

Schluss mit dem Verzicht!

4.000 Euro Gewinnbeteiligung?

Die offizielle Forderung des Gesamt-Betriebsrats ist eine „Gewinnbeteiligung“ von 4.000 Euro. Doch das ist ein schlechter Ausgleich für die Verluste bei tariflich und übertariflich abgesicherten Löhnen.

Ja, auch wir von der Alternative wollen dieses Geld – aber: in vollem Umfang, tariflich und tabellarisch abgesichert!

2004 wurde unter anderem vom Gesamt-BR die „Zukunftssicherung“ unterschrieben, die jedes Jahr mehr als 500 Millionen Euro für die Aktionäre gebracht hat – finanziert durch Lohnsenkungen und die Vernichtung von 20.000 Arbeitsplätzen bei Daimler. Selbst 4.000 Euro jetzt für jeden Kollegen würden das in der Summe nicht ausgleichen.

Aber vor allem geht es um eine einmalige Zahlung, die im Falle eines Einbrechens des Konzerngewinns im nächsten Jahr

wegfallen wird.

Die Aktionäre stecken jährlich Millionen ein. Doch im Zweifel stehen unsere Jobs auf der Abschussliste. Unsere Löhne sollen gekürzt werden. Unsere Arbeitsbedingungen werden verschlechtert. Wir sollen alle Lasten und Risiken des Marktes tragen.

Angesichts der enormen Konzerngewinne – wahrscheinlich fast 10 Milliarden Euro 2007 – sollten Gesamt-BR-Vorsitzender Klemm und Co für die Rücknahme der Verschlechterungen durch „Zukunftssicherung“ und ERA streiten und damit unsere Löhne dauerhaft und abgesichert erhöhen. Einmal-Zahlungen wie die Gewinnbeteiligung können das höchstens kurzfristig abfedern.

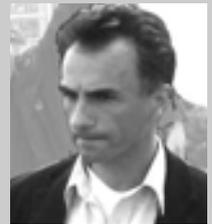
Die Lokführer haben vorge-macht, wie man mehr rausholt: protestieren, kämpfen, streiken.



Einmal ist Kein-Mal-Zahlung – das galt in der letzten Tarifrunde, das gilt auch noch jetzt.

Jagd auf Kranke beenden!

Interview mit Mustafa Efe



Betriebsrat* und IG-Metall-Vertrauensmann

Was ist zu tun gegen die Jagd auf Kranke?

Ein Bestandteil des Drucks auf Kranke sind die Rückkehrgespräche. Sie sind nur möglich, weil der Betriebsrat dazu ja gesagt hat. Das war ein Fehler. Aber das kann korrigiert werden.

Wie?

Ich stelle am 1. Februar im Betriebsrat den Antrag, die Zustimmung dazu zurück zu ziehen. Die Gespräche laufen nach dem Leitfaden „Anwesenheits- und Gesprächscontrolling“. Der muss gekündigt werden.

Wird der Betriebsrat dem zustimmen?

Das sollten die Kolleginnen und Kollegen die Betriebsräte am besten selbst fragen und damit Druck machen. Dann kann das klappen. Ich stimme auf jeden Fall dafür!

Die Alternative berichtet in ihrer nächsten Ausgabe vom Ergebnis der Abstimmung.

* dient nur der Kenntlichmachung der Person

„Humor“ oder Skandal?

Arbeitgeberträume im Betriebsratsbüro



Nicht genug, dass die Mehrheit der Betriebsräte den Protesten gegen ERA den Rücken kehrte und half, die Reklamationen größtenteils abzuschmettern. Im Betriebsratsbüro hing jetzt auch noch diese Karrikatur. Gibt es in Marienfelde Betriebsräte, die sich wünschen, dass Proteste vor dem Werkstor von einem Auto überrollt werden (siehe Bild)? Bisher waren das höchstens die Träume der Arbeitgeber.

Wer keine Argumente hat, unterstellt seinen Kritikern willkürlich Behauptungen. Der anonyme Karikaturist legt dem Demonstrant nicht nur „ERA-Scheiße“ in den Mund. Er soll auch noch IG

Metall „schlecht“ und Betriebsrat „doof“ sagen.

Vor dem Werkstor standen Woche für Woche die KollegInnen, die wissen warum sie eine starke Gewerkschaft, eine starke IG Metall brauchen: Um Lohnraub – auch in Form von ERA – zu verhindern! Wer sich vom Protest gegen Lohnsenkungen verabschiedet, der findet wahrscheinlich auch Gewerkschaften „schlecht“. Wir, die Alternative, nicht.

Wir halten am Widerstand gegen Lohnraub, miese Arbeitsbedingungen und Ausbeutung fest. **So leicht, wie der Zeichner der Karikatur und die Arbeitgeber gemeinsam träumen, werden sie uns nicht los!**

Aus den Bereichen

OM642

Schuffen wie es der Firma gerade beliebt

Die Alternative hatte bereits in der letzten Ausgabe darüber berichtet, wie mit dem schönen Begriff Bandoptimierung mal wieder die Arbeitsbedingungen der Kollegen verschlechtert wurden (durch Taktzeitreduzierungen und Arbeitsverdichtungen).

Nachdem man damit erst einmal die Produktivität auf dem Rücken der Arbeiter erhöht hatte, fährt man nun einfach die Stückzahlen der OM642-Motoren zurück.

Da sich die Pläne des Managements auf einmal geändert haben, wurden Kollegen jetzt teilweise einfach wieder nachhause geschickt. Die Schichten pro Woche wurden von 15 auf 14 reduziert.

Hintergrund: Chrysler will nun doch weniger Motoren als ursprünglich geplant – und wir sollen darunter leiden.

Doch was noch gefährlicher ist: Das Unternehmen überlegt, die 6-Zylinder-Dieselmotoren einfach durch 4-Zylinder zu ersetzen. Damit wären schon bald etliche Arbeitsplätze in Gefahr!

Dass das Nachfolgemodell nicht in Berlin produziert wird, sondern als 4-Zylinder in anderen Werken, das ist schon jetzt geplant.

Die Daimler-Unternehmensleitung scheint sich nicht darüber im Klaren zu sein, dass es hier um menschliche Existenzen geht, über die sie nicht einfach nach ihren Plänen bestimmen kann.

Die Alternative bleibt dran und wird auch in den nächsten Ausgaben darüber berichten.

Aus den Bereichen

Räderfertigung, Bau 1:

Zustimmung trotz Fremdvergabe

Daimler will die Räderfertigung an einen rumänischen Waffenhersteller auslagern. Diese osteuropäische Firma gehört Daimler zu 65 Prozent. Zugunsten von Niedriglohn-Arbeitsplätzen sollen die Jobs in Marienfelde vernichtet werden. Das gilt es zu verhindern.

Der Betriebsrat hat bei dieser Verlagerung zwar keine Mitbestimmung, er kann sich aber in anderen Fragen quer stellen, um Druck aufzubauen.

Stattdessen stimmte eine Mehrheit im Betriebsrat im Dezember jedoch zu, dass drei Beschäftigte zusätzlich am Wochenende an einer Engpassmaschine in der Räderfertigung dafür sorgen, dass Vorlauf produziert wird. Hier gab es die Möglichkeit, die Fremdvergabe zu bekämpfen. Ohne Not wurde darauf verzichtet.

Azubis:

10 Ausbildungsplätze weniger

Daimler plant in Marienfelde 2008 nur noch 48 Auszubildende einzustellen. In einer Region mit hoher Jugendarbeitslosigkeit verweigert sich so einer der großen Arbeitgeber. Der Mangel führt dazu, dass besonders Frauen und Migranten noch schlechtere Chancen auf eine Berufsperspektive erhalten. Ihr Anteil liegt auch bei Daimler Berlin unter dem Durchschnitt.

Wir fordern stattdessen, die Zahl der Ausbildungsplätze insgesamt von rund 180 auf 300 zu erhöhen, um mit einer Ausbildungsquote von 10 Prozent endlich etwas zu tun gegen Jugendarbeitslosigkeit.

Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung müssen dagegen mobilisieren. Schluss mit den Verschlechterungen für Junge mittels DC Move und ERA-Abenkung für Neueingestellte.

NW-Pool Bau 90: Qualitätsfehler?

Teilerfolg gegen Abmahnung

Vor einem halben Jahr wurde hier bei Daimler Marienfelde ein Kollege abgemahnt wegen eines „Qualitätsfehlers“. Er habe die Prüfschärfe nicht eingehalten.

Er tat das einzig Richtige: er wandte sich an einen Betriebsrat seines Vertrauens. Mustafa Efe ermutigte ihn, sich nichts gefallen zu lassen und zu klagen. Er vermittelte ihm juristische Beratung.

Vor Gericht einigte man sich darauf, dass die Mahnung schon nach einem Jahr wieder aus den Akten gestrichen wird, anstatt wie üblich erst nach Zweien. Da bei Ende des Verfahrens bereits ein halbes Jahr um war, fiel es dem Kollegen leichter, zuzustimmen.

Dies ist zwar nur ein halber Erfolg, aber es zeigt doch, dass Widerstand sich lohnt!

Immer mehr englisch in den Hallen – wir helfen übersetzen:

Gestern hieß es Pranger ... heute heißt es Shopfloor-Management



Stündlich soll jeder in der Produktion hin, jede Stunde muss der Meister kontrollieren, zwei Mal am Tag rückt der Hallenleiter an: Wer die Norm nicht erfüllt, wird öffentlich angeprangert. **Wir fordern die sofortige Abschaffung dieser mittelalterlichen Verhältnisse.**

ALTERNATIVE

Wir, die Herausgeber der Alternative, sind Kolleginnen, Kollegen und Vertrauensleute des Daimler-Chrysler-Werk Berlin-Mariefelde. Wir wollen Euch monatlich unzensuriert informieren. Wir sind überparteilich aber parteiisch: Wir wollen die Interessen der Beschäftigten zur Geltung bringen und die Solidarität in der Belegschaft stärken.

Dazu sind wir darauf angewiesen, Hinweise, Infos, Artikel von Euch, den Kolleginnen und Kollegen im Werk, zu erhalten. Sprecht uns direkt an oder schickt sie an

alternative_metaller@yahoo.de

Zuschriften behandeln wir auf Wunsch selbstverständlich auch anonym und vertraulich.



Infos, ViSdP & Kontakt über Stephan Kimmerle, Friedrichsberger Str. 4, 10243 Berlin



Im Internet findet Ihr Infos rund um gewerkschaftliche und betrieblichen Widerstand bei www.labournet.de und unsere Veröffentlichungen sowie weitere Infos zu Daimler Berlin unter www.labournet.de/branchen/auto/dc/berlin

Leistungslohn dank ERA:

Wie's dem Meister gefällt

Durch die Einführung des Entgelt-Rahmen-Abkommens wird 2008 das Jahr, in dem die Meister im Vergütungsmodell 2 die Leistung der Kollegen mittels ERA beurteilen sollen. Neu ist, dass der Meister anhand des Vorgesprächs auf freiwilliger Basis Zielvereinbarungen mit den Kollegen abschließen kann.

Die Konkurrenz zwischen den Kollegen wird geschürt. Der Durchschnitt aller Kollegen muss am Ende 15% betragen. Wenn einer mehr bekommt, muss ein anderer weniger kriegen.

Durch die Überprüfung der Zielvereinbarung können die Meister versuchen, die gegenseitige Kontrolle der Kollegen untereinander im Interesse des Arbeitgebers anzuheizen.

Leistungslohne werden immer wieder genutzt, die Solidarität zwischen Kollegen zu untergraben und Beschäftigte gegeneinander auszuspielen. Wir, die Alternative, setzen dagegen die uralte Forderung der Arbeiterbewegung: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Ausschüttung der Leistungslohne gleichmäßig (15%) auf alle.

Nokia Bochum:

Erhalt aller Jobs!

Obwohl der Handy-Hersteller Nokia seit Jahren Branchenführer ist, und obwohl seine Gewinne im letzten Jahr gigantisch gewachsen sind (Reingewinn 4,95 Milliarden Euro), schließt der Konzern eiskalt sein einwandfrei laufendes Werk in Bochum.

Ein Kampf um jeden Arbeitsplatz ist nötig. Die IG Metall muss zum Streik aufrufen. Bis dahin kann der Betriebsrat eine dauerhafte Betriebsversammlung durchführen. (Bei BSH in Berlin ging sie drei Wochen, bis der offizielle Streik der IG Metall endlich einsetzte.)

Und eine solche Informationsversammlung kann auch von unten durchgesetzt werden. So geschehen 2004 bei Opel Bochum, als die Kollegen endlich wissen wollten, was mit ihrem Werk geplant ist und gemeinsam zum Betriebsrat zogen. Daraufhin ruhte die Produktion sieben Tage lang.

Aber wie können die Arbeitsplätze erhalten bleiben? Wir fordern die Überführung des Werkes in Bochum in Landeseigentum und die

Weiterführung der Produktion. Wenn Nokia gehen will, sollen sie gehen, aber die Fabrikanlagen bleiben hier. Verlangt Nokia dafür auch noch eine Entschädigung, so muss diese mit den riesigen Subventionszahlungen der letzten Jahre verrechnet werden!

Das Werk bringt schon jetzt Gewinne ein. Es könnte noch viel besser laufen, wenn es auf demokratischer Basis von den Arbeitern und Vertretern der arbeitenden Bevölkerung insgesamt geleitet wird. Keiner weiß besser, wie die Produktion funktioniert, als die Belegschaft im Betrieb. Niemand weiß besser, was gebraucht wird, als die arbeitende Bevölkerung insgesamt.

Ein solcher Vorschlag passt den Herrschenden natürlich nicht in ihr Konzept. Darum können solche Schritte nur durch einen massiven Arbeitskampf durchgesetzt werden. Das geht dann zwar gegen die Logik dieses Systems, aber wohin die Logik dieses Systems führt, das macht uns die Nokia-Konzernführung gerade vor.