

JÜRGEN REUSCH

Dräxlmaier: Gerade in der Krise muss sichere Arbeit auch gesunde und gute Arbeit sein

Der Auslöser waren ausufernde und gesundheitlich hochriskante Arbeitszeiten. Seit mehreren Jahren befasst sich der Betriebsrat des High-Tech-Automobilzulieferers Dräxlmaier in Bayern intensiv mit den psychischen Belastungen der Beschäftigten und hat eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung in Gang gesetzt. Die vereinbarten Maßnahmen zu humaneren Arbeitszeiten wurden dabei zum Hebel, auch Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation zu überprüfen und zu optimieren. Das Management ist nun in der Pflicht, konkrete und kreative Lösungen zu entwickeln – mit den Beschäftigten und mit dem Betriebsrat. Mit der Krise kam die Kurzarbeit, inzwischen droht auch Personalabbau.

Der Kampf um jeden Arbeitsplatz ist ins Zentrum der Betriebsratsarbeit gerückt. Zugleich will der Betriebsrat aber verhindern, dass die Arbeitgeber die Krise missbrauchen, um den Kolleginnen und Kollegen immer neue Zumutungen aufzubürden. Die Beschäftigten haben in dem ganzen Prozess Ansprüche auf gute Arbeitsgestaltung entwickelt, die sie jetzt verteidigen. Es geht also um sichere Arbeit, die zugleich gesunde und gute Arbeit ist.

Die Krise hat uns voll erwischt, stellt Rudolf Lang nüchtern fest. Er ist Betriebsratsvorsitzender beim Automobilzulieferer Dräxlmaier im niederbayerischen Vilsbiburg und zugleich auch Konzernbetriebsratsvorsitzender. Rund 2.600 meist hochqualifizierte Kolleginnen und Kollegen arbeiten hier, mehrheitlich IT-Spezialisten, Entwickler und ähnliche Berufe. Seit Kurzem ist die Katze aus dem Sack: Bis zu 300 Arbeitsplätze sollen allein in Vilsbiburg bis Ende 2011 abgebaut werden, geht es nach dem Management. Das ist bitter, und Betriebsrat und IG Metall haben alle Hände voll zu tun, um das Schlimmste abzuwehren. Der Kampf um jeden Arbeitsplatz absorbiert seither den Großteil der Betriebsratsarbeit. Trotzdem, so unterstreicht Lang, wäre es nicht richtig, das Thema Gesundheit jetzt zurückzustellen. Die Beschäftigten wollen das auch nicht. Gesundheit ist das Wichtigste, was sie haben. Und wenn der Arbeitgeber jetzt versuchen sollte, die Krise zu nutzen, um schlechtere und damit auch gesundheitsriskantere Arbeitsbedingungen durchzusetzen, so muss das abgewehrt werden. Alles andere, so Lang, wäre eine falsche Politik.

Gesundheit – schon lange ein Thema des Dräxlmaier-Betriebsrats

Gesundheit am Arbeitsplatz ist schon lange ein zentrales Thema für den Dräxlmaier-Betriebsrat. Angefangen hat das mit Arbeitszeit-Fragen (siehe schon Gute Arbeit. 11/2008, Seite 23-24; 5/2007, Seite 20-22; 12/2006, Seite 24-26). Bereits vor einigen Jahren stellte der Betriebsrat fest, dass „Arbeiten ohne Ende“ zu einer Art Dauerzustand beim Unternehmen geworden war. Zeitkonten liefen über, unbezahlte Überstunden häuften sich, die Beschäftigten stempelten öfter mal nach zehn Stunden aus und arbeiteten dann weiter etc. – alles Anzeichen dafür, dass sie unter großem Druck standen und keinen anderen Ausweg sahen, um das enorme Arbeitspensum und den Termindruck zu bewältigen. Klagen über Zeit- und Termindruck, Überlastung, ständige Unterbrechungen häuften sich.

Für den Betriebsrat war das Anlass, diese Themen systematisch aufzugreifen und etwa seit dem Jahr 2005 mit Hilfe des Arbeitszeit-TÜV der IG Metall als „Projekt Gute Arbeit“ längerfristig zu bearbeiten. Damals begann der Betriebsrat dann damit, in zwei Pilotbereichen den Arbeitszeit-TÜV der IG Metall einzusetzen und machte so die ausufernden Arbeits-

zeiten im Betrieb zu einem zentralen Thema – bis heute, aus guten Gründen.

2008: Betriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung

2008 folgte eine Betriebsvereinbarung zu einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung, die weiche Belastungsfaktoren einschließt. Dieser Begriff erscheint dem Betriebsrat besser handhabbar als der oft vorbelastete Ausdruck „psychische Belastungen“. In den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung konnte der Betriebsrat durchsetzen, dass das stressBarometer der IG Metall in die Erhebungsbögen eingearbeitet wurde. Der Betriebsrat setzte die Themen, um die es gehen sollte. Die Betriebsvereinbarung – die selbst geronnene Mitbestimmung ist – fiel bewusst relativ kurz und knapp aus. Einzelheiten werden in den paritätisch besetzten Gremien ausgehandelt. Und viele Details vor allem zur Erfassung der Belastungen sind in den umfangreichen Anhängen enthalten. Auf der Basis der Betriebsvereinbarung gab es im Jahr 2008 eine erste umfassende Befragung der Belegschaft. Die guten Rücklaufquoten zeigen, dass diese sich positiv angesprochen fühlte.

Konkrete Maßnahmen für bessere Arbeitszeitgestaltung

Hinsichtlich der Arbeitszeitproblematik – die ja nach § 5 Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich als ein Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung genannt wird – konnte der Betriebsrat nach intensiven Diskussionen einen ganzen Katalog konkreter Maßnahmen durchsetzen:

- ▶ Die Zeitkonten werden bei 150 Stunden gedeckelt.
- ▶ Es wurde ein Ampelkonto eingerichtet: Kommt das Zeitguthaben vom grünen in den gelben oder gar in den roten Bereich, müssen verschiedene genau bezeichnete Maßnahmen ergriffen werden, um in den grünen Bereich zurückzukommen.
- ▶ Nach einer einwöchigen Dienstreise muss ein freier Tag genommen werden, nach einer zweiwöchigen zwei Tage. Diesen Vorschlag entwickelten die betroffenen Beschäftigten selbst.
- ▶ Diese freien Tage müssen in der Folgewoche genommen werden. Der Tag ist frei wählbar, muss aber vor Antritt der Reise mit dem Vorgesetzten abgestimmt werden. Für das Dienstreise-Zeitkonto gilt eine Obergrenze von

DER AUTOR

Dr. Jürgen Reusch



Jg. 1947, Politikwissenschaftler, ist seit 1993 Redakteur der Arbeit & Ökologie-Briefe bzw. von Gute Arbeit.

100 Stunden. Diese Regelung wurde zunächst in einer Abteilung als Pilotprojekt getestet. Trotz der Krise, so berichtet Lang, gehen wir jetzt daran, diese Regelung auf den ganzen Standort auszuweiten.

- Dienstreiseanträge dürfen von den Vorgesetzten nicht genehmigt werden, wenn sich der betreffende Beschäftigte bereits in der Rotphase befindet.

Das klingt einfacher als es ist. Es geht auch nicht um simple Lösungen nach Schema F. Denn die Zeitkonten bei „roter Ampel“ zu begrenzen oder zurückzufahren oder eine Dienstreise nicht zu genehmigen – solche Maßnahmen sind auf Dauer nur wirksam, wenn die Vorgesetzten, das Management an die Ursachen für diese ausufernden Arbeitszeiten herangehen, wenn also ein permanenter Aushandlungsprozess zur besseren Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltung zusammen mit den Beschäftigten in Gang gesetzt wird. Das Ampel-Modell ist der Hebel dazu. Denn das Arbeitspensum muss ja bewältigt, die Termine müssen eingehalten und die Dienstreise muss ja gemacht werden.

Und bei diesen Optimierungsprozessen offenbart sich dann eine ganze Palette von tiefer gehenden Problemen, die noch sehr viel mehr umfasst als die Arbeitszeitfragen. Dazu gehören knappe Personalbemessung, enge Termine, zu große Arbeitsmenge, Mängel in der Arbeitsorganisation, im Informationsfluss, Defizite in der Führungsqualität u. a. m. Und hier müssen die Verantwortlichen dann konkrete und kreative Lösungen entwickeln – mit den Beschäftigten und mit dem Betriebsrat.

Arbeitszeiten: Autonomie und Regulierung

Schon früh hatte der Betriebsrat erkannt, dass traditionelle Arbeitszeit-Reglementierungen bei Dräxlmaier nicht mehr funktionieren konnten, weil sie von den Beschäftigten unterlaufen würden. Die oben genannten neuen Regelungen waren daher Ergebnis eines intensiven Kommunikationsprozesses zwischen Betriebsrat und Belegschaft selbst, wie überhaupt die permanente Einbeziehung und Information der Beschäftigten durch ihre Interessenvertretung ein Charakteristikum des gesamten Prozesses war und ist.¹ Anders, so Lang, wären die getroffenen Regelungen auch kaum in die Praxis umzusetzen gewesen.

Arbeitszeit-TÜV und stressBarometer der IG Metall

Der Arbeitszeit-TÜV, eine Arbeitsmappe des Projekts „Gute Arbeit“ der IG Metall, kann als pdf-Datei heruntergeladen werden unter www.igmetall.de/gutearbeit oder er kann als Printfassung unter dieser Internetadresse bestellt werden. Die Arbeitsmappe enthält eine CD-ROM mit dem neuen Auswertungstool.

Das stressBarometer der IG Metall unterstützt die Gefährdungsbeurteilung: Mit seiner Hilfe lassen sich sehr gut Gefährdungen psychischer Arbeitsbelastungen ermitteln und beurteilen. Es besteht aus einem Fragebogen und einem Excel basierten Programm und entspricht den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes. Das stressBarometer kann bestellt werden unter: www.igmetall.de/shop. Siehe dazu ausführlicher den Beitrag von Andrea Fergen in: Gute Arbeit. 12/2009, Seite 16-19.

Eine wichtige Frage, die hinsichtlich der Arbeitszeiten zu beantworten war, lautete: Wie lassen sich solche Regulierungserfordernisse mit den verständlichen und berechtigten Bedürfnissen hochqualifizierter Beschäftigter nach Flexibilität und Autonomie auch in der Arbeitszeitgestaltung verbinden? Ohne sinnvolle Regulierung, ohne Grenzen, so eine zentrale Erfahrung des Betriebsrats, blieb für die Beschäftigten letztlich nur das „Arbeiten ohne Ende“ übrig, die Autonomie verkehrte sich in ihr Gegenteil. Autonomie konnte und kann sich also nur innerhalb regulierter Verhältnisse entfalten, auch nur innerhalb regulierter Arbeitszeitverhältnisse – was aber keineswegs dasselbe ist wie starre Arbeitszeitvorschriften herkömmlicher Art. Es musste ein austariertes Verhältnis von Freiheit und Grenzen gefunden und mit den Beschäftigten kommuniziert und dann auch noch gegenüber dem Management durchgesetzt werden.

Das Management nicht aus der Verantwortung entlassen

Das Ergebnis war eine Reihe von „Wenn-Dann-Grundsätzen“: Wenn ein bestimmtes Maß an Arbeitszeitstunden erreicht wurde, dann mussten Überstunden abgebaut werden. Wenn das Arbeitszeitkonto ein bestimmtes Limit überschritt, dann musste ein Freizeitbock eingeschoben werden – im Interesse der körperlichen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten und um ihrer Selbstausschöpfung vorzubeugen. Wenn das Ampelkonto rot wurde, musste der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen treffen.

So wurden die Rechte und auch die Grenzen für den Arbeitgeber definiert, es wurden aber auch Spielräume und Grenzen für die Beschäftigten selbst benannt. Das in der Praxis auch durchzusetzen verlangte vom Betriebsrat eine beträchtliche Überzeugungsarbeit. Gegenüber der Geschäftsleitung musste er außerdem Konfliktfähigkeit und Konfliktbereitschaft beweisen. Als Betriebsrat mussten wir, so berichtet Rudolf Lang, stets ein klares Ziel und eine entsprechende Anlage unseres Vorgehens vor Augen haben, um überblicken zu können, welche Spielräume wir nutzen und welche Kompromisse wir schließlich guten Gewissens eingehen konnten. Mit dieser Herangehensweise konnten wir in wichtigen Punkten das Management auch zum Einlenken bewegen. Letztlich geht es bei den Arbeitszeitfragen darum, so ergänzt Betriebsrat Michael Reithmeier, die Verantwortung für die Überlastung und Fehlbeanspruchung der Beschäftigten dorthin zu bringen, wohin sie auch gehört: Nämlich zu den Personalverantwortlichen, und sie nicht den einzelnen Kolleginnen und Kollegen aufzubürden.

Die Ansprüche der Beschäftigten an gute Arbeit ernst genommen

Außerdem, so Rudi Lang, haben wir die Erfahrung gemacht, dass wir weder das Arbeitszeitthema noch andere Fragen des Belastungsspektrums gegenüber den Kolleginnen und Kollegen lediglich unter dem Aspekt des „Leidens“ thematisieren durften. Leidensdruck war und ist natürlich vorhanden, aber das ist nur ein Teil des Problems. Wir haben es mit hochqualifizierten, selbstbewussten Beschäftigten zu tun, die von einem hohen Arbeitsethos geleitet werden, die gute Arbeit, gute Produkte und gute Dienstleistungen erbringen wollen und können. Hier mussten wir ebenfalls ansetzen: Denn diesem richtigen und hohen Anspruch können sie nur unter guten

¹ Siehe dazu das Betriebsbeispiel Dräxlmaier (verfasst von Michaela Böhm), in: Betriebsräte organisieren Beteiligung. Gute Arbeit braucht Demokratie. Handlungshilfen und Praxisbeispiele, hrsg. vom Vorstand der IG Metall, Funktionsbereich Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Frankfurt/Main 2010, Seite 19-22.

Arbeitsbedingungen gerecht werden. Deshalb, so erläutert der Betriebsratsvorsitzende, schien es uns sinnvoll, die Kritik an schlechten Arbeitszeit- und sonstigen Verhältnissen und den Anspruch auf gute Arbeit, gute Arbeitsbedingungen für gute Produkte und Dienstleistungen und schließlich auch ihren Anspruch auf ein gutes Leben in Form eines Projekts „Gute Arbeit“ zu verfolgen. Projekte zu bearbeiten ist für die Kolleginnen und Kollegen in ihren Arbeitszusammenhängen ganz normal und kann von ihnen nachvollzogen werden. Und auch für den Betriebsrat ist es normal. Er hat außerdem gelernt, Prozesse zu organisieren und zu moderieren und mit offenen Situationen umzugehen.

Die Krise brachte eine ganz neue Situation

Das Krisenjahr 2009 brachte dann für Dräxlmaier ganz neue Probleme: Es gab einen massiven Auftragsrückgang und Umsatzeinbrüche, teils als Folge der Krise, teils durch Managemententscheidungen hausgemacht. Das veränderte die Situation im Betrieb drastisch. Im Februar 2009 begann für einen großen Teil der Beschäftigten in Vilsbiburg Kurzarbeit, und sie dauert bisher noch an. Entlassungen drohen aber trotzdem. Im schlimmsten Fall stehen bis Ende 2011 am Standort Vilsbiburg 300 Stellen zur Disposition. Hier gegen zu halten ist derzeit Hauptaufgabe des Betriebsrats. Außerdem wurde das so genannte Zerteilgeschäft mit seinen rund 50 Arbeitsplätzen zum 1. März verkauft – an die Mutares AG. Was das für die Arbeitsplätze dort bedeutet, muss sich noch herausstellen. Jedenfalls hat der Betriebsrat hier noch für eine Zeit lang ein Übergangsmandat und kann noch aktiv sein. An anderen Standorten des Konzerns sind weitere Arbeitsplätze teilweise massiv bedroht, insgesamt, so errechnet Lang, handelt es sich um 1300 Stellen. Dem Puffer Kurzarbeit kommt deswegen nach wie vor große Bedeutung zu – um möglichen Personalabbau hinauszuschieben und Zeit zu gewinnen. Eine Betriebsvereinbarung soll die Fortführung der Kurzarbeit bis zum Jahresende sichern. Die weitere Entwicklung ist derzeit offen.

In der Kurzarbeit hat der Leistungsdruck sogar zugenommen

Was die Arbeitszeiten betrifft, haben sich die Akzente in der Diskussion also verschoben: Die teilweise überquellenden Arbeitszeitkonten wurden inzwischen abgeschmolzen, Mehrarbeit in diesem Sinne wird zumindest vorerst nicht geleistet. Allerdings hatte die Geschäftsleitung mit Beginn der Kurzarbeit die Devise ausgegeben, es könne trotz Kurzarbeit Personalabbau drohen, wenn der Umsatz über die Kurzarbeitsphase hinaus zurückgehe. Diese Drohung hatte zur Folge, dass viele Beschäftigte zwar kürzer arbeiteten, dass sie ihr tatsächliches Arbeitspensum aber nicht im gleichen Maß verringerten, so dass Arbeitsmenge und Arbeitsdruck sogar noch zunahmten. Beim Betriebsrat häuften sich danach Klagen von Kolleginnen und Kollegen über Stress und Überlastung. Auch die Schwerbehindertenvertretung wurde im vergangenen Jahr mit Hilfeersuchen von über 50 Kolleginnen und Kollegen konfrontiert, die sich dem – trotz Kurzarbeit weiter zunehmenden – Arbeitsdruck nicht mehr gewachsen fühlten. Das zeigt auch: Die Beschäftigten sind inzwischen für diese Themen sensibilisiert und nehmen nicht mehr alles hin; das ist auch gut so.

Der Betrieb

Die Dräxlmaier Group entwickelt und produziert Elektrik/Elektronik und Innenausstattung für Automobile. Das Unternehmen hat in 20 Ländern und 51 Standorten mehr als 30 000 Beschäftigte. In der Unternehmenszentrale in Vilsbiburg bei Landshut arbeiten rund 2 600 Männer und Frauen, davon lediglich 200 in der Produktion, die Mehrheit sind hoch qualifizierte Angestellte in Entwicklung, Verwaltung, IT und Logistik.

Für sichere und gute Arbeit

Deswegen, so Rudi Lang, halten wir unbeirrt daran fest, dass es demnächst eine weitere Runde der Gefährdungsbeurteilung geben muss. Die Entgrenzung der Arbeitszeiten ist weiterhin ein wichtiges Thema. Im vierten Quartal dieses Jahres soll es eine erneute Befragung der Beschäftigten geben mit dem Ziel, weitere Maßnahmen zur humaneren Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dazu, so Lang, werden uns die Ergebnisse der vergangenen Befragung Hilfestellung geben. Diese Ergebnisse werden nach der Erwartung des Betriebsrats zwischen Mai und Juli dieses Jahres vorliegen.

„Dräxlmaier muss Kurzarbeit voll nutzen“

Betriebsratsvorsitzender Lang: Entlassungen könnten damit in diesem Jahr verhindert werden – Heute Verhandlungen

Von Alois Schiefel

Vilsbiburg. Bevor es bei dem Vilsbiburger Automobilzulieferer Dräxlmaier zu Entlassungen kommt, muss die Firma die bis Ende 2010 vorhandene Möglichkeit der Kurzarbeit voll nutzen. Dies forderte gestern Dräxlmaier-Betriebsratschef Rudi Lang.

Dräxlmaier – nach BMW und der ZF drittgrößter Arbeitgeber in Niederbayern – will Firmenangaben zufolge innerhalb von zwei Jahren bis zu 360 von rund 3200 Arbeitsplätzen in Deutschland streichen. Bis zu 300 Stellen sollen am Stammort Vilsbiburg wegfallen, wo derzeit noch 2900 Menschen arbeiten, und bis zu 60 im Werk Achim bei Bremen, wo die Belegschaftszahl aktuell bei 280 liegt. Als Grund dafür gibt ein Unternehmenssprecher Auftragsrückgang 2009 von 26 Prozent an.

Last Lang finden heute Gespräche des Betriebsrats mit der Unternehmensführung statt. „Wir haben hier zwei Ziele, die Vermeidung von Kündigungen in diesem Jahr, was durch die Nutzung der Kurzarbeitsmöglichkeiten erreicht werden kann, und über 2010 hinaus ein sozialverträglicher Stellenabbau, sollten Streichungen wirklich nötig sein“, sagt Lang zur PNP.

Die Dräxlmaier Group befindet sich wie die gesamte Automobilindustrie in einer „sehr angespannten Situation“ und kämpfe mit „nachhaltigen Absatzrückgängen“ vor allem in Westeuropa und den USA, teilte das Unternehmen schriftlich mit. Trotz leichter Erholungstendenzen könne das Absatzvolumen der Jahre 2007/2008 erst in einigen Jahren wieder erreicht werden. Nachdem sich Dräxlmaier bereits 2009 an den Auslands-

standorten an diese Bedingungen angepasst habe, müsse dies auch im Inland geschehen, „insbesondere in der Unternehmenszentrale in Vilsbiburg sowie an dem Interner-Standort in Achim“, so die Meldung.

Auf die neben Vilsbiburg anderen bayerischen Werke Landshut an der Saar (1500 Mitarbeiter), Ingolstadt, München und Hertenberg a.d. Laaber wird in der Meldung nicht eingegangen.

Nach PNP-Informationen hat die Dräxlmaier-Gruppe, die mit 49 Standorten in 20 Ländern tätig ist, seit Krisenbeginn 2008 im Ausland bereits rund 7000 Stellen gestrichen und damit die Konzernbeschäftigtenzahl auf nur mehr 33 000 herabsetzt gefahren. Die meisten Entlassungen gab es in Werken in Osteuropa und in Mexiko.

Doch auch in Deutschland könnte die Dräxlmaier-Blegschaftzahl stärker als um 360 fallen. So heißt es in der Zulieferbranche, das Dräxlmaier-Werk in Bruchsal mit rund 500 Beschäftigten solle verkauft werden. Dräxlmaier wolle sich vom Bereich Zerteile trennen. Davon wären auch 50 Mitarbeiter in Vilsbiburg betroffen. Die Firmensleitung selber gab sich gestern sehr „zögerlich“ und wolle über die schriftliche Pressemitteilung hinaus kaum Fragen beantworten.

Ein Hinweis auf ein geplantes Abstoßen einiger Produktionsstellen könnte aber der Satz in der Pressemitteilung sein, das Unternehmen wolle sich „zunehmend auf Zukunftstechnologien wie Elektromobilität und energieeffizienten „Leichtbau“ konzentrieren.

Dräxlmaier beliefert vor allem Auto-Premiumhersteller. Ob Audi und BMW, Ferrari und Cadillac, Jaguar und Mercedes oder Porsche und VW. All diese Autohersteller und viele andere betreiben hochwertige Cockpits, Mittelkonsolen, Türverkleidungen, Zerteile aus edlen Holzern oder kunststoffgeprägte Elektronik aus den Werken der Dräxlmaier-Gruppe. Das Unternehmen wurde bereits 1958 gegründet.



Elektronikstränge für Auto-Cockpits fertigen diese Dräxlmaier-Mitarbeiterinnen. – dpa

So weit wir das jetzt überblicken können, wird die Beschäftigungssicherung in diesem Jahr im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen, fasst Rudi Lang zusammen. Aber, so unterstreicht er weiter, wir dürfen nicht zulassen, dass die Arbeitgeber diese Situation missbrauchen, um den Kolleginnen und Kollegen immer neue Zumutungen aufzubürden, zumal die Belegschaft immer älter wird. Es wäre völlig unsinnig, dass die Arbeitsplätze, die wir sichern, Knochenjobs sind, an denen die Kolleginnen und Kollegen ihre Gesundheit ruinieren müssen. Die wehren sich auch längst dagegen, sie haben in den jahrelangen Auseinandersetzungen, an denen sie ja auch aktiv teilgenommen haben, gelernt, autonome Ansprüche an gute Arbeitsbedingungen zu stellen, sie haben die erreichten Verbesserungen schätzen gelernt, und daran halten sie fest. Was wir also brauchen, ist sichere Arbeit, die zugleich gesunde und gute Arbeit sein muss. Auch in der Krise ist gute Arbeit eine Standardaufgabe der Interessenvertretung.

Passauer Neue Presse am 11. Februar 2010: »Dräxlmaier muss Kurzarbeit voll nutzen«

Weitere Informationen

Lisa Dräxlmaier GmbH, Landshuter Straße 100, 84137 Vilsbiburg, Betriebsrat, Rudi Lang, rudolf.lang@draexlmaier.de, Michael Reithmeier, michael.reithmeier@draexlmaier.de, www.draexlmaier.de.