



Graugießerei und Bremsscheibenbearbeitung wieder im Fadenkreuz der Profitjäger:

Grauguß und Bearbeitung müssen bleiben!

Bereits vor 10 Jahre wollte die Werkleitung die Graugießerei schließen. Nur durch massiven Druck der Mettinger Belegschaft konnte dies verhindert werden. Die Gießerei wurde damals umstrukturiert, Personal wurde abgebaut und seither nur noch Bremsscheiben gegossen. Statt wie davor auch z.B. Zylinderköpfe und Kurbelgehäuse. Jetzt ist die Graugießerei wieder im Fadenkreuz der Profitjäger im Unternehmen. Die Firma droht mit dem Ausstieg. Auch wenn betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind, würden damit über 400 Arbeitsplätze vernichtet. Wer den Grauguss schließen will, liquidiert damit auch über 100 Jahre Mettinger Gießerei- und Industriegeschichte. Und verschleudert ein unglaubliches technisches know how, das die Kollegen im Grauguß, der Bremsscheibenfertigung und in Gießwerkzeugbau- und Konstruktion erarbeitet haben! Das dürfen wir nicht zulassen!

Anfang letzter Woche verkündete die Werkleitung dem Betriebsausschuss, dass die Bremsscheibe für die A/B-Klasse-Nachfolger nicht mehr in Mettingen gegossen und bearbeitet werden soll. Direkte Auswirkungen hätte das schon ab 2011: in Summe über 80 Arbeitsplätze würden vernichtet. Dies kann den Einstieg in den Ausstieg aus der Graugießerei bedeuten. Denn die Werkleitung plant, die restliche Bremsscheibenproduktion bis Ende 2014 fremdzuvergeben.

Immer die gleiche Behauptung: „Ihr seid zu teuer!“

Begründung für diese Pläne: die Bremsscheibenproduktion sei ein Verlustgeschäft und müsse mit zig Millionen subventioniert werden.

Dabei weiß jeder: wenn es ein Unternehmen drauf anlegt, kann sogar der gesündeste Betrieb kaputt gemacht und in die roten Zahlen gerechnet werden. Allein in den letzten 4 Jahren wurden über 10 Millionen Ersatzteil-Bremsscheiben produziert, die bekanntlich für teures Geld weiterverkauft werden. Der Profit landet aber nicht in der Bremsscheibenproduktion, sondern direkt im „Operating Profit“.

Stinkt der Fisch wieder mal vom Kopf her?

Tatsächlich bezweifeln viele Kollegen und auch Führungskräfte, ob PTU-Leiter Guido Krupinski und sein Grauguss-Abteilungsleiter H.Klumb die Zukunfts-Sicherung der Bremsscheibenproduktion und der Graugießerei insgesamt wirklich wollten. Ein Beispiel: Obwohl ihnen vom Be-



**In der Werbung hoch gelobt.
Als Ersatzteil teuer verkauft.
Im Werk nichts wert???**

triebsrat seit über 2 Jahren immer wieder dramatischer Personalmangel nachgewiesen wurde, war ihre Devise: abwiegeln und hinauszögern. Massive Produktionsausfälle, teure Nacharbeit und Überstunden waren die kostspieligen Folgen.

Teamleiter auf der Flucht

Nachdenklich stimmt auch, dass inzwischen 3 der bisherigen Teamleiter die Abteilung verlassen haben.

Alle 3 waren erfahrene und in Zukunftsprojekten hochqualifizierte Fachleute. Dass das alles Zufall ist und mit dem Kurs ihrer Chefs nichts zu tun hat, kann glauben wer mag.

DISA-C abbauen für Turbolader?

In der gleichen Sitzung wurde dem Betriebsausschuss ein Vorschlag vorgelegt: schon ab Ende 2009 solle eine der zwei Gießanlagen, die DISA C, abgebaut werden. Mit ihr die dazu gehörenden Bearbeitungslinien. Die darauf produzierten Bremsscheiben sollen fremdvergeben werden. Stattdessen wolle man ab 2011 Turboladergehäuse für Benziner gießen und bearbeiten. Die Personalbilanz wäre ausgeglichen: durch den Abbau der Eisengussanlage würden 100 AK abgebaut, und durch die Turbolader-Stahlgussanlage wieder 100 AK aufgebaut.

Neue Chefs - alte Methoden

Das hört sich nicht schlecht an, da das Turboladergehäuse technisch anspruchsvoll ist. Das nötige Fachwissen haben die Kollegen in der Graugießerei mit einer kleinen Stahlgussanlage erarbeitet und patentieren lassen.

Aber: wie bei jeder Entscheidung für Neuprodukte versucht das Unternehmen auf unsere Kosten Mitnahmeeffekte zu erzielen. Die Turboladerproduktion könne in Mettingen nur aufgebaut werden, wenn die „Rahmenbedingungen“ stimmen, sagt die Werkleitung. Das heißt: Personalkosten sollen gedrückt werden.

►►► Fortsetzung Seite 2 ►►►

►► Fortsetzung von Seite 1►►►
Grauguß muss bleiben!

Vielen Kollegen aus der Graugießerei kommt das alles bekannt vor, die gleichen Sprüche wie vor 10 Jahren. Belegschaft, Vertrauenskörper und Betriebsrat müssen jetzt gut aufpassen, was passiert, denn es muss einiges beachtet werden:

• **Gesamtkonzept für Grauguss und Bearbeitung!**

Ein Gesamtkonzept für die gesamte Graugießerei und Bearbeitung ist nötig. Dazu gehören ggf. auch neue Gußteile neben Bremsscheibe und Turbolader. Damit wir nicht in zwei Jahren wieder für die restlichen 300 Arbeitsplätze kämpfen müssen.

• **Absicherung der Kollegen aus der Bremsscheibenproduktion!**

Klar sein muss: die Kollegen die heute Bremsscheiben produzieren, bekommen bevorzugt die Arbeitsplätze in der Turboladerproduktion angeboten und müssen entsprechend qualifiziert werden!

Die Vertrauensleute im Center PTU haben letzte Woche mit dem Betriebsrat über das Problem diskutiert, folgendes wurde festgelegt:

- ◆ Der Betriebsrat soll mit der Werkleitung in Verhandlungen treten.
- ◆ Bei Lohn, Arbeitszeiten und Pausen gibt es für die Kollegen nichts mehr abzugeben!
- ◆ weil die Kollegen an den Anlagen die Probleme dort viel besser kennen als Planer und Optimierer, sollen sie an der Verbesserung der Abläufe und Arbeitsbedingungen beteiligt werden.

Und über eines waren sich alle einig: Ohne Druck und Aktionen wird am Ende kein Ergebnis herauskommen, das nicht einfach der Profitgier der Firma dient!

Wir werden Euch auf dem laufenden halten:



Serkan Senol
 Betriebsrat PEG
 Tel. 60915

Mate Dosen
 Betriebsrat
 Tel. 66043

André Halfenberg
 Betriebsrat PEG
 Tel. 64358

Erst Kürzung bei Belegschaft, dann:

Diskussion um Einstieg bei Porsche

In der Betriebsversammlung am 01. April hat der Vorstandschef Dieter Zetsche die Situation des Unternehmens als äußerst kritisch dargestellt. Es gelte die Insolvenz abzuwenden und deshalb müsse sich die Belegschaft in der Größenordnung von 2 Milliarden Euro am Sparprogramm beteiligen.

Ergebnis war die vom Gesamtbetriebsrat Ende April abgeschlossene Betriebsvereinbarung „Senkung der Arbeitskosten zur Beschäftigungssicherung“ mit den bekannten Entgeltkürzungen.

Insolvenzgefahr oder Abzocke?

Diese Frage stellen sich immer mehr Kollegen. Für viele erscheint die angeblich schlimme Situation nicht mehr sonderlich glaubhaft. Immer mehr Kollegen - selbst in den Produktionsbereichen - haben wegen aktuell wieder ansteigender PKW-Programme keine Kurzarbeit mehr. In vielen Bereichen fehlt zwischenzeitlich Personal.

Und jetzt erfährt man auch noch über die Presse, dass Zetsche im Mai mit dem Porschevorstand über eine Beteiligung von Daimler an Porsche oder VW diskutiert hat. Also kurz

nachdem man zur Abwendung der Zahlungsunfähigkeit die Belegschaft zur Ader gelassen hat.

Ein von Insolvenz bedrohtes Unternehmen dachte also über ein Milliarden schweres Beteiligungspaket nach? Mit welchem Geld denn, wenn doch angeblich keines da ist?

Immer ist was dran an Gerüchten

Nach den aktuellen Pressemitteilungen äußert sich die Unternehmensleitung „zu den Gerüchten über eine Porsche bzw. VW-Beteiligung“ nicht. Allerdings: Laut einer Kommentierung aus dem Daimler-Vorstand „redet in der Branche im Moment jeder mit jedem“. Eines sollten wir den Miss-Managern aber klar machen: Bevor neue Fusionsabenteuer angegangen werden, müssen alle Entgeltkürzungen aus der Aprilvereinbarung rückgängig gemacht werden. Die Verlustgeschäfte der letzten Jahrzehnte lehren uns, dass wir nicht zulassen dürfen, dass weiterhin mit unserem Geld gezockt wird!



Michael Clauss
 Betriebsrat, Tel. 67977

Die 28-Stunden-Übernahmeregung für Azubis wird zum Treppenwitz

In sämtlichen Produktionscentern des Werkes fehlt es aktuell an Personal und die gemeldeten Personalbedarfe der verschiedenen Abteilungen steigen täglich. Drei Beispiele von vielen: der PTU/PEG fehlen 41, der PTU/MU fehlen 12 und der LOG/AP fehlen 17 Arbeitskräfte.

Vor gerade mal 2 Monaten wurde der Belegschaft eingehämmert, man könne in der jetzigen Situation des Werkes nur 80% der im Sommer auslernenden Azubis übernehmen. Heute müsste sich die Firma auf Knien bei den Azubis bedanken, das Sie diesen Unsinn nicht widerspruchslos geschluckt, sondern sich gewehrt haben. Denn jeder Jungfacharbeiter wird in der Produktion gebraucht. Das geht schon soweit, dass einzelne Abteilungen versuchen, die Auslernenden von Ihrem „Zielbahnhof“ abzuwerben.

Als zusätzlicher Bärendienst erweist sich die 28 Stunden Woche für die

Auslernenden. Mit dieser Regelung verdienen Sie Brutto 1982 Euro. Das ist nochmals deutlich weniger als der D-Move Lohn (2477 Euro) bei 35 Stunden.

Man muss sich das mal vor Augen halten: Wir haben Arbeit ohne Ende, zwingen die Auslerner in 28-Stunden-Woche und die Arbeit bleibt liegen. Völlig verkehrte Welt: wegen der Lohnkürzung auf 1982 Euro müssen sich viele Auslerner einen Nebenjob suchen um über die Runden zu kommen. Die 28-Stunden-

Regelung schadet allen und gehört schnell und unbürokratisch vom Tisch genommen!



Hans-Jürgen Butschler
 Betriebsrat PAC
 Tel.: 67960

Impressum	
Herausgeber:	BASIS e.V. Esslingen
V.i.S.d.P.:	Fritz Patig, Esslingen
Druck:	Ottmar Jaiser, Stuttgart

Sparen? Nicht an den Herrenreitern!

Gespart wird im Konzern, dass es knirscht: an Handschuhen und Handcreme für Produktionsarbeiter, an Frischluftzufuhr (siehe unten), usw. Aber nicht, wenn es um die Herrenreiter und ihre noblen Turniere geht, schreibt das „Handelsblatt“: über 40 Fahrzeuge sollen während des Aachener Reit-Turniers CHIO zur Verfügung gestellt und jährlich eine Million Euro überwiesen werden...

Frischlucht: zu teuer für Kollegen in PTU Halle2 ?

Vor kurzem wurde im Bearbeitungsgebäude der Alu-Gießerei die Frischluftzufuhr reduziert. Weil 100% Frischluft- Zufuhr mehr kosten als 50, 60 oder 70%. Gegen Energiesparen ist ja grundsätzlich wirklich nichts einzuwenden. Aber gerade im Gießereibereich und im Bearbeitungsgebäude sind solche Ideen schlicht eine Attacke auf die Gesundheit der KollegInnen. Und ein Hohn auf alle Gesundheitsförderungs-Programme. Für teures Geld sind externe Raumklima-Experten engagiert worden, die die Probleme analysiert und Verbesserungsvorschläge gemacht haben. Verwirklicht sind sie bis heute nicht. Die Kollegen im Gebäude2 arbeiten also weiter bei Sauna-Temperaturen. Hätte nicht alternative-Betriebsrat Serkan Senol eingegriffen, wäre ihnen auch noch die Frischluft gedrosselt worden. Wir meinen: die Firma sollte Geld für verbesserte Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter ausgeben als für gedopte Turnierpferde und die Freizeitvergnügen der oberen Zehntausend.

FILM! FILM! FILM! FILM! FILM!

„Fabrica ocupada!“

Fabrica ocupada heißt: besetzte Fabrik. Seit 2001 hält die Belegschaft die Fabrik ZANON (Argentinien) besetzt und produziert ohne Unternehmer und Bosse. Der Film von Romy Gehrke zeigt eindrucksvoll, wie sich das Verhältnis der ArbeiterInnen zu ihrer Arbeit und zur Politik ändert.

Mittwoch 8. Juli 2009

18:00

**DGB-Haus Stuttgart Raum 245
Willi-Bleicherstr 20**

Kantinen- und Shop-KollegInnen - Freiwillig für Sparkommissare?

Bei einer Besprechung der Kantinen- und Shop-Leitung hieß es, die Vorgesetzten sollten krank gemeldete KollegInnen der Küchen, Kantinen und Shops auffordern, stattdessen Urlaub oder Freischicht zu nehmen. Würde man die Abteilungsleitung mit diesem Vorwurf konfrontieren, würde sie das sicher abstreiten. Gut also, dass manchmal jemand was liegen lässt. Dann hat man es schwarz auf weiß:

„Um den bisher hohen Krankenfehlstand Arbeiter im Durchschnitt zu reduzieren, muss weiter eine deutliche Senkung erfolgen.

Arbeitsunfähig gemeldete Mitarbeiter auf einen Schonarbeitsplatz oder die Möglichkeit FA oder Urlaub zu nehmen hinweisen. Aktuelle Unterneh-

menssituation dabei verdeutlichen.“ (HRM:SG Protokoll 31/2009).

Mal ganz davon abgesehen, dass es im Küchen- und Kantinenbereich längst keine Schonarbeitsplätze mehr gibt: das ist ein unglaublicher Vorgang! Das braucht man nicht besonders zu betonen. Und es zeigt mehr als deutlich, dass in sehr vielen Bereichen der Fabrik nach wie vor heftiger Druck auf Kranke ausgeübt wird. Das ist die Praxis. „Gesundheitsmanagement- und Förderung“ sind eher Theorie und für bunte Prospekte für Journalisten. Die Personalleitung hat noch viel zu tun, wenn sie vor hat daran was zu ändern. In HRM:SG kann sie gleich anfangen und die Herrschaften zurückschicken, die derart unerträgliche Dinge in die Welt gesetzt haben!

Der stv. Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Nieke nimmt Stellung

Kein Druck auf Kranke bei Daimler?

In alternative Nr.67 hatten wir berichtet, daß der stellv. BR-Vorsitzende Wolfgang Nieke versucht habe, Einfluß beim SWR wegen der kritische Berichterstattung der Landeschau über Daimlers Druck auf Kranke und Datenschutzverstöße zu nehmen.

Wir haben nun von ihm ein langes Schreiben bekommen. Daraus drucken wir im folgenden ab, was sich auf unseren Artikel aus Nr.67 bezieht:

„In der Alternative Nr. 67 vom 14.05.2009 wird behauptet, ich würde Druck auf den SWR ausüben. Diese Aussage ist falsch.

Richtig ist, dass ich bei der Redaktion nachgefragt habe, welche konkreten Fälle hier vorliegen, nachdem Thomas Adler in der Sendung SWR Aktuell vom 16.04.2009 behauptet hat, nach der Stellungnahme des Innenministeriums von Baden Württemberg werde weiterhin notiert, werden weiterhin Gespräche geführt und es werde weiterhin Druck ausgeübt. Da der Betriebsrat verpflichtet ist auf die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu achten, ist es unsere Pflicht solche Gesetzesverstöße unverzüglich zu ahnden, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Aufsichtsbehörde die Vorgänge bei Daimler bereits gerügt hat. (...)

Wir drucken dies gerne ab, unabhängig vom Wahrheitsgehalt. Und stellen gleichzeitig klar:

1. Beim SWR wurde uns nochmals bestätigt, dass Kollege Nieke nicht nur einmal, sondern drei mal angerufen und die kritische Berichterstattung beanstandet hat.

2. „Es handelt sich nur um wenige Ausnahmefälle“ - das war 2 Jahre lang die Aussage der BR-Spitze. Wie passt das zusammen mit der vor kurzem ergangenen Anweisung von Centerleitern an die Führungskräfte, alle Krankendaten unverzüglich zu löschen? Wo nichts gespeichert wurde, bräuchte auch nichts gelöscht werden.

3. Erkrankte KollegInnen müssen vom Betriebsrat vor Drangsalierung geschützt und Verstöße gegen Gesetze und Tarifverträge geahndet werden. Wer sich dieser Aufgabe stellt, hat offensichtlich hier im Betrieb weiterhin noch viel Arbeit. Siehe obige Meldung aus Küche und Kantine. Daran arbeiten wir weiter, gerne gemeinsam.

Das ist sicherlich notwendiger, als Daimler-kritische Berichterstattung zu beanstanden.



Thomas Adler
Betriebsrat
Tel. 60140



Martin Bott
Betriebsrat
Tel. 67965

Nach Qualifizierungsfreistellung:

Ärger mit der neuen Betriebsrente

Ein Kollege hat beim Daimler gelernt und wird unbefristet übernommen. Mit 26 Jahren scheidet er mit Wiedereinstellungszusage aus, um seinen Techniker zu machen. Das ist Mitte 2006.

Nach einem Jahr, nach erfolgreicher Qualifizierung, kommt er zurück. Dann erhält er seinen ersten Kontoauszug der neuen Betriebsrente. Und er stellt fest: kein Startbaustein. Die von ihm bis zu seinem Ausscheiden verdienten Rentenjahre sind weg.

Und das, obwohl ihm beim Ausscheiden gesagt wurde, dass trotz der Unterbrechung seines Arbeitsverhältnisses seine Rentenansprüche erhalten blieben.

Wer sich qualifiziert, ist der Dumme...

Was war geschehen? In der Zeit seiner Qualifizierung wurde das Betriebsrentensystem umgestellt. Und dem fielen seine schon erworbenen Ansprüche zum Opfer. Obwohl er trotz Unterbrechung die 35 Rentenjahre, die die DB-Rente maximal vorgesehen hat, immer noch hätte erfüllen können. Auch wenn er seine Techniker Ausbildung ein Jahr früher oder später gemacht hätte, wäre das rentenunschädlich gewesen.

Dabei darf es nicht bleiben!

Aber so gehen ihm ein paar zehntausend Euro durch die Lappen. Und das sei nach Auskunft der Rentenberatung beileibe kein Einzelfall. Es muss doch möglich sein, auch für diese Kolleginnen und Kollegen einen Startbaustein zu berechnen. Spätestens dann, wenn sie in den Betrieb zurückkommen. Alles andere wäre Abzocke auf Kosten dieser Kollegen!



Georg Rapp
Betriebsrat
Tel. 57483

Abmahnungen ohne Vorwarnung:

Von Fairness keine Spur!

Ohne jedes Fingerspitzengefühl wird vom Unternehmen oft abgemahnt mit der Begründung "Verstoß gegen die Meldepflicht" bei Krankheit. Das ist unfair, denn den meisten Kolleginnen ist überhaupt nicht bekannt, dass sich die Meldepflicht bei Krankheit im Tarifvertrag seit Einführung von ERA verändert hat:

Laut neuem Tarifvertrag muss man sich bereits am ersten Tag der Erkrankung, möglichst vor Arbeitsbeginn, beim Vorgesetzten oder dessen Stellvertreter krank melden.

Rechtlich einwandfrei ist es, wenn man sich persönlich, telefonisch, per E-Mail, per Telefax, per SMS oder mit sofortiger Vorlage der Krankmeldung krank meldet. Die Krankmeldung kann auch durch einen „Boten“ erfolgen. Dabei trägt der Erkrankte aber das Risiko, dass der Vorgesetzte oder sein Stellvertreter die Nachricht tatsächlich bekommt. Bei jeder Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit muss der Vorgesetzte wieder

unverzüglich informiert werden.

Zum fairen Umgang mit den Kolleginnen würde es einfach gehören, dass der Personalbereich die Belegschaft über solche Änderungen erst einmal informiert, statt ohne Vorwarnung die Abmahnungskeule zu ziehen.

Gut zu wissen: 3 Tage ohne Krankmeldung

Arbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber durch die Krankmeldung (gelber Zettel) nachgewiesen werden. Für Erkrankung bis zu 3 Kalendertagen muss aber nur dann eine Krankmeldung vorgelegt werden, wenn der Arbeitgeber das ausdrücklich und rechtzeitig verlangt. Diese Verpflichtung entfällt völlig für Erkrankungen bis 3 Tage aber nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren!



André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358

Böse Überraschung nach Aufhebungsvertrag:

Auf und davon, aber mit Verstand!

Eine böse Überraschung gab es für viele Ex-Kollegen, die sich nach unterschriebener Ausscheidungsvereinbarung bei der Arbeitsagentur arbeitslos gemeldet haben.

Kündigungsfristen verlängern sich

Die Kündigungsfristen des Betriebs betragen nach einer Betriebszugehörigkeit von

- ◆ 5 Jahren mindestens 3 Monate
- ◆ 8 Jahren mindestens 4 Monate
- ◆ 10 Jahren mindestens 5 Monate
- ◆ 12 Jahren mindestens 6 Monate

Die Kündigungsfrist des Betriebs gegenüber einem **Beschäftigten** verlängert sich mit dessen Betriebszugehörigkeit. Wird bei einer Ausscheidungsvereinbarung diese Kündigungsfrist nicht eingehalten, entsteht zur dreimonatigen Sperrfrist

eine Ruhensfrist von bis zu weiteren neun Monaten in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Innerhalb dieser Zeit muss der Arbeitslose die Beiträge für die Sozialversicherung selbst tragen. Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verkürzt sich um die dreimonatige Sperrfrist.

Informiert euch rechtzeitig!

Wichtig ist, dass alle Kollegen, die per Abfindungsvereinbarung ausscheiden wollen, sich vorher über ihre persönliche Kündigungsfrist informieren. Am besten lassen sie sich dazu vorab von der Arbeitsagentur beraten.

Betriebsrat ist gefordert!

Für künftige „Abfindungswellen“ muss der Betriebsrat darauf achten, dass die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass auch langjährig Beschäftigte ohne Kürzung beim Arbeitslosengeld ausscheiden können. Das heißt, dass zwischen der Unterschrift unter die Ausscheidensvereinbarung und dem tatsächlichen Ausscheiden bis zu 6 Monate liegen können.



Miguel Revilla
Ersatzbetriebsrat
Tel. 64117

alternative - Kontakt:

Thomas Adler	☎60140	Mate Dosen	☎66043
Reiner Böhmerle	☎64032	André Halfenberg	☎64358
Martin Bott	☎67965	Witold Müller	☎22261
Jürgen Butschler	☎67960	Georg Rapp	☎57483
Michael Clauss	☎67977	Serkan Senol	☎60915

Internet: www.alternative-info.org