

Nachrichten

vom

Mercedesplatz

März 2005

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

Web: www.alternativemetaller.de

Neuer Angriff - Erpressung geht weiter

Schrempf und Cordes geben keine Ruhe. Knapp ein halbes Jahr nach Abschluss der Vereinbarung Zukunftssicherung 2012 drohen den Beschäftigten des Werkes Bremen neue Verschlechterungen.

Nach Angaben des Betriebsratvorsitzenden U. Richter verlangt Daimler-Chrysler für den Bau einer neuen Variante der C-Klasse (eines kleinen Geländewagens) vom Jahr 2008 an eine Ausweitung der Wochenschichten von 15 auf 18 und eine Halbierung der Pausen. Auch von einer erneuten Lohnabsenkung ist die Rede.

Bremer Belegschaft legt Arbeit nieder

Im ganzen Werk Bremen haben die Koll. für knapp eine Stunde die Arbeit niedergelegt, um sich beim Betriebsrat zu informieren. Sie protestierten damit gegen das Vorgehen des Vorstandes DC bei der Vergabe des kl. Geländewagens auf Basis der C-Klasse. In bekannter Manier versucht Schrempf und Cordes die Standorte gegeneinander auszuspielen.

Werk Bremen hat niedrige Arbeitskosten!

Dabei galt ja gerade das Werk Bremen als Vorbild für niedrige Arbeitskosten. Den Sindelfinger Koll. wurde erst vor kurzem damit gedroht die neue C-Klasse nach Bremen zu verlagern, gerade weil man dort erheblich billiger produzieren kann. Zusätzlich wird im PKW-Bereich

ein Spar- und Ratioprogramm zur Steigerung der Effizienz durchgezogen. Das ganze nennt sich "CORE". Alleine damit sollen mehrere Milliarden eingespart werden. Begründet wird das mit einem angeblichen Einbruch der Gewinne bei der Mercedes-Car-Group (PKW-Bereich). Ob der Operating Profit wirklich von 3,13 auf 1,67 Milliarden gesunken ist, bleibt für Betriebsräte und Mitarbeiter nicht nachprüfbar.

Gegenwehr ist möglich!

Wie man sieht, geht der Generalangriff auf Lohnniveau und Arbeitsbedingungen unvermindert weiter. Die Arbeitskosten sollen erneut gesenkt werden. Es gibt scheinbar kein Halten mehr. Dabei ist es höchste Zeit für kollektive Gegenwehr. Gegen diesen Generalangriff von Politik und Konzernen hilft nur gemeinsamer und machtvoller Widerstand. Es kann ja wohl nicht angehen, dass

Gewerkschaften und Betriebsräte nur noch die "nützlichen Idioten" beim Umsetzen immer neuer Grausamkeiten sind.

Dass es auch anders geht, dass durchaus noch Gegenwehr möglich ist, zeigen die jüngsten Grossdemonstrationen in Frankreich und Italien. Zumindest sind dort die Arbeitnehmer und Gewerkschaften nicht so einfach bereit, sich das Fell über die Ohren ziehen zu lassen!



Zeitarbeit:

Moderner Sklavenhandel!

Mit der Umsetzung der Betriebsvereinbarung "Zukunfts-sicherung 2012" kommt jetzt auch die neue Arbeitsbeziehung "Zeitarbeit"!

Nach Absprache zwischen Werkleitung und Betriebsrat hat die Leiharbeiter-Firma "Automotive" ehemals befristete Mitarbeiter übernommen, deren Verträge bei DC in Kassel am 28. Februar ausgelaufen sind. Sie werden nun als Leiharbeiter an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt.

Der heftige Zorn dieser bisher befristet beschäftigten Kollegen ist dabei mehr als berechtigt. Sie fragen sich, warum eine befristete Weiterbeschäftigung bei DC nicht möglich war.

Obwohl der Personalbedarf ungemindert vorhanden ist, wur-

den diese Kollegen jetzt mehr oder weniger in diese Leiharbeiterfirma hineingepresst (welche Alternativen haben sie?). Neben einem Hungerlohn müssen sie Verluste bei Schicht- und Mehrarbeitszuschlägen, Urlaub, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld hinnehmen.

Auch wenn ihnen der Lohn (Montageschlossers bei "Automotive": 7,01 Euro pro Stunde) und einige Zuschläge vom Daimler aufgestockt wird, bleibt das dumpfe Gefühl von Heute auf Morgen für eben diese 7,01 Euro irgendwo in der Welt herumgeschickt zu werden.

Klar ist, dass DaimlerChrysler alle Möglichkeiten der Personalflexibilisierung nützen will, um "teures" Stammpersonal weiter abzubauen. Ob dabei Familien zu Grunde gehen, Existenzen unsicher werden, oder ganz einfach menschenwürdiges Leben noch möglich ist, das müssen sich all diejenigen fragen, die solche Betriebsvereinbarungen abschließen.

Wir AlternativenMetaller finden es einfach pervers, wie hier gewerkschaftliche Grundpositionen der Wettbewerbsfähigkeit geopfert werden!

21 Schichten:

Dammbruch?

Die zurzeit hohen Programme bei den schweren Nutzfahrzeugen zeigen immer mehr die Kapazitätsgrenzen in der Produktion auf.

Der Samstag in der Frühschicht und die 6. Nachtschicht ist deshalb schon die Regel.

Aber immer öfter wird auf das noch verbleibende Restwochenende am Samstag zweite Schicht oder gar auf den Sonntag zurückgegriffen.

Die absolute Schärfe findet jetzt in der Achsschenkelfertigung Kost. 263.9 statt. Produktionsbedingt wird dort erstmals die gesamte Woche von Montag bis Sonntag rund um die Uhr mit Arbeit belegt.

Eine Alternative zu diesen 21 Schichten wäre der Zukauf von Achsschenkeln. Dabei stellte sich aber heraus, dass entsprechende Fremdanbieter die geforderten Stückzahlen gar nicht liefern können. Und das was sie liefern könnten, würde weit mehr als das doppelte kosten, als selbst hergestellten Achsschenkel.

Bleibt also etwas anderes übrig, als außer in den sauren Apfel "21 Schichten" zu beißen? Warum ist es nicht möglich, dass Kunden auf ihren bestellten

LKW warten können? Ist es für gesellschaftspolitisch denkende Gewerkschafter hinnehmbar; für ein paar mehr gebaute LKWs das Wochenende preis zu geben?

Wir AlternativeMetaller denken, dass die Produktion solcher Güter am Wochenende nicht so überlebenswichtig ist, wie etwa die ständige Präsenz einer Feuerwehr oder eines Krankenhauses. In der Regel ist (oder besser: war) das freie Wochenende die einzige Zeit, in der eine Familie etwas gemeinsam unternehmen kann.

Die letzte Schamgrenze, Produktionsbedingt nun auch mit 21 Schichten auf das komplette Wochenende zugreifen zu können, ist damit gefallen. Die einzige Chance aus diesem Dilemma heraus zu kommen wäre zusätzliche Maschinenkapazität anzuschaffen. Aber warum sollte die Unternehmensleitung das jetzt noch tun, wo sie doch auf 21 Schichten zurückgreifen kann?

Der Finger steckt schon bis zum Anschlag!

PS: Mittlerweile hat der BR auch in der Sprinter-Fertigung, Kost 229.9 und 217.9, 21-Schichten mehrheitlich zugestimmt.

Tanze Samba mit mir!

Während die einen bei der Verabschiedung von H. Illi "Samba tanzten", blieb für die KollegInnen in den Büros, an Maschinen und Montagen nur die alltägliche harte Arbeit und die Rolle des Zaungastes. Wo sonst im Werk striktes Alkoholverbot herrscht, "flossen Wein und Bier in Strömen". Die örtliche Presse berichtet gar von einem grandiosen Abschiedsspektakel.

Manche, so scheint es, sind halt doch gleicher. In jedem Fall war der Aufwand zur Verabschiedung unseres Werkleiters Illi beträchtlich. Es wurden keine Kosten und Mühen gescheut.

Da wurde eine ganze Produktionshalle zumindest teilweise ausgeräumt. In der angrenzenden Produktion wurden die Kollegen der Spät- und Nachtschicht nach Hause geschickt. Bei der Belegschaft kam das ganze nicht gerade gut an.

Einmal mehr wurde der Unterschied zwischen "denen da oben" und "uns da unten" deutlich. Events wie diese Verabschiedung, diverse Weihnachtsfeiern und dicke Prämien für die einen, zahlreiche Sparmaßnahmen für die anderen. Irgend jemand muss es ja bezahlen!

Immerhin durften wir schon die Verabschiedungen der Werkleiter Karpinski, Dr. Schomburg und Landmann miterleben. Für uns in einem angemessenen und eher bescheidenen Rahmen. Aber auch hier haben sich sichtbar die Zeiten geändert. Bescheidenheit gehört heute nicht mehr unbedingt zu den Tugenden

der Manager der DCAG. Es geht dabei ausdrücklich nicht um den so genannten Sozialneid. Vielmehr richtet sich die Kritik gegen die Vertreter des Kapitals bei DC, die sich zunehmend selbst inszenieren und feiern lassen.

Für den normalen Mitarbeiter, der nach 30 oder 40 Jahren harter Arbeit aus dem Unternehmen ausscheidet, hat man oft nicht mal einen Handschlag übrig. Auch das haben wir zur Genüge erlebt. Da bleibt nur wenig von der viel zitierten Betriebskultur der DCAG.

Aus der Zeitung erfährt der von Lohnabsenkung, verschärfter Arbeitsbedingung und Dienstleister-Tarifvertrag gebeutelte Kollege, dass die Stimmung im Werk Kassel prächtig ist. Das mag wohl nur für die zutreffen, die da gefeiert haben.

Keiner will die Verdienste von H. Illi für das Werk Kassel bestreiten. Aber letztlich darf man von einem Werkleiter überdurchschnittliches Engagement und Einsatz erwarten. Dafür wird er schließlich auch sehr gut bezahlt.

Es versteht sich von selbst, dass von Seiten des Betriebsrats nur die selbsternannten Co-Manager geladen waren. Warum von den *AlternativenMetallern* keiner eingeladen war? Sicher nicht, weil man unsere Absage nicht ertragen hätte: Man wollte einfach unter sich sein!



Zukunftssicherung – es geht an die Kohle!

Die großen Unternehmen der Autobranche, wie DaimlerChrysler, VW und Opel setzen trotz bestehender Tarifverträge zunehmend ihre Sparmaßnahmen, auch bei Löhnen und Gehältern durch.

DaimlerChrysler hat es vorgemacht. Von der zuletzt abgeschlossenen Vereinbarung "Zukunftssicherung" geht vor allem ein fatales Signal aus:

Erpressung lohnt sich. Hier hat sich die Unternehmensstrategie voll durchgesetzt.

500 Millionen Euro sollen bei den Mitarbeitern eingespart werden.

Es hat den Anschein, als lassen sich hier die Vertreter der IGM und die Spitzen-Betriebsräte von den Managern missbrauchen.

Ein Ergebnis ist:

Die betriebliche Entgeltlinie wird für alle Beschäftigten der DC-AG ab 1. Januar 2006 sockelwirksam um 2,79 % abgesenkt.

Für das Werk Kassel versteigt sich der BR-Vorsitzende D. Seidel gar zur Aussage, eine zusätzliche finanzielle Belastung sei vermieden worden. Über solche Rechenkünste kann man nur staunen.

Natürlich werden wir im Werk Kassel noch zusätzlich zur Kasse gebeten und nicht zu knapp. Schließlich wurden Löhne und Gehälter um jeweils 1% abgesenkt. Auch beim Bonuslohn werden 2%, das sind 1,8 Mio. EUR an Lohnkosten vorneweg eingespart. Insgesamt sind das dann schon 3% vom Lohn! Wenn man jetzt noch die Absenkung der Entgeltlinie von 2,79% dazurechnet, ist das ne Menge Holz.

Das dicke Ende kommt noch

Das gilt besonders für die vom Dienstleistertarifvertrag betroffenen Mitarbeiter. Auch beim Bonuslohn sollten sich die KollegInnen nicht von den aktuellen geschönten Zahlen täuschen lassen. Mit Speck fängt man bekanntlich Mäuse. Schließlich will die Produktionsleitung mit diesem Lohnsystem in der Zukunft richtig Geld verdienen. Zu Buche schlagen außerdem der Entfall von Erholzeiten, der Entfall der Zeitgutschrift am 24. bzw. 31. Dezember, die Absenkung der Vergütung bei Neueinstellungen und Auslernern auf 80%.

Noch draufgepackt

Statt 18 Monate 80%- Anlernlohn, wie er für das Werk Kassel vereinbart ist, kommt zukünftig die Vereinbarung aus der Zukunftssicherung 2012 zur Anwendung. Danach bekommen diese Mitarbeiter für 24 Monate pauschal jeweils 2193,- bzw. 2295,- EUR.

Im Vergleich zur "Kasseler" BV sind das über den Zeitraum gesehen noch mal locker 3100,- EUR in Summe weniger.

Noch schlimmer ist, dass die Löhne für alle ab dem 28.07.2004 Neueingestellten und Auslernern nach Einführung von ERA im Jahr 2007 dauerhaft um 8% niedriger liegen, als die ihrer KollegInnen.

Der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit wurde damit ein weiteres Mal aufgegeben.

Es geht also schon ganz massiv den MitarbeiterInnen an den Geldbeutel. Da nützen auch die schönsten Worte nichts.

Verlustbeteiligung

Das "schlechte" abschneiden von Mercedes PKW ließ in diesem Jahr die Gewinnbeteiligung auf 1100 Euro sinken.

Zu verantworten haben dies nicht die fleißigen Beschäftigten in den PKW-Werken, sondern unter Anderem die andauernde Misswirtschaft des Managements bei Mercedes.

Die Qualität, ein wesentliches Image der Marke Mercedes, wurde über viele Jahre hinweg zu Gunsten höherer Gewinne auf den Hund gebracht. Sparmassnahmen in der Produktion und der Kostendruck auf die KollegInnen sind die wahren Verursacher der Qualitätsmängel.

Um den guten Ruf von Mercedes wieder Zurückzugewinnen, muss man jetzt mehr Geld reinstecken, als durch die Sparwut des Unternehmens gewonnen wurde.

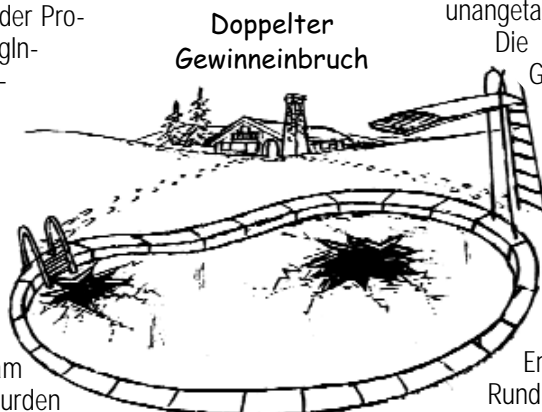
Aber auch zehn Jahre Schreppsche Geschäftspolitik vermasseln das Ergebnis: Durch die verlustreiche Beteiligung am Japanischen Autokonzern Mitsubishi wurden

mehrere Milliarden Euro versenkt. Milliarden-Verluste beim Smart müssen ebenfalls dem Missmanagement zugeordnet werden. Verluste, die jetzt die Gewinnbeteiligung schmälern.

Auch wenn der GBR in Verhandlungen wieder eine wesentlich bessere Gewinnbeteiligung erzielt hat, als es die vereinbarte Tabelle aussagt, so greift man wieder mal den Beschäftigten in die Tasche: Hauptsache die Dividende der Aktionäre bleibt unangetastet.

Die Chrysler-Kollegen in USA haben ihre Gewinnbeteiligung von 1500 US \$ nur mit großen Opfern der Belegschaften erkaufte. Die Chrysler-Werke in USA haben ihren um 2.1 Milliarden Euro höheren Gewinn gegenüber 2003 nämlich auf Grund der "erfolgreichen" Umstrukturierung von Chrysler erzielt.

Ergebnis:
Rund 30.000 vernichtete Arbeitsplätze!



Tragödie im DC Jeep-Werk in Toledo/Ohio USA:

Mit der Schrotflinte gegen Schikane!

Der mit einer Schrotflinte bewaffnete Myles Meyers tötete einen ebenfalls bei Jeep beschäftigten Kollegen und verwundete zwei weitere Menschen, bevor er sich selbst mit seiner Waffe am 27. Januar erschoss.

Ein Wahnsinniger, der an seinem Arbeitsplatz herumballert?

Die bei Jeep beschäftigten Arbeiter sagen aus, dass es sich bei Meyers Amoklauf nicht um einen Einzelfall, sondern um den Schlusspunkt einer gezielten Schikane am Arbeitsplatz handelte.

"Die waren seit Monaten darauf aus, Myles rauszuschmeißen." So war die Versetzung von seinem angestammten Arbeitsplatz auf schlechtere Arbeitsplätze ein Teil der Strategie, ältere Arbeiter mit besserer Bezahlung auszuschalten – "besonders wenn es sich um Aktivisten handelt, die für eine stärkere Gewerkschaft eintreten – und sie durch jüngere und billigere neue Arbeitskräfte zu ersetzen.", sagte einer seiner Kollegen.

Fachlich und menschlich war Myles Meyers bei seinen Kolleginnen und Kollegen der zweiten Schicht der Karosseriewerkstatt des Jeep-Werks in Toledo Nord sehr angesehen.

Meyers könnte dem Management aufgefallen sein, weil er freimütig dagegen eintrat, die besser bezahlten Positionen abzuschaffen, die oft ältere mit hoher Betriebszugehörigkeit innehaben.

Die Manager bei DC stehen unter einem riesigen Druck kontinuierlich die Produktivität zu verbessern und unter allen Umständen die Kosten zu reduzieren und mehr Fahrzeuge herzustellen. Die Situation ist bei Toledo Nord deswegen besonders brisant.

"Man darf nicht einmal eine Wasserflasche an seinem Arbeitsplatz mitnehmen", so ein Betriebschlosser. "Im alten Werk hatten die Jungs Kopfhörer auf oder hatten Radios in der Nähe, um eine nettere Atmosphäre um sich zu haben. Jetzt gibt es nur den Fabriklärm während zehn oder zwölf Stunden."

Die Arbeiter, die für diesen Artikel interviewt wurden, sprachen alle über ein Klima der Einschüchterung bei Toledo Nord. 'Unliebsame' Kollegen stehen am Arbeitsplatz unter ständiger Überwachung durch Aufseher.

So erging es auch Myles Meyers: "Über die letzten zwei Monate hinweg beobachtete mindestens ein Manager Myles während der gesamten Schicht. Eine Aufseherin folgte ihm sogar während der Pause zur Toilette und roch an seinen Kleidern, um herauszufinden, ob er dort Marihuana geraucht hatte".

Ein anderer Kollege bezeugte; "Mehrere Vorarbeiter standen mit verschränkten Armen außerhalb des Schweißkanals und starrten Myles während der ganzen Schicht an. Wenn er fragte, ob er zur Toilette gehen könne, ignorierten sie ihn, weil sie ihn dann aufschreiben wollten, wenn er den Arbeitsplatz ohne Ablösung verließ". Bis zur Katastrophe waren Erniedrigungen und Demütigungen an der Tagesordnung.

Nicht, dass wir das Geschehene hinnehmen; aber es zeigt, wohin Mobbing und Psychoterror einen Menschen bringen können. Verantwortlich dafür sind diejenigen, die solche Arbeitsverhältnisse zulassen, wie sie bei DC in Toledo herrschen!

Weitere Informationen dazu sind im "express", Nr. 2/05 veröffentlicht.

Dienstleister als billiger Jakob

Leserbrief an die Redaktion der NvM:

Der Dienstleistungs-Tarifvertrag soll mit dafür sorgen, dass Daimler-Chrysler konkurrenzfähig bleibt und vor allem die Gewinne weiter steigen. Da stellt sich uns Dienstleister vor allem eine Frage, warum ausgerechnet wir die größten Opfer bringen sollen? Warum wird nicht bei allen durch die Bank weg eingespart, auch bei "denen da oben"? Die für den Dienstleistungsbereich geforderte Einsparsumme lässt sich auch auf alle gleichmäßig umlegen.

Genauso gut könnte auch die Personalabteilung und der Betriebsrat in diesen Tarifvertrag gehen. Oder sind das

etwa keine Dienstleister? Wie wäre es, wenn die mit gutem Beispiel vorangingen? Große Reden schwingen kann jeder. Damit ließen sich mit Sicherheit viele andere überzeugen, die jetzt in den sauren Apfel beißen sollen.

Führungskräfte und Betriebsräte geben die Botschaft aus, wir müssen sparen, wir müssen billiger werden. Die Betonung liegt dabei auf wir. Am Ende sind es doch nur wir Staplerfahrer, Lagerarbeiter oder CKD-Kollegen, die die Zeche zahlen müssen. Uns wird unverhohlen Angst gemacht, selbst noch von unseren gewählten Vertretern. "Wer keine Bereitschaft zeigt, in diesen Tarifvertrag zu

Fortsetzung letzte Seite

Fortsetzung von Seite 5

gehen, muss mit einer Fremdvergabe, muss mit dem Verlust des gewohnten Arbeitsplatzes rechnen."

Wo bleibt die Solidarität? Davon haben Gewerkschaften mal gelebt. Jetzt ist keine Rede mehr davon. Es wird zur Methode, die Mitarbeiter gegeneinander auszuspielen. Ob sich so die Zukunft auf Kosten ohnehin nicht gerade

privilegierter Kollegen gewinnen lässt, muss jedenfalls bezweifelt werden. Auf der Strecke bleiben nicht zuletzt die Gerechtigkeit, die Glaubwürdigkeit und der Zusammenhalt. Wie es scheint, messen dem selbst unsere "Interessensvertreter" nicht mehr große Bedeutung zu.

Ein im doppelten Sinn betroffener Dienstleister aus PKL (der Name ist der Redaktion bekannt)

Befragung zum 24-Schichten-Modell

Wegen zahlreicher Beschwerden über die Belastungen durch das 24-Schichten-Modell wurde im Februar eine Befragung der Betroffenen MitarbeiterInnen durchgeführt.

Aus den Erkenntnissen der Befragung soll ein Abgleich zwischen den Mitarbeiterinteressen und den betrieblichen Interessen vorgenommen werden.

Den betrieblichen Interessen, die Betriebsnutzungszeit von Montag bis Samstag voll auszunutzen, stehen die Interessen der betroffenen KollegInnen genau entgegengesetzt gegenüber: Weg vom 6. Arbeitstag als Regelarbeitszeit und den Samstag so weit wie möglich Arbeitsfrei halten.

Mit anderen Worten: Die KollegInnen wollen raus aus diesem unsäglichen 24-Schichten-Modell.

Die Werkleitung hat aber schon signalisiert, dass sie auf dieses 24-Schichten-Modell nicht verzichtet

will. Es dürfte interessant werden, wie "Optimierungsansätze" aussehen und mit welchen "Anpassungen" die unterschiedlichen Interessen abgeglichen werden sollen.

Wenn es aber nicht möglich ist, das unselige 24-Schichten-Modell auf Grund der Belastungen ein für allemal einzustellen, muss man sich die Frage stellen, was diese Umfrage bezwecken soll.

Geht es doch letztlich nur darum, die lieben KollegInnen zu beruhigen, um ihnen vorzugaukeln, wie sehr man sich um ihre Sorgen kümmert.

Richtiger wäre es gewesen, die Belegschaft zu befragen, bevor das 24-Schichten-Modell vereinbart wurde!

PS: Die Möglichkeit für die Kostenstelle 183.9 aus dem 24-Schichten-Modell auszusteigen besteht, wenn die erforderliche Maschinenkapazität in Kürze aufgebaut ist.



IMPRESSUM Herausgeber: Alternative Metaller DaimlerChrysler Kassel www.alternativemetaller.de

Klaus Ehlers	Halle 35	Telefon 802-3240	Erich Behrend	Halle 50	Telefon 2755
Vincenzo Sicilia	Halle 55	Telefon 3220	Klaus Cornelius	Halle 55	Telefon 3161
Klaus Berger	Halle 80 oben	Telefon 2645	Jörg Schmeißing	Halle 55	Telefon
Udo Brehm	Halle 52	Telefon 3048	Stefan Engelbrecht	Halle 50	Telefon 2418
Werner Hellwig	Halle 80 unten	Telefon 2503	Wolfgang Albus	Halle 35	Telefon 4449
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 Berger
Spendenkonto: Raiffeisenbank Grebenstein Konto Nr.: 2759 560 BLZ: 520 652 20 Werner Hellwig
Verwendungszweck: "Alternative Metaller" Mail: redaktion@alternativemetaller.de**