

SPIEGELEI

Drauf g'schaut !

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie stellt sich die aktuelle Situation am Standort aus Sicht des Betriebsrates dar?

Die Auftragslage zeigte auch im Januar und Februar gute bis sehr gute Werte.

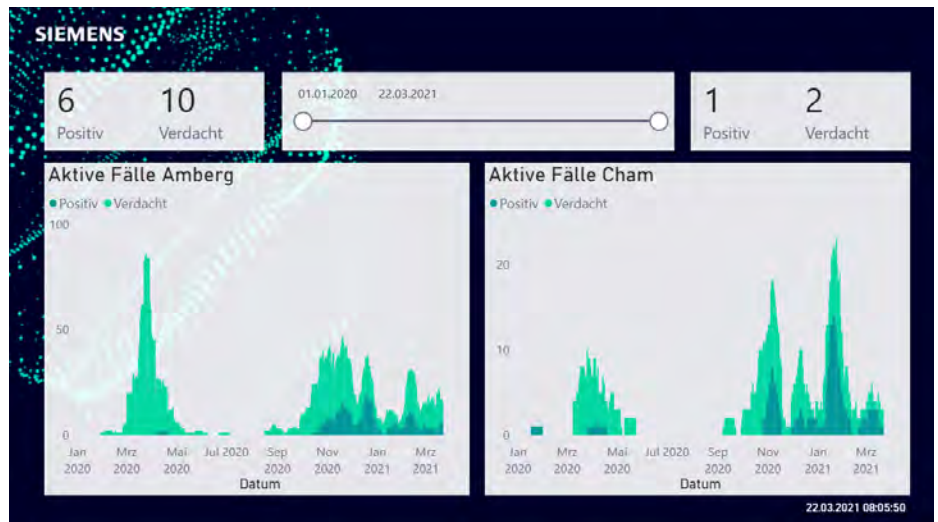
Bei einzelnen Produkten muss man den überfälligen Auftragsbeständen mit Mehrarbeit begegnen.

Die Material- und Bauteilversorgung ist weitgehendst stabil. Bei manchen, vor allem Elektronikbauteilen zeigen sich weltweite Engpässe. Die Bürobereiche haben die Kurzarbeit ausnahmslos beendet.

Kurzarbeit gibt es deshalb und vermutlich auch weiterhin, nur noch in der Kantine.

Inhalt

- 01** Drauf g'schaut !
- 02** Bonus; Info für Metalller
- 03** SI Competitiveness-Programm abgeschlossen; Neuer Schwung in der JAV
- 04** New Normal
- 05** Wohin mit den Kid's ?
- 06** Vytal-Mehrwegsystem; Bargeld ade im LZA
- 07** Differenzierung in der Tarifrunde
- 08** Wilde Abenteuer



Eine gute Übersicht über den aktuellen Stand und den Verlauf der letzten Monate bietet die EHS-Intranet-Seite Amberg.

Die Beschäftigungssituation ist in Summe somit stabil. Vereinzelt gibt es Überlegungen der Firmenseite, Leihkräfte anzufordern.

Das Infektionsgeschehen Covid und die aktuellen bestätigten Fallzahlen bewegen sich am Standort im unteren einstelligen Bereich. Siehe Grafik.

In den bestätigten Fallzahlen nimmt in den letzten Wochen die mutierte Form einen immer größeren Anteil ein. Da die Inzidenzzahl die letzten Wochen im Einzugsbereich unserer Belegschaft wieder deutlich gestiegen ist, hält die Firma derzeit an den höheren Schutzanforderungen (FFP2 und 3m Abstand) noch fest. Mit den verschiedenen Fachstellen beraten Betriebsleitung und Be-

triebsrat wöchentlich Möglichkeiten der Lockerung. Die Hoffnung dabei ist, dass eine flächendeckende Teststrategie, wie derzeit auch von Bundesregierung geplant, eine Stabilisierung und im besseren Falle, eine sichtbare Trendwende bei den Inzidenzzahlen und der betroffenen Mitarbeiter bewirkt. Wir informieren auch dazu, sobald es etwas Neues gibt.

Bei Fragen bitten wir euch auch weiterhin die entsprechenden Fachstellen EHS, HR, BÄD, direkt anzusprechen.



Bleibt weiterhin negativ, aber im Kopf positiv!

Euer Betriebsrat

Bonus EWA - Überprüfung abgeschlossen

Erkenntnisse und weitere Vorgehensweise

Im November 2020 informierte der Betriebsrat im Spiegelei über den niedrigen EWA- Hallenbonus und seitdem hat sich Einiges getan.

Es fanden in der Zwischenzeit mehrere Gesprächstermine zwischen dem EWA und dem Betriebsrat statt, in der die unterschiedlichen Sichtweisen ausgetauscht und nach einer Lösung gesucht wurde.

Bereits zu Beginn der Gespräche waren sich die Beteiligten einig, dass die bestehende Präambel unserer gültigen Bonus Rahmen – Betriebsvereinbarung 2008 weiterhin zeitgemäß und gut ist.

Siehe hierzu folgende Passagen:

...Ziel dieser Vereinbarung ist es, zusätzlich zum Zeitentgelt-System, die Anforderungen unserer Kunden hinsichtlich Produktivität und Qualität bei motivierender und leistungsgerechter Vergütung noch besser erfüllen zu können und somit langfristig im nationalen und internationalen Wettbewerb der ! IA- Standorte weiterhin eine führende Rolle einzunehmen. ...

...Das Arbeiten in Gruppen, die Ausrichtung aller Aktivitäten auf den Kundennutzen, prozessorientiertes ganzheitliches Denken erfordern aktuelle Formen der Entgeltgestaltung. Das in dieser Rahmenvereinbarung beschriebene Bonusentgeltsystem ermöglicht, den gemeinsamen Erfolg und das Erfüllen vereinbarter Ziele zu honorieren. ...

Des Weiteren wurden die Einflussfaktoren des Bonussystems im EWA analysiert und die Datenbasis zurück bis in das Jahr 2012 ausgewertet. So stellten wir fest, dass mittlerweile der Anteil der Handarbeitsplätze von ca. 35% im Verhältnis zu dem Anteil der Maschinenarbeitsplätze von ca. 65% an der Gesamtleistung relativ gering ist. Auch hat die Analyse gezeigt, dass in den vergangenen Jahren der nicht angepasste Bonusfaktor zu positiven Effekten für die Kolleg*innen geführt hat aber auch 2020 zu einem negativen Effekt.

Auf Grundlage dieser Gespräche und Erkenntnisse sind wir zu fol-

gendem Entschluss gekommen und haben uns zu einer gemeinsamen Vorgehensweise verständigt:

Das aktuelle Bonus System erfüllt nicht die gemeinsame Zielsetzung. Der Hallenbonus wird ausgesetzt.

Die Mitarbeiter erhalten rückwirkend zum 01.01.2021 eine pauschale, monatliche Bonuszahlung von 120 EUR (Anlernbereich) bzw. 60 EUR (Facharbeiterbereich). Bezahlte Bonusbeträge im Januar und Februar 2021 werden gegengerechnet. Ein neues Bonussystem wird auf Basis noch zu definierender Kennzahlen mit Ausrichtung auf die EWA Hoshin Kanri bis September 2021 als gemeinsames Projekt zwischen BR, HR und BE IE erarbeitet. Geplanter Start des Neusystems zum 01.10.2021.

Manuel Stöbig



INFO für Metaller



Tarifvertragliche Leistungen für Ferienarbeiter und Werkstudenten

Ferienarbeiter und Werkstudenten, die Mitglieder der IG Metall sind, können auch bei Siemens Amberg ihre tarifvertraglichen Leistungen erhalten.

So geht's: Gleich zu Beginn der Beschäftigung im BR Büro die IG Metall - Mitgliedschaft melden.

WICHTIG: Die IGM – Mitgliedschaft muss bei jeder weiteren Beschäftigung bei Siemens erneut gemeldet werden.



Ansprechpartner
Manuel Stöbig
Tel.: 0173 322 4714



...in Vertretung
Melanie Coakley
Tel.: 0173 322 4833

Betriebsratsbüro BR AMB, Zwischenbau Halle2/3, beim Konsumwarenverkauf die Treppe in das 1.OG, rechts

SI Competitiveness-Programm abgeschlossen

Maßnahmen aus Interessenausgleich (Start 2019) umgesetzt

Ziel dieses Programmes war es profitabel zu wachsen und die Wettbewerbsposition zu stärken. Auch Amberg und Cham waren mit 155 Arbeitsplätzen betroffen.

Mit Beginn der Coronakrise fanden die ersten Informationsrunden mit den betroffenen Beschäftigten statt. Vorzeitige Beendigung, Aufhebungsverträge und Altersteilzeit

wurden angeboten und großteils angenommen. Dadurch konnte der Abbau von Amberg und Cham sozialverträglich gelöst werden.

Volker Jung / Stefanie Lengfelder

Neuer Schwung in der JAV

Die neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung



*v.l. JAV Vorsitzende Stella Zimmer, Lukas Plank, Lena Fenk,
Mitte: Stellv. JAV Vorsitzende Luisa Bock;
Unten v.l.: Lukas Schwab, Tim Kemter, Laura Baumer,*

Am 18./19. und 22.02.2021 hat die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung stattgefunden. Es war möglich per Briefwahl oder vor Ort persönlich im CP-Vortragssaal seine Stimme abzugeben.

Insgesamt waren zum Zeitpunkt der Wahl 198 Azubis und Dualis wahlberechtigt. Davon haben 124 Lernende bis zu 7 der 16 aufgestellten Kandidaten gewählt. Die Konstituierung erfolgte am 02.03.2021. Zur Vorsitzenden wurde Stella Zimmer

und zur stellv. Vorsitzenden Luisa Bock gewählt.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist für alle Belange der Lernenden zuständig. Gemeinsam mit dem Betriebsrat (BR) ist die JAV für jugendliche Beschäftigte und Auszubildende da, die sich in der Ausbildung/ im dualen Studium befinden. Von Vorteil ist, dass sich bei der JAV zum Teil selbst einige Jugendvertreter in der Ausbildung/ Studium befinden und somit alle Probleme hautnah mitbekommen bzw. wissen, wo der Schuh drückt.

Als JAV aktiv zu sein bedeutet, Jugendliche und Auszubildende in Fragen zu Arbeit und Ausbildung zu beraten, darauf zu achten, dass Gesetze und Tarifverträge eingehalten werden. In regelmäßigen Sitzungen wird über die Belange der Azubis gesprochen. Des Weiteren bieten regelmäßige Sprechstunden den Lernenden die Möglichkeit über Probleme und Anliegen zu sprechen.

Kommentar der JAV: Wir bedanken uns an dieser Stelle für das Vertrauen von euch und geben unser Bestes, eure Interessen mit Kompetenz, Engagement und viel Power die nächsten Jahre zu vertreten und für euch ein Ansprechpartner zu sein.

Eure JAV



UND JETZT ?

Die ersten Aussagen des Vorstandes der Siemens AG zu „New Normal“ zogen viele Gespräche und Verhandlungen nach sich.

In der zukünftigen Umsetzung wird jedoch auch der Einzelfall zu betrachten sein und es ist nicht Ziel und auch nicht möglich, die Umsetzungsfragen für alle gleich zu beantworten. Die Führungskräfte und ihre Mitarbeiter*innen müssen sich bei Art und Umfang des mobilen Arbeitens einig sein und die individuellen Umstände, Jobanforderungen und lokalen Gegebenheiten und Vorschriften berücksichtigen. Kurzum: Der Mitarbeiter soll in Absprache mit seiner Führungskraft auch im Rahmen des mobilen Arbeitens denjenigen Arbeitsort wählen können, an dem er am produktivsten ist. Von den Führungskräften werden hierbei eine offene Haltung und die Bereitschaft erwartet, wo möglich, die Voraussetzungen für Mobile Working zu schaffen.

Für Deutschland wurden die konkreten Bedingungen der Umsetzung in der **Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobile Working im New Normal“** durch den Gesamtbetriebsrat gemeinsam mit der Firmenseite verhandelt. Hier ein Überblick:

Grundsatz: Durchschnittlich sollen 2-3 Tage Mobile Working pro Woche angestrebt werden (grundsätzlich nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit des Mitarbeiters). Bei betrieblichen Erfordernissen kann das Mobile Working auch zeitweise oder für bestimmte Tage ausgeschlossen werden (z.B. Pro-

jekt mit Anwesenheitserfordernis, regelmäßige feste Teamtage). Die Teilnahme am Mobile Working ist freiwillig und von beiden Seiten jederzeit widerruflich. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf Mobile Working besteht nicht; insbesondere besteht kein Anspruch auf Mobile Working aus dem Ausland.

Arbeitsplatz:

Der jeweils arbeitsvertraglich festgelegte Dienstsitz des Mitarbeiters wird nicht verändert. Für den Mitarbeiter steht gleichwohl und weiterhin ein Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung.

Arbeitszeit:

Die bisher geltenden Regelungen (örtliche Betriebsvereinbarung, Arbeitszeitgesetz) bleiben erhalten.

Auszubildende:

Für Auszubildende und dual Studierende soll Mobile Working unter besonderer Berücksichtigung des Ausbildungszwecks grundsätzlich ermöglicht werden.

Arbeitsmittel:

Kosten für elektronische Arbeitsmittel sowie Verbrauchsmaterialien trägt der Arbeitgeber. Kostenübernahmen für Büromöbel sowie Betriebskosten werden nicht übernommen.

Arbeitsschutz:

Die jeweiligen Hinweise zum Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sowie zur gesetzlichen Unfallversicherung sind auch beim Mobile Working zu beachten. Weitere Hinweise und Informationen für

Mitarbeiter und Führungskräfte - insbesondere zu den Themen Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomie, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsschutz- sind im Intranet hinterlegt (s. Merkblatt zum Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement beim Mobile Working, Handlungsempfehlung FK-Strom), es erfolgen entsprechende Unterweisungen.

Datenschutz:

Die „Richtlinie zur Informationssicherheit“ ist zu beachten.

Telearbeit und Rufbereitschaft:

Keine Änderung durch Mobile Working.

Versicherung:

Für Arbeitsunfälle, die sich bei der Ausführung einer Arbeitstätigkeit am außerbetrieblichen Arbeitsplatz ereignen sowie bei Unfällen auf dem Weg von und zum Betrieb, besteht der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung nach den allgemeinen Vorschriften. Es besteht ein zusätzlicher firmenfinanzierter Versicherungsschutz im Rahmen einer Gruppen-Unfallversicherung für mobiles Arbeiten von zu Hause (GUV-OMV).

Zu beachten ist: In Deutschland befinden wir uns noch nicht im „New Normal“, sondern weiterhin im Stadium der Pandemie.

Derzeit ist noch nicht absehbar, wann die Pandemie als bewältigt angesehen werden kann. Die Situation wird regelmäßig neu zu bewerten sein, um dann festzulegen, wann wir im "New Normal" leben können.

Fortsetzung Seite 5

Nun gilt es die Zeit zu nutzen, um örtlich in Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern zu gehen um die zukünftige Vorgehensweise zu New Normal individuell und mit den Teams zu besprechen.

Beachtet bitte auch den Sharepoint zum „New Normal Working Model“, dort sind u.a. FAQs zu finden die kontinuierlich ergänzt werden.
<https://siemens.sharepoint.com/teams/NewNormalWorkingModel2>

Stefanie Lengfelder



Wohin mit den Kid's ?

Kinderferienbetreuung

Den Betriebsrat haben schon einige Anfragen erreicht, ob dieses Jahr wieder eine Ferienbetreuung angeboten wird.

Der BR ist mit dem „Mehrgenerationenhaus“ bereits im Austausch.

Leider kann noch keine Aussage bezüglich der Ferienbetreuung getroffen werden, da niemand weiß,

wie sich die Situation mit Corona noch entwickelt.

Das Mehrgenerationenhaus möchte aber im Falle eines anhaltenden Lockdowns/Verbotes von Ferienbetreuung eine Notbetreuung anbieten und arbeitet bereits auf Hochtouren an einer Lösung.

Die Notfallbetreuung kann allerdings nur von Eltern genutzt werden,

den, welche beide berufstätig sind und es keine andere Möglichkeit einer Betreuung gibt.

Sobald konkrete Infos zur Ferien- bzw. Notfallbetreuung vorliegen, wird der BR wieder informieren.

Cindy Butz



Mehr
Generationen
Haus

**Kinderferienbetreuung
Siemens Amberg 2021**

Vytal – Digitales Mehrwegsystem

aus der TV Sendung „Höhle des Löwen“ zu Siemens in Amberg



Hochwertige Mehrwegverpackungen

100% auslaufsicher, BPA-frei, geeignet für Mikrowelle und (industrielle) Spülmaschinen



Einfach ausleihen & zurückgeben

Einfaches Ausleihen bei allen Partnern - ganz ohne Pfand - und Rückgabe bei allen Partnern oder in Rückgabeboxen



Umwelt schonen & sehe deine Wirkung

Genieß dein Essen ohne schlechtes Gewissen oder Müll. In der App siehst du, wie viel du schon eingespart hast.

Jeder Deutsche verursacht jährlich 227,5kg Verpackungsmüll. Das muss nicht sein. Daher haben sich die Firmenseite und der Betriebsrat entschlossen, sich dem Mehrwegsystem „Vytal“ anzuschließen. Hierbei handelt es sich um ein 100% auslaufsicheres, BPA-freies Produkt. Zukünftig könnt ihr Euer Essen aus dem Mitarbeiterrestaurant bequem mitnehmen, im Brotzeitraum oder zu Hause genießen (die Box eignet sich auch für die Mikrowelle) und nach dem Verzehr die Box an den vorgesehenen Rückgabestellen wieder in den Kreislauf zurückführen. So schützen wir gemeinsam die Umwelt und ihr könnt das gute Essen des Mitarbeiter-Restaurants auch später noch genießen.

Wie könnt ihr teilnehmen?

Ihr benötigt die „Vytal“-App und müsst euch dort registrieren; alternativ könnt ihr auch eine „Vytal-Card“ im Mitarbeiter-Restaurant erhalten; gescannt wird dann ein

Bar-Code auf der Box. So erfolgt die Zuordnung zu eurem Vytal-Konto.

Die Behälter gibt es in drei verschiedenen Größen:

1250ml,
750ml,
500ml.

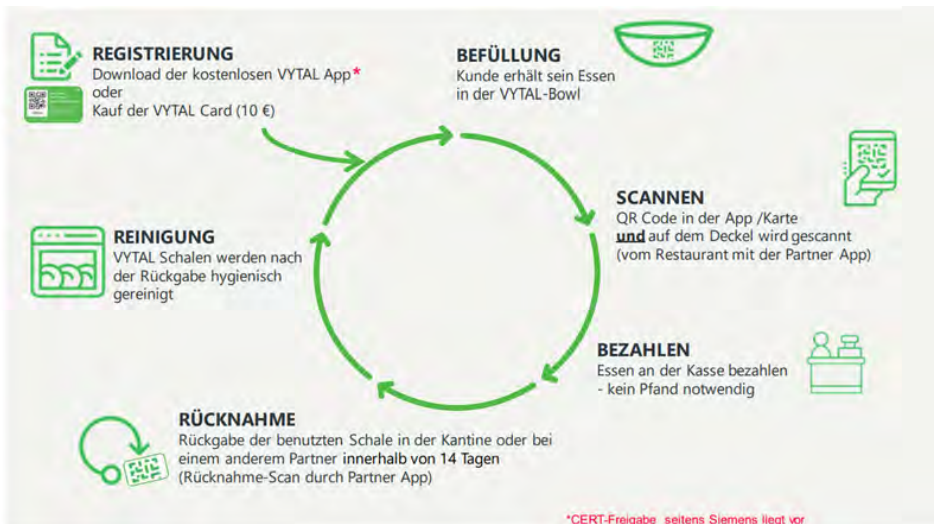


Ein weiterer Vorteil: Ihr könnt die Behälter auch bei allen anderen teilnehmenden Restaurants und Kantinen abgeben. Diese findet ihr auf der Internetseite www.vytal.org

Natürlich ist es auch weiterhin möglich eigene Mitnahmebehälter (wie bspw. Kunststoffboxen) zu nutzen. Allerdings dürfen eigens mitgebrachte Behälter nicht im Ausgabebereich befüllt werden, sondern müssen weiterhin nach den Kassen selbstständig befüllt werden.

Das bisherige Einweggeschirr wird aber aus Gründen der Nachhaltigkeit nicht mehr angeboten werden. Eine gewisse Übergangszeit wird aber eingeräumt.

Margaretha Fuchs



Bargeld „ade“ – im LZA

Nun hat es auch das LZA erreicht. Unser gallisches Dorf am Standort was Bezahlung via Bargeld

betrifft, wurde nun auch umgestellt.

Die Umstellung ist schnell und simpel vollzogen, Dank MyCasino-Card. Über die Webanwendung hat man alle Transaktionen im Blick und kann alles nachvollziehen, umstellen und bei Bedarf auch ausdrucken. Das gilt natürlich nicht nur für

Euch Kollegen*innen im LZA. Und wer mag, kann sich einen Barcode auf sein Smartphone generieren lassen und mit diesem auch unkompliziert im Mitarbeiterrestaurant bezahlen.

Margaretha Fuchs



Forderung der Arbeitgeber nach Differenzierung in der aktuellen Tarifrunde

...und warum der Betriebsrat gar nicht so viel Macht haben möchte!



Oftmals wird der Betriebsrat (BR) und die Gewerkschaft gleichgesetzt. Auch bei Siemens Amberg ist nicht allen Kolleg*innen der Unterschied immer ganz klar.

Das ist auch verständlich, denn unsere Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind fast alle zugleich auch Funktionäre einer Gewerkschaft. Dennoch ist es wichtig, Folgendes zu wissen:

Ein BR darf keinen Arbeitskampf führen und er darf auch nicht dazu aufrufen.

Daher darf der BR z.B. in seiner Zeitschrift „Spiegelei“ auch nur über die Rahmenbedingungen, den Verlauf, die Auswirkungen und das Ergebnis einer Tarifrunde berichten, aber zum Beispiel **NICHT** zum Warnstreik aufrufen. Das muss ggf. im aktuellen Fall die IG Metall als Gewerkschaft selber tun.

In der Konsequenz drücken Euch dann zwar oft auch die gleichen Leute die Flugblätter in die Hand, aber eben nicht in der Funktion als

BR, sondern als Vertrauensleute der IG Metall (VK).

In dieser Tarifrunde wollen die Arbeitgeber die Betriebsratseinheiten in den Betrieben tatsächlich künftig mit mehr Macht ausstatten. Denn die Unternehmen sollen die Möglichkeit erhalten, Änderungen (Differenzierung) bei tariflichen Sonderzahlungen, z.B. Weihnachts- oder Urlaubs- oder Tarifliches Zusatzgeld (TZUG) mit dem BR auszuhandeln und nicht mehr mit der Gewerkschaft IG Metall.

Die Arbeitgeber- Argumentation dazu klingt einfach:

„Die Betriebsräte würden ihre eigenen Betriebe doch viel besser kennen als die IG Metall und könnten besser einschätzen, wie es denen wirtschaftlich geht und ob die Leute „einen finanziellen Beitrag“ leisten würden“.

Jedoch wurde bereits anfangs im Artikel schon darauf hingewiesen, dass Betriebsräte ihre Verhandlungen mit dem Arbeitgeber **NICHT** durch mögliche Arbeitskämpfe unterstützen dürfen.

„Aus Sicht des BR genügt bei unterschiedlichen Auffassungen eben

auch meist nicht nur eine freundliche Bitte an den AG allein, sondern auch das Anwenden von Gesetzen, Verordnungen und **Tarifverträgen**. Geltende Tarifverträge stellen in den Betrieben eine arbeitsrechtliche Basis für die darüber hinaus gehenden Betriebsvereinbarungen, Protokollnotizen und Regelungsabsprachen dar, die AG und BR auf dessen Grundlage vereinbaren. Ein Eingriffsrecht der Betriebsparteien (AG/BR) in tarifliche Sonderzahlungen wäre vermutlich ein Dammbruch. Es würde Betriebsräte in eine Lage versetzen, in der sie dem Druck der Arbeitgeber mit den bestehenden Werkzeugen auf Dauer nicht Stand halten könnten.

Die Friedenspflicht endete mit Ablauf des 1. März 2021.

Manuel Stöbig



IG Metall VK Siemens Amberg
IG_Metall_VK_Siemens_Amberg

Mehr Informationen unter www.igmetall.de oder bei den Betriebsräten oder Vertrauensleuten



Wilde Abenteuer

Kinderhaus SieKids AMBärchen

Im Kinderhaus SieKids werden aktuell 36 Krippenkinder (im Alter von 8 Monaten bis 3 Jahren) und 46 Kinder im Alter von 3 – 6 Jahren betreut.



Die im September 2019 gestartete Umweltforscher-Gruppe auf dem ehemaligen Landesgartenschaugelände ist mittlerweile im Kinderhausalltag etabliert und bietet als Erfahrungsraum „Natur“ den Kindern viele verschiedene Möglichkeiten. 12-15 Kinder sind täglich auf dem Außengelände unterwegs, wo sie sich ihren Interessen und Bedürfnissen entsprechend eine Bildungs- und Lernumgebung aufbauen. Unterstützt wurde SieKids dieses Jahr von vielen verschiedenen helfenden Händen. Unter anderem isolierte und dämmte der Leitkreis der Firma Siemens Amberg den Forscherwa-

gen, um ihn winterfest zu machen.

Eine herausfordernde Zeit war und ist die pädagogische Arbeit unter Corona-Bedingungen.

Gleich zu Beginn des ersten Lockdowns wurde die Amberg-KinderAPP eingeführt, um die Kommunikation mit den Eltern zu vereinfachen und somit schnell und unkompliziert Informationen weiterzugeben. Die Pädagog*innen erarbeiteten während dieser Zeit viele verschiedene Clips, Filme, Anleitungen, Hörmedien etc., um den Kindern Bekanntes aus dem Kinderhaus-Alltag nach Hause zu schicken.

Der Modellversuch „Medienkompetenz in der Frühpädagogik stärken“ befindet sich nun in der Endphase. Mitte des Jahres entstand dazu ein Medienkonzept in dem festgehalten ist, welche Schritte gegangen wurden und wie zukünftig Medien in den Bildungsalltag des Kinderhauses integrieren werden.

Ein Highlight zum Start ins neue Kinderhausjahr im September 2020 war die Rezertifizierung als „Eine

Welt-Kita: fair und global“. Der Eine-Welt-Gedanke wurde fest in der Konzeption verankert.

Vielfalt wird im Haus gross geschrieben und auf Nachhaltigkeit z.B. beim Umgang mit Ressourcen wird weiterhin großer Wert gelegt.

Margaretha Fuchs

Impressum

Informationsschrift des Betriebsrates der Siemens AG Standort Amberg

(erscheint in unregelmäßigen Abständen)

Betriebsadresse:
Redaktion MAI-Ausschuss
Betriebsrat Siemens AG
Werner von Siemens-Str.48
92220 Amberg
Tel: 09621/80-2016
Fax: 09621/80-3482

Herausgeber:
Redaktionsteam Mitarbeiterinformation
Lengfelder Renate
Tel. +49 (173) 2544597
Benker Alexandra
Tel. +49 (173) 2092477
Hubert Karin
Tel. +49 (9621) 9632482
Butz Cindy
Tel. +49 (1520) 3398856
Moch Ulrich
Tel. +49 (173) 2589071
Stöbig Manuel
Tel. +49 (173) 3224714
Die Redaktion behält sich das Recht zur Kürzung von Zuschriften vor.

Foto: Betriebsrat
(soweit nicht anders angegeben)
Druck:
Don Bosco Druck & Design
Ensdorf
V.i.S.d.P.: Jung Volker



...wünscht euch euer Betriebsrat