaller jedenfalls haben gegenüber der Belegschaft keine Geheimnisse und werden auch in Zukunft keine haben.

Zum Schluss noch einige Anmerkungen zum Führungsstil und Politik der Ära Seidel:

In seiner schriftlichen Erklärung, vom 1.11.95 hat er zu der Politik und den Bedingungen unter dem ehemaligen Vorsitzenden Hugo Lotze erklärt:

Diese Bedingungen wären gekennzeichnet durch **„Inkonsequenz, Ausgrenzung, Mangel an Demokratie, geringer Beteiligung der Beschäftigten, Ignoranz, sowie Intoleranz“**.

**Als AlternativeMetaller müssen wir feststellen: In der kurzen Zeit, wo Seidel am Ruder ist, hat er den ehemaligen BR-Vorsitzenden Hugo Lotze bei weitem übertroffen.**

## IMPRESSUM Herausgeber: AlternativeMetaller DaimlerChrysler Kassel [www.alternativmetaller.de](http://www.alternativmetaller.de)

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon 802-3240	Erich Behrend	Halle 50	Telefon 2755
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon 3220	Klaus Cornelius	Halle 80 oben	Telefon 2767
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon 2645	Jörg Schmeißing	Halle 27	Telefon 3429
Udo Brehm	Halle 52	Telefon 3048	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon 2418
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon 2973
Erich Hoppe	Halle 50	Telefon 3384	Andreas Diedrichsen	Halle 50	Telefon 2755
Peter Reichhart	Halle 50	Telefon 3384	Helmut Röse	Halle 50	Telefon 4366
Thomas Müller	Halle 80 unten	Telefon 3207	Ralf Schade	Halle 35	Telefon 4416
Michael Renner	Halle 35	Telefon 3366	Nicole Welke	Halle 50	Telefon 3325
Erich Bauer	Halle 80 oben	Telefon 4260	Enrico Steuernagel	Halle 50	Telefon 4394

+ Freunde = Erfolg • Druck: Eigenfinanzierung • Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Klaus Ehlers  
Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein Konto Nr.: 2 759 560 BLZ: 520 652 20 Werner Hellwig  
Verwendungszweck: "Alternative Metaller" Mail: [redaktion@alternativmetaller.de](mailto:redaktion@alternativmetaller.de)