



Zukunftsprodukte bei global aufgestellten Partnern:

Geht die Zukunft am Werk Untertürkheim vorbei?

Immer häufiger werden Entscheidungen gegen die deutschen powertrain - Werke getroffen, weil global aufgestellte externe Hersteller besser in die weltweiten Expansionspläne des Vorstands passen. Auch bei technologisch anspruchsvollen Zukunftsprodukten im Antriebs- und Fahrwerksbereich ist Fremdvergabe schon lange keine Ausnahme mehr. Wenn die Produktion für konventionelle Antriebe zunehmend in die Wachstumsmärkte verlagert wird und wenn die Produktion für alternative Antriebe erst gar nicht bei uns aufgebaut wird, was ist dann mit der Zukunft unserer Arbeitsplätze?

In der letzten Betriebsausschuss-Sitzung verkündigte der Werkleiter so ganz nebenbei eine Reihe negativer Zukunftsentscheidungen.

Elektromotor made by Bosch

Der Elektro-Traktionsmotor wird in einer Kooperation bei Bosch in Hil-desheim produziert. Seit Jahren fordert der Betriebsrat Entscheidungen für das Werk im Bezug auf Produktion von alternativen Antriebskomponenten. Bis heute gibt es keine einzige feste Zusage für PMO.

Brennstoffzelle made by Ballard

Bereits 1997 forderte der BR Zusage zur Produktion der Brennstoffzelle ein. Die Brennstoffzellen für die nächste B-Klasse werden von der Firma Ballard in Kanada hergestellt. Und auch für die nachfolgende Massenproduktion gibt es keinerlei positive Signale für UT.

LDS-Verfahren nicht made by PTU

Mit dem einzigartigen LDS-Beschichtungsverfahren kann zukünftig auf die Laufbuchsen im Kurbelgehäuse verzichtet werden. Außerdem wird damit eine weitere CO₂-Reduzierung erreicht. In der Betriebsvereinbarung zum vorzeitigen Bremsscheibenausstieg wurde diese Produktion (40 Arbeitsplätze bei den 6-Zylindermotoren) für die PTU zugesagt. Jetzt soll die Technologie auch zusätzlich bei den 4-Zylindermotoren und somit bei viel höheren Stückzahlen angewandt werden. Das hat aber nicht, wie man vielleicht denkt, mehr Arbeitsplätze in PTU zur Folge. Im Gegenteil.

„Diesem neuen Stand muss man Rechnung tragen“, erklärt Werkleiter Schabert. „Deshalb gibt es eine neue Entscheidung“: Alle Motoren sollen nun doch „konzentriert an einem anderen Ort“ beschichtet werden. Wer Arbeitsplätze und neue

Technologien für unser Werk zugesagt, muss sich auch daran halten. Alles andere ist Vertragsbruch!

Leichtbau-Bremsscheibe BR 205 nicht made by PAC

Die Leichtbaubremsscheibe wurde von Daimler für die neue S-Klasse entwickelt. Die Fertigung und Montage des Blechtopfes wurde für PAC zugesagt. Weitere Baureihen wurden in Aussicht gestellt. Jetzt soll dieses Gewicht reduzierende Konzept tatsächlich auch auf andere Fahrzeugtypen übertragen werden. Aussage von Werkleiter Schabert in der denkwürdigen Betriebsausschuss-Sitzung:

„Ausdrücklich schließen wir aus, die Leichtbaubremsscheibe 205 im Werk UT zu machen. Die USA- und China-Belieferung aus UT ist wirtschaftlich nicht darstellbar. Deshalb wird das vor Ort mit einem Partner realisiert.“

Und dieser „Partner“ beliefert dann auch den europäischen Mercedes-Markt.

ITG 205 nicht made by PAC

Regelmäßig hat der BR im letzten Jahr bei Werk- und Centerleitung nachgefragt. Immer wurde beruhigt: „Die Entscheidung steht noch nicht an.“ Hintenrum haben wir's dann aber doch erfahren. Der Integralträger (ITG) der nächsten C-Klasse wird gegen die ausdrückliche Empfehlung der Entwicklung fremd vergeben. Lapidare Erklärung des Werkleiters auf unsere Nachfrage: „Auch der ITG 204 wird schließlich nicht im Werk gebaut.“

Wir erinnern uns: Der ITG der Baureihe 203 war ein Gussteil und wurde in unserer Gießerei in Mettingen produziert. Mit der Nachfolgebaureihe 204 wurde auf Stahlblech umgestellt. Die Produktion wurde an die Firma Benteler fremd vergeben. Ein-

Michael Clauss
Betriebsrat, Tel. 67977



zige Begründung gegenüber Betriebsrat und Belegschaft war der von Benteler patentierte Wunderstahl BAS 100, den man wegen der Crashesicherheit dringend brauche. 700 Kollegen der Presserei/Schweißerei reagierten mit einem massenhaften Protest in der Dezemberbetriebsversammlung 2003 und mit spontaner Arbeitsniederlegung.



Die Werkleitung griff zur Beruhigungsspiel und sagte zu, einen eigenen Stahl zu entwickeln und dann die kommenden Integralträger wieder in PAC zu fertigen. Den eigenen Stahl gibt es zwar schon lange. Aber die Versprechungen der Chefetage waren nichts wert? Es scheint fast so, dass der Vorstand **Mercedes made by others** (von Anderen) bevorzugt. Es reicht ja, wenn der Stern drauf klebt. Höchste Zeit, dass wir aktiv dem Ausverkauf unserer Arbeitsplätze begegnen. Wir sollten den Button von 2003 wieder raushehlen. **Nur wenn wir die Rendite von heute in Frage stellen, haben wir morgen noch Arbeit.**

PTU/PDG Halle6, Kst.1304: Kein Vesperraum, aber Klimaanlage für Shopfloor

Dr. K.: Nichts kapiert, nichts dazugelernt

Wenn in PTU ein Pausenraum renoviert oder gar neu gebaut werden soll, wird daraus meist die sprichwörtliche „unendliche Geschichte“. Keine Ausrede ist den Herren zu faul, keine Verzögerungstaktik zu schäbig, um Zeit zu schinden und Geld zu sparen auf Kosten der Kollegen. (Bsp. PSB Kst. 0954 NGV Kernmacherei, Sägezentrum Kst. 0964, Mössner H.7 EG)

Weniger sparsam sind sie, wenn Schweißflecken auf ihren weißen Hemden drohen: mitten in die Dachteilefertigung Halle 6 haben sie sich einen schönen „shopfloor“-Raum bauen lassen. Weil dieser Bereich ein „Engpassbereich“ ist, treffen sich die Abteilungsleiter dort mehrmals täglich.

Für die Kollegen der Kst.1304, die bei diesem shopfloor-Büro an den Maschinen arbeiten, gibt es nicht einmal einen Pausenraum. Sie müssen 6-7 Minuten zum Pausenraum in den ersten Stock hinauflaufen, und 6-7 Minuten zurück. Viel Pause bleibt da nicht mehr übrig.

Der Hammer: die Kollegen, die in diesem Gießereibereich arbeiten, leiden unter der großen Hitze. Das gilt aber als normal. Die „Shopfloor-Manager“ dagegen haben sich für ihren Raum eine Klimaanlage genehmigen und montieren lassen. Das Gerät läuft 24 Stunden am Tag, sogar am Wochenende, damit an der Shopfloortafel die E3er nicht ins Schwitzen kommen.



Mieses Klima für Gießler – Klimaanlage für Shopfloor-Manager

Wer die andere jahrelange „unendliche Geschichte“ mit der Hitze in der Mettinger Nachbarhalle 2 kennt, kann nur noch einen riesigen Zorn kriegen, wie hier mal wieder Wasser gepredigt und Wein getrunken wird!

„Shopfloor“ heißt zu deutsch: Werkstatt bzw. Halle. Deshalb:

Verbesserung der Luft- und Temperatursituation *überall* in den Hallen - statt nur für E2- und E3-Leiter!

Her mit dem Vesperraum für die Kollegen in 1304 / 0964, und zwar sofort!

PS: ich habe am Samstag, 2.4. um 9:30h diese E3er-Klimaanlage ausgeschaltet. Zum AtomStrom sparen..



Serkan Senol
Betriebsrat
Tel. 60915

Kranke Ideen aus der Führungsetage:

Essenseinladung nur für Gesunde

Dazu erreichte uns dieser

Leserbrief

„Kürzlich wurde uns in unserem Bereich sinngemäß zum Thema Krankenstand folgender "Beschluss" mitgeteilt: Mitarbeiter, die im vergangenen Jahr **keine** Krankheitstage hatten, werden durch den jeweiligen Abteilungsleiter zum Mittagessen in das *Feel Good Restaurant* eingeladen und erhalten ein persönliches Dankeschreiben von E2/E3. Das Vorgehen soll wohl für das gesamte Werk 10 gelten.

Toll dachte ich spontan, endlich mal etwas Positives zu diesem Thema. Aber dann dachte ich weiter. Müssen sich nicht viele diskriminiert fühlen? Ich war zum Beispiel letztes Jahr nach mehreren Jahren ohne Fehlzeiten eine Woche lang krank. Mit hoher Wahrscheinlichkeit - so lassen es die Symptome vermuten - hatte ich mir den Virus am Arbeitsplatz bei meinem Vorgesetzten eingefangen, der wohl trotz hoher Ansteckungsgefahr nicht zuhause bleiben wollte oder durfte?!

Den Kollegen ohne Zeitausfall sei das Essen wahrlich gegönnt. Doch hat das Ganze ein Gschmäckle und bringt indirekt eine diskriminierende Einstellung gegenüber Kranken zum Ausdruck. Zumindest in Einzelfällen wird auch soziales Fehlverhalten gefördert. Also: gar nicht so toll.“

(Name des Autors ist der Redaktion bekannt)



Mehr offene Fragen als überzeugende Antworten:

Was lernt der Daimler-Vorstand aus Fukushima?



Die Atomkatastrophe in Fukushima hat im schrecklichen Sinne die Welt verändert. Wieder wurde bestätigt, dass das sogenannte „Restrisiko“ ein verheerend hohes Risiko ist. Statistisch könne es nur alle Million Jahre einen Atomunfall geben, hat die Atom-Mafia getönt und getäuscht. Da bleibt nur noch Sarkasmus: Kinder, wie die Zeit vergeht!

Auch Vorstandschef Dieter Zetsche hat sich immer wieder öffentlich für Atomkraftwerke ausgesprochen: Es sei "verrückt, auf Kernkraft zu verzichten", sagte er im Juli 2010 z.B. der „ZEIT“. Kurz darauf unterstützte er die von CDU/FDP durchgezogene Laufzeitverlängerung für AKWs und den Atomkraft-Lobbyisten Stefan

Mappus. Als Partner für Daimlers Elektro-SMART-Pilotprojekte hat er die großen Atomkonzernen präsentiert.

So begrüßenswert die Spendensammlung für die Katastrophenopfer in Japan ist: wir wüssten schon gern, ob Herr Zetsche heute immer noch glühender Atomkraftbefürworter ist. Dann wäre auch deutlicher, was vom Schreiben des Personalvorstands an die Mitarbeiter zu halten ist. Dort wird nämlich nach wie vor beschönigend nur von einem „*nuklearen Störfall in Japan*“ geredet. Personalvorstand Porth schreibt, dass „die Sicherheit unserer Mitarbeiter (...) oberste Priorität“ hat. Messungen würden durchgeführt, um verstrahlte Zulieferteile

aus Japan feststellen und entsorgen zu können. „*Massnahmen*“ seien definiert worden, um eine Strahlenbelastung der Mitarbeiter zu verhindern.

Auch da wüsste es die Belegschaft schon gern ein bisschen genauer,

> z.B.: wie stark verstrahlt müssen die Teile denn sein, um entfernt und entsorgt zu werden?

> z.B: wie und wohin werden belastete Teile entsorgt? Zurück in den Produktionskreislauf? Zurück an Absender?

Bis heute gibt es mehr Fragen als überzeugende Antworten des Vorstands.

Die KollegInnen haben ein Recht auf Transparenz und Klarheit!

Schluss mit den Trickereien!

Die Firma will aus der Produktion von Grauguss-Bremsscheiben an der HWS-Gießanlage vorzeitig aussteigen. Vor diesem Hintergrund gibt es seit Monaten ständige Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Mannschaft auf der einen, der Gießerei- und Werkleitung auf der anderen Seite.

Denn die hat zwar mit dem BR vereinbart, dass die KollegInnen aus der Bremsscheibe gleichwertige Arbeitsplätze bekommen und die Zahl der Arbeitsplätze durch den Anlauf ganz neuer Teile nicht sinkt.

Werkleitung trickst und vergibt fremd

Aber wenn es um die Umsetzung von vertraglichen Vereinbarungen geht, wird getrickt – natürlich auf dem Rücken der Belegschaft:

- vereinbart wurde, dass neue Arbeitsplätze entstehen z.B. durch das Lichtbogen-Draht-Spritzen(LDS) bei Kurbelgehäusen und durch die

Leichtbaubremsscheibe BR205. Inzwischen hat Werkleiter Schabert hinter verschlossenen Türen aber entschieden, dass beides fremdvergeben werden soll. Und die vereinbarte Kompensation des LDS und der Leichtbau-Bremsscheibe durch andere Neuprodukte ist noch nicht in Sicht...

- Von gleichwertigen Arbeitsplätzen für die Kollegen der Mechanischen Fertigung Bremsscheiben ist weit und breit nichts zu sehen. Die Abteilungsleitung ließ zwar kürzlich angeblich „gleichwertige“ Jobs in PSB und PDG via „Topfziehung“ an die Kollegen verlosen.

- Schnell hat sich rausgestellt, dass diese Arbeitsplätze eben nicht gleichwertig sind. Außerdem werden sie für von Ausläufen betroffene Kollegen der PSB und PDG gebraucht.



André Halfenberg
Betriebsrat PTU
Tel. 64358

Rückzieher der Personalabteilung

Auch für Azubis hört die Betriebsversammlung nicht nach der Werkleiter-Rede auf!

Bei der letzten Betriebsversammlung fiel auf, dass nach der Rede des Werkleiters Auszubildende geschlossen die Betriebsversammlung verlassen haben. Darauf angesprochen, kam ihre ehrliche Antwort: "Das hat unser Ausbildungsmeister so angewiesen!" Der besagte Ausbildungsmeister bestätigte das genauso ehrlich: dies sei so mit der Ausbildungsleitung abgesprochen. Die Themen nach der Werkleiterrede seien sowieso Themen, die Azubis nichts angingen... Wer das meint, irrt sich: so eine Anweisung verstößt gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Auszubildende haben das Recht, bis zum Ende der Betriebsversammlung zu bleiben und sich alle Redner anzuhören.

Nach einem Anschreiben an Werksleiter Herrn Schabert kam als Antwort von Personalchef Herrn Mauer, „(...)dass schon vor Jahren die Azubis (...) von den Ausbildern angehalten wurden, mindestens bis zum Ende der Rede des Werkleiters anwesend zu bleiben.“ Es sei aber damals nicht angeordnet worden, nach der Werksleiter-Rede zu gehen. Vielleicht habe diese Anweisung im Lauf der Jahre vereinzelt an Klarheit verloren.

Bei der Ausbildungsleitung sei jetzt klargestellt worden, dass sie verantwortlich sei, dass alle Auszubildende Betriebsversammlungen bis zum Ende verfolgen können. Wenn das bei der Ausbildungsleitung angekommen ist, soll's uns recht sein.

PTU-Betriebsräte fordern Vertragstreue

Die PTU-Betriebsräte haben der Centerleitung daraufhin unmissverständlich gesagt:

Ein Auslauf der Bremsscheibenproduktion wird solange nicht akzeptiert, wie die Firma nicht beide vertraglich fixierten Bedingungen erfüllt hat:

1. Volle Kompensation der entfallenden Arbeitsplätze durch echte Neuprodukte
2. Mindestens gleichwertige Arbeitsplätze für alle betroffenen Kollegen aus der Bremsscheibe!

„Verträge sind einzuhalten“, heißt ein Rechtsgrundsatz.

Tut die Firma das nicht, dann läuft auch die Bremsscheibengießanlage HWS weiter!

ZUR SONNE, ZUR FREIHEIT!

Von Erich Fried

**Ich will Freunde haben
So verlässlich wie meine Feinde**

**Und Feinde
So unbeholfen
Wie viele Genossen**

**Und Arbeiter
Die so viel vom Kampf verstehen
Wie ihre Arbeitgeber**

**Brüder
Das wäre
Der Sieg**

Bremen: 1500 auf der Gass'

Am 24.März haben im Werk Bremen rund 1500 KollegInnen rund eine Stunde gegen die katastrophale Arbeitshetze an den Bändern und die Unterbesetzung protestiert. Sie forderten die Übernahme der 632 Leiharbeiter und aller Auslerner. Die Aktion fand parallel zu Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Werkleitung statt. 350 Übernahmen wurden inzwischen zugesagt, was aber den Bedarf längst nicht deckt. Wir sind gespannt darauf, wann die Bremer KollegInnen ‚nachlegen‘ – und wann in Untertürkheim endlich mal wieder was passiert. Schließlich sind die Bedingungen hier auch nicht besser!

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

Besser leben im Alter dank Unisex

Manchmal geben einem die Ereignisse schneller recht als man erwartet. Jetzt mal in Form des europäischen Gerichtshofs (EuGH). Der EuGH hat Anfang des Jahres entschieden, dass geschlechtsabhängige Versicherungen unzulässig, weil diskriminierend sind. Nach dem Urteil des EuGH sind bis spätestens 21. Dezember 2012 alle Versicherungen geschlechtsneutral als Unisex-Tarife anzubieten. Bei gleicher Versicherungsleistung versteht sich. Das ist z.B. bei Kfz- und Lebens- bzw. Rentenversicherungen von Bedeutung. So auch bei unserer betrieblichen Altersversorgung. Wir erinnern uns: Im Herbst 2008 haben GBR und Unternehmensleitung ein neues Altersversorgungssystem beschlossen.

Neue Betriebsrente nicht mehr geschlechtsneutral

Anders als im Vorgängersystem erwirbt man nicht eine von der Betriebszugehörigkeit abhängige Monatsrente. Sondern man baut einen Kapitalstock auf, den man bei Renteneintritt in drei Varianten bekommt: Als Einmalzahlung, als 12-malige Jahresrate oder als lebenslange monatliche Rente. Wobei die Höhe dieser monatlichen Rente von der des individuellen Kapitalstocks abhängig ist. Und hier setzt die Ungleichbehandlung ein: Frauen haben statistisch eine höhere Lebenserwartung als Männer. Damit nun das gleiche

Kapital auch bei Frauen bis zum Lebensende reicht, erhalten sie eine geringere Rente als Männer.

Das ist hochgradig ungerecht. Denn ob die statistische Lebenserwartung von Frauen, die sich jahrzehntlang im Betrieb aufgerieben haben, tatsächlich länger ist als die von Männern, ist zweifelhaft. Zum anderen haben Frauen in aller Regel längere Unterbrechungszeiten oder arbeiten Teilzeit, wenn die Kinder noch klein sind und sich jemand um sie kümmern muss. Sie werden deshalb auch oftmals nur ein geringeres AV-Kapital ansparen als Männer.

Anpassung nicht auf Kosten der männlichen Belegschaft

Wir von der **alternative** haben während der Verhandlungen beständig gedrängt, die Unisex-Tarife, wie es sie bis dato auch in der DB-Rente gab, beizubehalten. (s. Alternative Nr. 53, Sept. 2008). Was damals angeblich beim besten Willen nicht ging, erzwingt jetzt die europäische Rechtsprechung. Nur soll sich die Unternehmensleitung hüten, das auf Kosten der männlichen Belegschaft umzusetzen. Nicht dass da jemand auf die Idee kommt, deshalb an den Beiträgen zu drehen oder die Monatsrente von Männern zu kürzen, indem deren Restlebenserwartung an die der Frauen angepasst wird. Daimler schwimmt im Geld und kann sich die Anpassung der Frauen- an die Männerrente locker auf eigene Kosten leisten!



Georg Rapp
Ersatzbetriebsrat
Tel. 57483

Kein Schutz für Fußgänger am Tor 4 Mettingen Bis ois blärrt

Nach wie vor schieben sich die Stadt Esslingen und Daimler die Verantwortung für den riskanten Übergang zum Parkplatz am Mettinger Tor4 zu wie die heißen Kartoffeln. Wirksame Lösungen sind immer noch keine in Sicht. Dafür gibt's jetzt eine Temporanzeige.

Toll: dann kann der Überfahrene gleich auf dem Transport ins Krankenhaus ausrechnen, wie groß die wirkenden Kräfte waren, die ihn über den Haufen gefahren haben...

Arbeitsgericht Stuttgart: Kündigungen bei Behr unwirksam!

Behr hat Ende September 2010 mit der Schließung von Werk 8 in Feuerbach 220 Arbeitsplätze vernichtet. Die Kolleginnen und Kollegen wurde vor die Alternative gestellt, eine Abfindung zu nehmen oder sich in eine Transfergesellschaft abschieben zu lassen.

20 Kolleginnen und Kollegen wehrten sich gegen diese von der Mehrheit der Betriebsräte bei Behr akzeptierte Vorgehensweise und klagten gegen die Kündigung. Unterstützt wurden sie in ihrem Kampf von den Kollegen des "Metalltreffs", darunter auch Kollegen der **alternative**.

Die ersten sechs Kündigungen wurden jetzt vom Arbeitsgericht Stuttgart für unwirksam erklärt. Wir beglückwünschen die Kollegen zu ihrem Mut und zu ihrem Erfolg.

Inzwischen wird immer deutlicher, dass die Rechnung nicht aufgeht, mit der Schließung von Werk 8 die restlichen Arbeitsplätze von Behr zu retten. Die Übernahme von Behr durch den Mahle-Konzern führt nämlich dazu, dass die Bereiche Einkauf, Forschung, Entwicklung und Vertrieb nach „Synergieeffekten“, sprich überflüssigen Arbeitsplätzen durchforstet werden. Ende März wurde bekannt, dass die IT-Bereiche von Mahle und Behr zusammengelegt und ausgegliedert werden sollen. Lediglich für ein Jahr soll es persönlichen Besitzstandssicherung geben.

In einer Pressemitteilung des "Metalltreffs" heißt es zu recht: "Es ist höchste Zeit, dass die Betriebsräte und die IGM einen Kurswechsel vollziehen und Widerstand gegen Angriffe auf die Belegschaften von Behr und Mahle organisieren!"

Das letzte auf Seite 4:
Daimler-Vorstandsvorsitzender Dieter Zetsche ist am 24.1. in Berlin mit dem Managerpreis „Best of European Business 2011“ ausgezeichnet worden. In der Kategorie „Wachstums-Strategie in Asien“ werden Topmanager geehrt, die sich durch besondere Leistungen für den asiatischen Wirtschaftsraum ausgezeichnet haben. Wem dabei nichts auffällt, sollte nochmal die Seite 1 lesen.

Impressum
auch unsere Zulieferer müssen sich ethisch korrekt verhalten

Sie lügen wie gedruckt. Wir drucken, wie sie lügen.

MitarbeiterInnen der Fa. Klüh sollen ihren Arbeitsplatz behalten

Daimler übernimmt gesellschaftliche Verantwortung für jüngere Menschen

Bluttests bei Bewerbern dienen nur der Gesundheit der Mitarbeiter

Arbeitsplätze auf Jahre gesichert

Wir haben überhaupt nicht vor, die Werke gegeneinander auszuspielen

alternative
Für die Kolleginnen und Kollegen im Daimler-Werk Untertürkheim Nr. 79 18. Februar 2010

200 Millionen Zahlung, damit Erntehilfen gegen Korruption abgelehnt werden
200 Millionen zum Umstrukturieren
Der Daimler Vorstand darf nicht sein, das ist 200 Millionen Strafe
Kritiken an 10-Behörden gegen den Konzern angeht werden

• dass ein PNO-Gesamter Mitarbeiter*in* freizubehalten, 20% der PNO-Gesamter

Balle-Balle-Rücken

Herausgeber: Basis e.V., Esslingen
V.i.S.d.P: Christa Schnepf, Stuttgart
Druck: Ottmar Jaiser, Stuttgart