

**Der Vorstand erpresst - die Mehrheit des Betriebsrats schluckt**

Der Daimler-Konzern nutzt die Krise, um uns zu erpressen. In den letzten Jahren landeten Milliarden - von uns erarbeitet - bei den Großaktionären und bei den Managern. Managerfehler (Beispiel Chrysler) verbrannten riesige Summen. Die Krise sollen wir zahlen. Wir müssen gemeinsam gegen den Lohnraub des Konzerns vorgehen. Doch die Betriebsratsmehrheit akzeptiert den Verzicht.

Mit 17 gegen 3 stimmte der Be-

trientsrat den vom Konzern geforderten Einschnitten in einer Betriebsvereinbarung zu.

In der Betriebsratssitzung wurde die Vereinbarung, über die abgestimmt wurde nicht verteilt, sondern nur an die Wand projiziert und verlesen. **Auf Nachfrage wurden schriftliche Exemplare des Vertrages verweigert und so getan, als sei es völlig normal, darüber abzustimmen, ohne den Vertrag zu studieren!** So würde kein Kollege auch nur ein Auto kaufen. Aber 17 Betriebsräte finden das akzeptabel, wenn es um unsere Arbeit geht!

Mindestens die BR-Spitze und die

## Schluss mit dem Schmusekurs!

**Endlich dem Arbeitgeber klare Kante zeigen**

Vertrauenskörperleitung sowie der zuständige Sekretär der IG Metall, Klaus Abel, kannten den Vertrag und weigerten sich, alle IG-Metall-Betriebsräte zu informieren.

Die Alternative setzt sich für eine offene Diskussion über die Strategie der IG Metall ein. Doch diese Auseinandersetzung wurde ohne Befragung der Belegschaft und ohne Information im Betriebsrat zu Lasten der Belegschaft geführt. So entsteht keine Einheit, sondern eine Spaltung der Belegschaft und der Gewerkschaft.

Wir fordern vom Betriebsrat: **Macht Eure Entscheidungen transparent, organisiert mit uns die Gegenwehr.**

## Alternative Liste für Veränderung der IG Metall

*Kommentar von Mustafa Efe, Betriebsrat\* und IG-Metall-Vertrauensmann*

Wenn ich durch die Hallen gehe, stellen immer wieder Kollegen die Glaubwürdigkeit des Betriebsrats und der Gewerkschaft in Frage.

Ich kann das nachvollziehen: Gerade in der Krise wird Daimler immer unverschämter. Und der Betriebsrat weicht nur zurück statt auf die Kraft der Kollegen zu setzen. Dabei muss unsere Gegenwehr gesteigert werden. **Wir brauchen einen**

anderen Kurs.

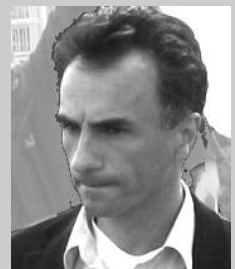
Aus Frust treten immer wieder Kollegen aus der Gewerkschaft aus. Das halte ich für falsch. **Wir brauchen eine starke Gewerkschaft** gegen die Konzerne. Daher fordere ich Euch auf: Tretet ein und werdet mit mir in der IG Metall aktiv, um sie zu verändern.

Deshalb treten wir aber zur Betriebsratswahl 2010 als eigenständige Liste *Alternative* an.

Wir wollen im Betrieb etwas gegen die Willkür des Arbeit-

gebers erreichen. Und wir wollen darüber einen Beitrag leisten, die IG Metall für all die attraktiver zu machen, die den bisherigen Kurs ablehnen.

**Die Belegschaft hat eine Alternative verdient, um ihre Arbeitsplätze zu verteidigen!**



## Schluss mit dem Verzicht. Wir stehen für eine Alternative!



„Unsere Arbeitsplätze und Lebensgrundlagen werden angegriffen. Wir brauchen einen Betriebsrat, der dagegen hält.“

**Mustafa Efe, 43 Jahre, Betriebsrat, Maschinenbediener**



„Wir brauchen einen transparenten Betriebsrat, der die Beschäftigten aktiv mit einbezieht, zum Beispiel beim Auslaufen der Zukunftssicherung 2011.“

**Waldemar Derda, 50 Jahre, Maschinenbediener, Bau 90**



„Gerade die älteren Kollegen leiden unter verschärftem Leistungsdruck. Für die Betroffenen

brauchen wir bessere Arbeitsplätze. Das gibt es nicht geschenkt.“

**Fehmiye Utku, Betriebsrätin, Montiererin, Bau 78**



„Viele Bereiche sind übertaktet. Das muss sich ändern. Deshalb: rauf mit den Taktzeiten!“

**Lutz Berger, 52 Jahre, Rumpfmontage, Bau 70**



„Was wir und unsere Vorfahren in Jahrzehnten erkämpft haben, zum Beispiel den freien

Samstag, darf jetzt nicht einfach den Profitinteressen geopfert werden.“

**Hakan Göggöz, 33 Jahre, Qualitätsmanagement, Bau 12**

## Wir dokumentieren hier einen offenen Brief an die IG Metall zur kommenden Betriebsratswahl 2010:

An den Ortsvorstand der IG Metall Berlin,

Berlin, 5. Oktober 09

### **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

seit rund drei Jahren gibt es ein offensichtlich unterschiedliches Verständnis der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit im Daimler-Werk Berlin, ohne dass dies gelöst werden konnte.

Leider war die Betriebsratsmehrheit an keiner sachlichen Zusammenarbeit interessiert. Das Vorgehen der Betriebsratsmehrheit zwingt uns zu einem eigenständigen Handeln. Aus unserer Sicht setzt die Betriebsratsmehrheit nicht auf die Belegschaft, sondern übergeht sie. Kritische Betriebsräte werden ausgegrenzt und von Informationen abgeschnitten. Wir haben dies in Anhang 2 nochmal dargestellt.

Gegen die Angriffe des Konzerns hofft die Betriebsratsmehrheit durch Verzicht, Arbeitsplätze zu retten. Wir sind der Meinung, dass das der falsche Weg ist. Wir legen Euch das unten – in Anhang 1 – nochmal ausführlich dar.

Unsere Schlussfolgerung: Damit die Belegschaft entscheiden kann und demokratisch zum Zug kommt, wollen wir mit einer eigenständigen, zweiten IG-Metall-Liste zu den Betriebsratswahlen 2010 antreten. **Wir fordern Euch deshalb auf, unsere Liste als weitere IG-Metall-Liste zu unterstützen.** Denn nur durch Listenwahl wird erreicht, dass die verschiedenen Meinungen im Betriebsrat prozentual vertreten sein werden.

Wir bitten Euch, mitzuhelfen, dass die Differenzen demokratisch und konstruktiv in der IG Metall und im Betrieb ausgetragen werden. Die Ausgrenzung von kritischen Kollegen aus Betriebsrat und Gewerkschaft muss beendet werden. Alles andere würde die IG Metall schwächen. **Wir wollen auch mit zwei IG-Metall-Listen gemeinsam eine starke und kämpferische Gewerkschaft aufbauen.**

**Mit solidarischen Grüßen,**

Mustafa Efe, Waldemar Derda, Fehmiye Utku

## Listenwahl – die demokratischere Variante

### Wie funktioniert Listenwahl?

Jede und jeder hat 1 Stimme, die er einer Liste, zum Beispiel der *Alternative*, geben kann.

### Warum wird per Listenwahl gewählt?

Sobald mehrere Gruppen in der Belegschaft von ihrem Recht Gebrauch machen und kandidieren, lässt das Betriebsverfassungsgesetz nur die Listenwahl zu. Im Gesetz ist die Listenwahl als Normalfall vorgesehen. Sie funktioniert wie die Bundestagswahl. Sie führt zur Repräsentanz verschiedener Ansichten im Betriebsrat.

In vielen anderen Werken, zum Beispiel in Untertürkheim, wird seit Jahrzehnten so gewählt.

Personenwahl gibt es nur im Ausnahmefall, wenn nur eine Liste vorliegt. Bei der Personenwahl haben unbekanntere Kollegen keine Chance, selbst wenn sie alle Stimmen ihrer Abteilung erhalten. Das gleicht eine Liste aus. Sie gewährleistet bei uns

2010 eine demokratische Wahl.

### Spaltet eine Listenwahl die Belegschaft?

Die bisherige Mehrheit des Betriebsrats verhindert die Einheit der Belegschaft gegen die Angriffe des Konzerns. Mit Maulkörben und Desinformation wird der Protest gegen Kürzungen und Verschlechterungen erschwert (siehe Seite 4).

Eine gemeinsam handelnde Belegschaft ist nur möglich, wenn sie mitreden, mitentscheiden und frei wählen kann.

### Spaltet eine Listenwahl die Gewerkschaft?

In der IG Metall gibt es zwei Linien: Eine sozialpartnerschaftliche und eine kämpferische. Die bisherige Ausgrenzung frustrierte und demoralisierte Kollegen. Die Unterstützung von zwei Listen durch die IG Metall würde eine demokratische Debatte ohne Ausgrenzung ermöglichen. So könnte die IG Metall gestärkt werden.

# Die inhaltlichen Differenzen im Betriebsrat und der IG Metall

Unsere Alternative: Daimler-Angriffe zurück schlagen	Der bisherige Kurs der Betriebsratsmehrheit
<p><b>Bessere, menschenwürdige Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Taktzeiten rauf</b>, Arbeitshetze runter, menschengerechte Jobs</li> <li>→ <b>Steinkühlerpause</b>: 5 Minuten zusätzlich pro Stunde bei Montage und Fertigung – wie in Baden-Württemberg</li> <li>→ <b>Gesundheitsschutz</b> massiv ausweiten (Maßnahmen mit Einigungsstelle umsetzen)</li> </ul>	<p><b>Weiter so wie bisher:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Kein Programm gegen die Steigerung der Arbeitshetze</li> <li>◆ Steinkühlerpause ist „unrealistisch“, sollen wir nicht fordern</li> <li>◆ Kein Anrufen der Einigungsstelle, Akzeptanz der Einschätzung des Arbeitgebers über die Situation der Arbeitsplätze</li> </ul>
<p><b>Erhalt der Arbeitsplätze und des Werks</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn, gemeinsamer Kampf mit anderen Belegschaften </li> <li>→ Schluss mit dem Verzicht: Voller Lohn bei Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung (z.B. „Beschäftigungssicherung“)</li> <li>→ Nein zu Verlagerungen (zum Beispiel Tauschmontage, Kettenräder)</li> </ul>	<p><b>Verzicht und hoffen auf Erhalt der Jobs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ „Zukunftssicherung“ 2004: 30.000 Jobs deutschlandweit vernichtet, Dienstleister schlechter gestellt</li> <li>◆ <b>ERA-Umsetzung akzeptierte Lohnsenkungen</b>: Abbau übertariflicher Leistungen, Unsicherheit durch TIB (70% ERA-Verlierer im Werk)</li> <li>◆ „Beschäftigungssicherung“ 2009: Zetsches 2-Milliarden-Kürzungspaket akzeptiert, 8,75% weniger Lohn</li> </ul> <p><b>Zustimmung zu Verlagerungen</b>, zum Beispiel der Tauschmontage, gegen unsichere Versprechungen von Ersatz</p>
<p><b>Keine Spaltung der Belegschaft:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <u>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit</u>, Angleichung nach oben</li> <li>→ <u>D-Move abschaffen</u>, alle Auslerner voll übernehmen. Alle Beschäftigten müssen die gleichen Rechte und Sicherheiten haben.</li> </ul>	<p><b>Akzeptanz von:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>D-Move</b>: Auslerner erhalten rund 700 Euro weniger und müssen deutschlandweit einsatzbereit sein</li> <li>◆ <b>ERA-Umsetzung</b>: Schlechterstellung von Neueingestellten.</li> </ul> <p><b>Folge: Spaltung der Belegschaft</b></p>
<p><b>Weg mit den Krankenrückkehrgesprächen</b>, sofortige Kündigung des „Anwesenheits- und Gesprächscontrolling (AGC)“ (Leitfaden dazu, dem der Betriebsrat zugestimmt hat)</p>	<p><b>Beibehaltung</b> der Krankenrückkehrgespräche. <b>Folge</b>: Der Druck auf die Kollegen ist enorm. Kollegen trauen sich nicht, sich auszukurieren. Krankenstand von 2%!</p>
<p><b>Mehr Ausbildungsplätze</b>, volle Übernahme im erlernten Beruf</p>	<p>Akzeptanz der Absenkung der Ausbildungsplätze 2010 auf nur noch 26 Ausbildungsplätze für Neuanfänger! (2007 waren es noch 58 Azubis.)</p>
<p><b>Für eine kämpferische Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Keine Geheimverhandlungen des Betriebsrats, keine Privilegien, Einbeziehung und Mobilisierung der Belegschaft</b></li> </ul>	<p>Außerordentliche Betriebsversammlungen mit Redeverbot für die Belegschaft, Desinformation und Ausgrenzung kritischer Betriebsräte</p> 

## Schluss mit dem Verzicht. Wir stehen für eine Alternative!



„Schluss mit dem Lohnverzicht! Erst hieß es vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber: Maximale Verluste von 10% netto durch Kurzarbeit. Die Wahrheit auch auf meinem Lohnzettel: Das Minus war deutlich größer. Einige verlieren bis zu 23,5%. Das ist ein Skandal.“

**Werner Buczek, 49 Jahre, Dreher, Bau 28**



„Verzicht ist keine Lösung. Das rettet keine Arbeitsplätze und löst die Krise nicht. Im Gegenteil. Durch Verzicht werden Arbeitsplätze vernichtet. Schluss mit der Erpressung.“

**Yilmaz Sahin, 44 Jahre, Maschinenbediener, Bau 70**



„Gerechte Vergabe der Positionen nach Fähigkeit und Kompetenz. Keine Schleichpolitik mehr, die das Arbeitsumfeld stört.“

**Oguz Boran, 29 Jahre, Rumpfmontage, Bau 70**



„Lärmschutzmaßnahmen werden seit Jahren aufgeschoben. Wohl aus Kostengründen. Das darf nicht so weiter gehen. Unsere Gesundheit ist wichtiger als ihre Profite.“

**Dennis Göller, 27 Jahre, Maschinenbediener, Bau 90**

## Schluss mit dem Verzicht. Wir stehen für eine Alternative!



„Wir brauchen ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze in der Montage. Schon Jüngere klagen über Beschwerden. Da muss der Betriebsrat endlich ran!“

**Karani Karakas**, 25 Jahre, Rumpfmontage, Bau 70



„Der D-Move Vertrag erlaubt es Daimler, Mitarbeiter bundesweit zu versetzen. Diese Verschieberei ist schlimm für die Betroffenen und ihre Familien. D-Move muss weg.“

**Fabian Sommerkorn**, 31 Jahre, Montagearbeiter, Bau 70



„Gute Leute im Betriebsrat sind wichtig. Aber entscheidend ist, dass die Belegschaft sich selbst aktiv einmischt.“

**Matthias Bender**, 28 Jahre, Maschinenbediner, Bau 70 D



„Die Beschäftigungssicherung brachte nicht weniger Arbeit, sondern nur 8,75% weniger Lohn. Viel Arbeit – für weniger Geld? Das muss sich ändern!“

**Naci Altunbulduk**, 56 Jahre, Maschinenbediener, Bau 24

Anhang 2 zum Brief an die IG Metall:

## Die Methoden der Betriebsratsmehrheit

Die Methoden, die von der Betriebsratsmehrheit angewandt werden, sind folgende:

■ Trotz mehr als 850 Unterschriften aus der Belegschaft wurde 2007 eine außerordentliche Betriebsversammlung zur ERA-Umsetzung rechtswidrig verweigert.

■ Trotz zahlreicher Anträge auf Aussprache wurde Zetsches 2-Milliarden-Kürzungspaket im Frühjahr 09 auf zwei außerordentlichen Betriebsversammlungen **ohne jede Diskussion** von der BR-Spitze durchgewunken.

■ Trotz Anträgen auf schriftliche Information über die Verzichtsvereinbarung wurden kritischen Betriebsräten die Unterlagen verweigert. Eine Abstimmung auf der BR-Sitzung wurde durchgezogen, obwohl der Vertrag gar nicht allen schriftlich vorlag. Dieses Verfahren wurde von Klaus Abel, dem zuständigen IG-Metall-Sekretär, mitgetragen. Trotz Aufforderung gab auch er die Informationen an IG-Metall-Betriebsräte nicht weiter!

■ Trotz Anträgen wurde eine Befragung der Belegschaft über den Verzicht abgebugelt.

■ Kollegen, die sich an den

Protesten gegen die ERA-Umsetzung beteiligten, wurden von Betriebsräten mit Worten angegriffen und es wurde versucht, sie einzuschüchtern: Sie wurden provokativ von Betriebsräten fotografiert; im Betriebsratsbüro wurde eine menschenverachtende Karikatur gegen die Demonstrierenden verbreitet.

■ Die kritischen Betriebsräte wurden aus der Betriebsratsarbeit ausgegrenzt.


**Statt mit inhaltlichen Argumenten, wird mit Ausgrenzung gearbeitet. Diese undemokratischen Methoden schwächen Gewerkschaft und Betriebsrat.**

### ALTERNATIVE

Mach mit bei der Alternative. Tritt mit uns bei der Betriebsratswahl an, misch Dich ein, stärke mit uns die IG Metall! Kontakt zur Alternative – auch vertraulich – über **Mustafa Efe, Handy 0176 61 75 99 20 oder per eMail: [alternative\\_metaller@yahoo.de](mailto:alternative_metaller@yahoo.de)**

ViSDp: Stephan Kimmerle, Friedrichsberger Str. 4, 10243 Berlin

### „Akzeptiert diese Vereinbarung nicht“

In der  im Untertürkheimer Werk wurde auf die Erpressung in Berlin hingewiesen. Die Drohung, Arbeitsplätze nicht nach Berlin zu bringen, wird dort als „Frechheit“ bezeichnet, „wenn man bedenkt, dass 3 Tage Freischicht für Qualifizierung auf die Berliner Belegschaft bezogen einem Abbau von 50 Arbeitsplätzen entspricht.“

Nach dem Abschluss der Vereinbarung erschien in der Tageszeitung „junge Welt“ ein Bericht. An-

**dré Halfenberg**, Alternative-Betriebsrat bei Daimler Untertürkheim schrieb dazu einen Leserbrief: „Ich kann nur zu solch einer Betriebsvereinbarung sagen, es ist eine Schande, ohne überhaupt die Auseinandersetzung gesucht und die Kollegen mit einbezogen zu haben, solch eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Dieses ist eine Niederlage für den Betriebsrat und für die Gewerkschaft, die dieses zugelassen hat. Ich kann den Kollegen nur raten, diese Vereinbarung nicht zu akzeptieren.“