



Deine Stimme für kämpferische
Gegenwehr

ALTERNATIVE

offene Liste zu den Betriebsratswahlen 2010

Erhalt aller Jobs!

Nein zum Verzicht!

Programm der *Alternative*
zur Betriebsratswahl im Mercedes-Benz-Werk Berlin 2010



Die Zukunft unserer Jobs und unseres Werks in Marienfelde werden in Frage gestellt. Der Arbeitsdruck steigt, der Lohn sinkt durch Kurzarbeit oder Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich. Wir, die Kolleginnen und Kollegen, brauchen Antworten:

- Unsere Jobs müssen sicher sein
- Wir brauchen menschengerechte Arbeit
- Neuer Verzicht? Die Erpressung muss gestoppt werden

2010 wird per Listenwahl gewählt

Was bedeutet das?

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

Warum wird per Listenwahl gewählt?

Sobald mehrere Gruppen von ihrem Recht Gebrauch machen und kandidieren, lässt das Betriebsverfassungsgesetz nur die Listenwahl zu. Dieses Verfahren gilt auch bei den meisten anderen Wahlen zum Beispiel bei der Bundestagswahl.

Warum kandidiert die Alternative als eigene Liste?

Für uns geht es nicht um Personen, sondern um die inhaltliche Ausrichtung der Betriebsratsarbeit. Bei der Listenwahl stehen die Inhalte im Mittelpunkt. Es geht um zwei Linien in Gewerkschaft und Betriebsrat: Verzicht oder Gegenwehr organisieren?

►► Fortsetzung: Seite 2

Dafür steht die Alternative:

Erhalt der Arbeitsplätze und des Werks

- Schluss mit dem Verzicht: Voller Lohn bei Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung (z.B. „Beschäftigungssicherung“)
- 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn Seite 3

Bessere und menschenwürdige Arbeit

- Takte rauf
- Krankenrückkehrgespräche abschaffen
- Steinkühlerpause: 5 Minuten zusätzlich pro Stunde bei Montage und Fertigung
- Gesundheitsschutz verbessern: Lärmschutz, körperlich belastende Jobs verändern Seite 4

Mehr Ausbildungsplätze

- volle Übernahme im erlernten Beruf
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit weg mit D-Move Seite 5

Für eine kämpferische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

- Keine Geheimverhandlungen des Betriebsrats
- Keine Privilegien
- Einbeziehung und Mobilisierung der Belegschaft Seite 7

Unsere Kandidaten:



Mustafa Efe
44 Jahre
Betriebsrat,
Maschinenbediener

„Die Alternative setzt auf die Kollegen. Gemeinsam können wir es schaffen, die Arbeitsplätze in Marienfelde zu verteidigen.“



Waldemar Derda
50 Jahre
Maschinenbediener

„Immer öfter werden Beschäftigte von Vorgesetzten wie eine Ware behandelt. Im Mittelpunkt stehen die Konzernprofite. Das muss sich ändern.“



Fehmiye Utku
53 Jahre
Betriebsrätin,
Maschinenbedienerin

„Viele Ältere Kollegen haben den Wunsch in Altersteilzeit zu gehen. Das muss für alle möglich sein. Dafür werde ich mich weiter einsetzen.“



Martin Franke
29 Jahre
Betriebsrat
Schlosser

„Obwohl schon jetzt ständig Kollegen verliehen und versetzt werden, sollen 40 Instandhalter eingespart werden. Es wird höchste Zeit nicht mehr alles schweigend hinzunehmen, was uns die Unternehmensleitung präsentiert!“



Hakan Göggöz
33 Jahre
Qualitätsmanagement

„Was wir und unsere Vorfahren in Jahrzehnten erkämpft haben, z.B. den freien Samstag, darf jetzt nicht einfach den Profitinteressen geopfert werden.“

Betriebsratswahl nutzen für eine grundlegende Korrektur

Deine Stimme entscheidet

Die Wirklichkeit in unserem Werk:

- ➔ Menschenunwürdige Arbeit: Takte von 59 Sekunden im Bau 70; Lärm, einseitige körperliche Belastungen, Arbeitshetze, ...
- ➔ Krankenrückkehrgespräche zur Erhöhung des Drucks
- ➔ Berlin taucht in den wesentlichen Planungen als Motorenwerk nicht mehr auf. Die vagen Versprechungen über die Produktion von Elektromotoren reichen nicht aus. Was kommt nach dem OM642?
- ➔ Die Krise der Autoindustrie stellt unsere Jobs in Frage
- ➔ Lohnraub: Kurzarbeit oder 8,75% weniger durch „Beschäftigungssicherung“
- ➔ „TIB“ auf dem Lohnzettel verdeutlicht die ERA-Verluste. Was kommt Ende 2011, wenn die Sicherung des „TIB“ ausläuft?
- ➔ Die „Zukunftssicherung“ läuft Ende 2011 aus. Was kommt dann?

Die Alternative möchte mit Euch zusammen Löhne, Arbeitsplätze und das Werk verteidigen. Wir wollen bessere Arbeit und ein menschenwürdiges Leben.

Die da oben stopfen sich die Taschen weiter voll, und wir hier unten sollen immer mehr verzichten. Wir, die *Alternative*, werden konsequent die Interessen der Belegschaft vertreten.



Leider setzt die bisherige Mehrheit im Betriebsrat auf Geheimverhandlungen mit dem Konzern und immer neue, kampflose Zugeständnisse. Wir werden nicht einmal gefragt.

Wir brauchen eine starke und kämpferische IG Metall und einen Betriebsrat, der auf die Belegschaft setzt. Dafür machen wir uns stark.

» Fortsetzung von Seite 1:

2010 wird per Listenwahl gewählt

Nach Betriebsverfassungsgesetz, §14, Abs 2 wird nach Listen gewählt: „Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird [...]“ Verhältniswahl heißt Listenwahl.

Bei einer Listenwahl geht es um Inhalte: Nicht die Bekanntheit einzelner Kandidaten, sondern ihre Konzepte rücken in den Mittelpunkt.

Mit unserer Kandidatur kann eine kämpferische und demokratische Liste als Alternative zum bisherigen, arbeitgeberfreundlichen Kurs im Betriebsrat und unserer Gewerkschaft, der IG Metall, sichtbar werden.

Bei Daimler in Stuttgart und BMW Spandau beispielsweise ist eine Listenwahl gang und gäbe. Bei BMW werden sogar beide Listen von der IG Metall unterstützt.

Spaltet eine Listenwahl die Belegschaft?

Die bisherige Mehrheit des Betriebsrats verhindert die Einheit der Belegschaft gegen die Angriffe des Konzerns, da mit allen Mitteln der Protest gegen Kürzungen und Verschlechterungen verhindert werden soll (Redeverbot auf der Betriebsversammlung für die Belegschaft, Verhinderung einer außerordentlichen Betriebsversammlung zu ERA, ...).

Die Belegschaft wird dann geschlossen handeln, wenn eine demokratische Debatte und Wahl möglich ist.

Wir setzen darauf, dass die Belegschaft entscheidet. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten stehen für eine Alternative.

1. Erhalt aller Arbeitsplätze und des Werks! Schluss mit dem Verzicht!



Beispiele:

- OM642 = Stückzahlreduzierung
- V8 = läuft aus
- V12 = Stückzahlreduzierung
- Räderfertigung = Fremdvergabe 2010
- Tauschmontage = Verlagert

Das Werk in Marienfelde und unsere Arbeitsplätze sind in Gefahr: Wegen der Wirtschaftskrise, wegen der Überkapazitäten in der Autoindustrie und wegen des Auslaufens verschiedener zentraler Produkte, die hier in Marienfelde hergestellt werden (zum Beispiel OM642).

Im Werk wird der Personalabbau vorangetrieben, die Belastung der übrigen Beschäftigten steigt. Die Zahl der Daimler-Beschäftigten in Marienfelde sank in den letzten Jahren um mehr als zehn Prozent.

2007 = ca. 3200
2010 = ca. 2800

Und wir „verbliebenen“ Kollegen sollen in kürzerer Zeit immer mehr Arbeit erledigen. Die Vorgabe sind 8% Produktionskosten-Einsparung im Jahr (KVP) – auf unserem Rücken und auf unseren Knochen.

„Wir sitzen alle in einem Boot“, so argumentierte der Werkleiter Uhr auf Betriebsversammlungen. Nur: Manche Rudern und andere bohren Löcher in den Rumpf. Der Werkleiter setzt die Verlagerungen von Arbeitsplätzen – ersatzlos oder mit wenigen neuen Jobs – brav um.

Wir fordern zukunftsfähige, verbindliche Planungen und die Offenlegung dieser Pläne gegenüber der Belegschaft. Schluss mit der Hinhalte-Taktik des Werkleiters, Schluss mit den Einschüchterungen.



Was muss der Betriebsrat machen?

Der Betriebsrat muss endlich seine Rechte nutzen, und den Kampf um jeden Arbeitsplatz aufnehmen:

- Alle Möglichkeiten ausnutzen um Verlagerungen zu verhindern.
- Verkürzung der Takte ablehnen (Mitbestimmung bei Umgestaltung der Arbeitsplätze) unter Einbeziehung der Kollegen.
- Schluss mit Geheimverhandlungen: Informationsrechte und Pflicht nach Betriebsverfassungsgesetz nutzen um die Belegschaft unverzüglich zu informieren und damit Unterstützung der gewerkschaftlichen Mobilisierung gegen Angriffe

und Verschlechterungen leisten. Außerordentliche Betriebsversammlungen und Teilbereichsversammlungen organisieren um die Kollegen einzubeziehen. Das erzeugt nebenbei Druck auf den Arbeitgeber.

- Wir wollen nicht, daß Kollegen gezwungen werden, Überstunden zu machen – Überstunden vernichten Jobs. (Beispiel: Absage- bzw. Sonderschichten pro Jahr)

Auf dieser Grundlage können wir, die gesamte Belegschaft, aktiv werden und unsere Interessen kämpferisch verteidigen.

Unsere Kandidaten:



Lutz Berger
53 Jahre
Montierer

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



Yilmaz Sahin
45 Jahre
Maschinenbediener

„Kollegen werden hin- und hergeschoben. Manche werden für über ein Jahr verliehen, obwohl die Betriebsvereinbarung max. 4 Wochen erlaubt. Ich meine: Es gibt keine Kollegen zweiter Klasse!“



Werner Buczek
50 Jahre
Maschinenbediener

„Langfristig rettet Kurzarbeit unsere Jobs nicht. Und die Kosten trägt der Beitragszahler. Die Lösung? Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich!“



Matthias Bender
28 Jahre
Maschinenbediener

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



Dennis Göller
27 Jahre
Maschinenbediener

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

Unsere Kandidaten:



Oguz Boran
29 Jahre
Montierer

„Hochwertig ausgebildete Kollegen verrichten endlos Montagearbeit. Viel Qualifikation geht verloren. Arbeitsplätze müssen der Qualifikation entsprechen.“



Gökhan Sahin
34 Jahre
Maschinenbediener

„Als Vertrauensmann der IG Metall stehe ich für innergewerkschaftliche Demokratie. Kritische Stimmen auszugrenzen nutzt nur dem Arbeitgeber.“



Fabian Sommerkorn
31 Jahre
Montierer

„Montagearbeit ist harte Arbeit. Als Betriebsrat werde ich mich für die Einführung einer zusätzlichen Erholungspause (Steinkühler) stark machen. Also 5 min. zusätzlich pro Stunde.“



Karani Karakas
25 Jahre
Montierer

„Ich will einen Betriebsrat ohne Privilegien: Dienstwagen, Tankkarten, weit überdurchschnittliche Gehälter. Das macht der Konzern doch nicht ohne Grund.“



Uwe Holldorf
45 Jahre
Maschinenbediener

„Ich bin froh, dass es die Gruppe Alternative gibt. Denn nur wenn wir aktiv werden und uns einmischen können wir was ändern.“

2. Arbeitsbedingungen wie in Bau 70 nicht hinnehmen!

Wenn Kollegen aus anderen Werken nach Berlin kommen und in Bau 70 eingesetzt werden, dann bekommen sie einen Schock: Solche miserablen Arbeitsplätze – das ist bundesweit fast einzigartig.

Dauerhafte und vor allem einseitige Tätigkeiten machen die Kollegen kaputt. Nicht einmal der Gang zum WC kann einfach so getan werden. Hinzukommt die Arbeitshetze. Und das ganze wird noch nicht einmal richtig bezahlt.

Laut ERA-Tarifvertrag muß dafür eine Belastungszulage bezahlt werden.

Lärmschutz (Bau 90), der bereits geplant war, wurde angesichts der Krise auf den Sankt-Nimmerleinstag verschoben.

Kurz: Die Bedingungen an vielen Arbeitsplätzen bei uns machen krank. Kurze Takte, wenig Pausen – das geht auf unsere Knochen. Dabei werden wir gehetzt, überwacht und von Vorgesetzten unter Druck gesetzt.

Was der Betriebsrat unmittelbar angehen muss:

- Uns vor menschenunwürdigen Arbeitsplätzen schützen.
- **Kündigung des Leitfadens AGC zu Krankenrückkehrgesprächen** (siehe unten)
- **Initiativen zum Gesundheitsschutz:** Volles Ausnutzen der Mitbestimmungsrechte bei Umgestaltung von Jobs. Einsatz von **Gefährdungsbeurteilungen**.
- Die zahlreich vorgebrachten **Beschwerden** über psychische Belastungen, Stress, Lärm und einseitige körperliche Beanspruchungen dürfen nicht mehr abgebugelt werden.
- Überwachung des **Datenschutz** (siehe Krankenrückkehrgespräche). Schluss mit der illegalen Datenerhebung.

Krankenrückkehrgespräche beenden!

Jeder wird mal krank. Wer dann beim Vorgesetzten anruft und sich krank meldet, wird oftmals abgefragt:

„Was hast Du denn?“

Als nächstes wird versucht, einem ein schlechtes Gewissen einzureden: „Wer macht dann für dich weiter?“

Wenn der Vorgesetzte fragt, was man denn habe, so ist das eine Frage, die den Arbeitgeber nichts angeht. Man sollte einfach nichts dazu sagen!

„Nimm Urlaub oder Freischicht“

Die Meister stehen selbst unter Druck: Sie sollen die Zahlen beim Krankenstand drücken. Doch statt die Arbeitsplätze menschengerechter zu machen, wird der Druck weitergegeben. Wer krank ist, hat keinen Erholungsurlaub. Und auch keine Freischicht. Er ist einfach krank. Und das ist klar geregelt: Krankheit ist kein Grund auf Urlaub oder Freizeitausgleich zu verzichten.

Wer nach seiner Krankheit wieder kommt, wird mit einem Krankenrückkehrgespräch empfangen.

Ohne die Zustimmung des Betriebsrats gibt es keine Krankenrückkehrgespräche.

Doch die bisherige Mehrheit des Betriebsrats lässt dem Arbeitgeber nach wie vor das Recht, Kolleginnen und Kollegen zu schikanieren und einzuschüchtern, die nichts weiter gemacht haben, als krank zu sein.

Der problematische Umgang mit den Krankendaten bei Daimler ist bundesweit bekannt und wurde in Stuttgart und Bremen bereits zum Skandal.

Die Alternative fordert die sofortige Kündigung des Leitfadens „Anwesenheits- und Gesprächs-Controlling“ und damit ein Ende dieser Gespräche.

Azubis: 100% unbefristete Übernahme, gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Unsere Kinder brauchen Perspektiven. Doch was wird ihnen geboten? Die Ausbilder aus Marienfelde wurden im letzten Sommer größtenteils nach Hamburg geschickt, ihre Zukunft – ungewiss.

D-Move heißt für sie: Sie verdienen weniger, können deutschlandweit beliebig eingesetzt werden und nur 90% der Azubis werden voll übernommen. Es ist unser gemeinsames Interesse: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Weg mit D-Move!

Rücknahme der Zustimmungen des Betriebsrats und Gesamtbetriebsrat zu D-Move. Unbefristete Übernahme aller Azubis im erlernten Beruf!

Mit nur 26 neuen Azubis im Berliner Werk 2010, also nur knapp die Hälfte als in 2007 (58 Azubis), entzieht der Konzern Jugendlichen eine Chance auf eine zukunftsfähige Qualifizierung und berufliche Perspektiven. Unser Ziel ist eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsplätze als momentan. Wir kämpfen um jeden einzelnen Ausbildungsplatz.



Programm zum Erhalt der Arbeitsplätze und zur Umstellung der Autoindustrie

Enorme Überkapazitäten in der Autoindustrie bedrohen Hunderttausende Arbeitsplätze. Daher setzen wir uns für folgendes Programm ein:

1. Nein zum Verzicht. Die Kürzungen der letzten Jahr („Zukunftssicherung“, ERA-Lohnraub, ...) haben den Reichen erst ermöglicht, mit dem von uns erarbeiteten Wohlstand zu spekulieren. Das führte zur Finanzkrise. Wir brauchen diese Gelder zur Sicherung unseres Lebensstandards. Die Verursacher der Krise sollen zahlen: Die Spekulanten, die Reichen und die Manager.

2. Arbeit umverteilen: Durch die Einführung der 35-Stunden-Woche in den 80ern wurden Hunderttausende Jobs geschaffen und gesichert.

Die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn sichert und schafft in und um die Autoindustrie 1 Million Arbeitsplätze.

Das Geld dafür ist da: Unsere Arbeit schafft den Wohlstand. Er darf nicht bei den Reichen landen, sondern muss uns und unseren Familien zu gute kommen.

Takte rauf! Einführung einer „Erholungs-Pause“ („Steinkühler“), wie sie schon vor Jahrzehnten in Baden-Württemberg erkämpft

wurde. Das heißt für alle in der Montage: 5 Minuten zusätzlich pro Stunde.

Mit Arbeitszeitverkürzung und längeren Takten kann die steigende Produktivität genutzt werden, um unsere Arbeitsplätze besser zu machen, statt sie zu vernichten.

3. Erhalt aller Werke. Wenn Betriebe mit Entlassungen drohen, müssen wir einen entschlossenen Kampf um den Erhalt aller Arbeitsplätze führen. Wir machen uns deswegen für ein allseitiges Streikrecht stark.

4. Produktion in der Autoindustrie umstellen: So viele Autos wie bisher gebaut wurden, werden nie wieder gebraucht. Zukunftssichere Technologien und alternative Produkte sind nötig. Wir leisten gute Arbeit. Wir sind die Fachleute und werden gebraucht. Die Alternative setzt sich dafür ein, dass die IG Metall endlich ernst macht mit der Forderung in ihrer Satzung nach „Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum“. Dann kann die Produktion umgestellt und die Arbeitsplätze erhalten werden.

Unsere Kandidaten:



Thomas Francke
44 Jahre
Maschinenbediener

„Ich bin gegen Standortvereinbarungen, die die Belegschaften unterschiedlicher Werke gegeneinander ausspielen.“



Hacı Köse
22 Jahre
Auszubildender

„Die 90/10 Regelung fördert die Konkurrenz unter den Azubis. Ich fordere die unbefristete Übernahme aller. Denn Jugend braucht Zukunft!“



Naci Altunbulduk
56 Jahre
Maschinenbediener

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



Sarah Retzkowski
26 Jahre
Maschinenbedienerin

„Die Arbeitszeit muss familienfreundlicher gestaltet werden. Wochenenden sollen frei bleiben. Dafür müssen wir uns einsetzen, Frauen und Männer gemeinsam.“



Jan Trendenburg
29 Jahre
Maschinenbediener

„Wir brauchen die 30h-Woche bei vollem Lohnausgleich, statt Lohnverzicht und Kurzarbeit. Darum kandidiere ich.“

Unsere Kandidaten:



Süleyman Atilla Özer
46 Jahre
Lagerverwalter

„Wir brauchen in allen Standorten Betriebsräte die dafür stehen, dass sich die Belegschaften gemeinsam wehren. Für mich gilt: Solidarität statt Standortlogik!“



Sabahat Kumanyaci
41 Jahre
PKW-Verkaufsberaterin

„Ich bin gegen "Mobbing" am Arbeitsplatz - welches stark zunimmt und gezielt als "Instrument" eingesetzt wird, um Mitarbeiter zunehmends unter Druck zu setzen und sie dann los zu werden.“



Karl Bender
57 Jahre
Maschinenbediener

„Vieles hat sich in den letzten Jahren verschlechtert. Das liegt auch daran, dass wir uns in den letzten Jahren zu viel haben gefallen lassen. Ich habe gelernt: Verzicht bringt uns nichts.“



Ulas Güzeltirpan
32 Jahre
Maschinenbediener

„Durch ERA, D-Move und „Zukunftssicherungsvereinbarungen“ arbeiten viele zu verschiedenen Bedingungen. Das spaltet die Belegschaft. Weg damit!“



Wissam Shaheen
35 Jahre
Maschinenbediener

„Viele Arbeitsplätze gingen durch Verlagerungen verloren. Ohne ausreichende, sichere Ersatzarbeitsplätze darf ein Betriebsrat Verlagerungen nicht mehr zustimmen.“

3. Schluss mit dem Verzicht und dem Ausspielen der Standorte

Kein erneuter Verzicht in 2011!

Der konzernweite Zukunftssicherungsvertrag 2004 sollte die Arbeitsplätze retten – und brachte den Bossen Millionen.

Trotzdem wurden 30.000 Stellen vernichtet. Der Verzicht ermutigte den Konzern und die hinter ihm stehenden Großaktiönäre nur, immer neue Forderungen zu stellen.

Im Sommer 2009 hieß es: Verzicht auf Geld und Freizeit oder der Daimler-Konzern übergeht die Berliner Belegschaft bei neuen Jobs. So läuft es auch in den anderen Standorten – so werden wir gegeneinander ausgespielt.

Gesamtbetriebsrat und IG-Metall-Spitze akzeptierten 2004 den ERA-Lohnraub. Im April 2009 unterschrieben sie die „Beschäftigungssicherung“: minus 8,75% Lohn. Die Vorstandsmitglieder bei Daimler haben dagegen im Krisenjahr 2008 insgesamt 14,9 Millionen erhalten.

Um auf die Bezüge von Dieter Zetsche aus dem Boomjahr 2007 zu kommen (10 Millionen Euro), müsste ein Kollege sogar 250 Jahre arbeiten.

Bei uns reicht das Geld hinten und vorn nicht. Denn unsere Vermieter erlassen uns nicht die Zahlung der Mieten, die Banken nicht die Rückzahlung von Krediten, die Buchhändler nicht das Geld für die Schulbücher unserer Kinder. Deshalb können wir uns den Verzicht nicht leisten!

Anstatt jede Belegschaft einzeln zur Schlachtbank zu führen, müssen alle gemeinsam den Erpressungsversuchen des Konzerns entgegen treten. Dafür wurden Gewerkschaften gegründet, dafür brauchen wir einen kämpferischen Betriebsrat!



Was muss der Betriebsrat anders machen?

ERA-Umsetzung: Warum erhalten Maschinenbediener in Marienfelde nach dem gleichen ERA-Vertrag eine Gehaltsgruppe weniger als die in Mettingen? Belegschaft und unerschrockene Betriebsräte („Alternative“) haben dort Druck gemacht. **In Marienfelde dagegen wurden die Einsprüche von Kollegen abgebügelt.** Der Betriebsrat soll Kollegen individuell beistehen. Er kann aber vor allem, zusammen mit einer aktiven Belegschaft und einer kämpferischen IG Metall, den Druck erhöhen und mehr rausholen.

„Beschäftigungssicherung“: Das so genannte Pforzheimer Abkommen von 2004 gab dem Konzern die Möglichkeit, in einzelnen Standorten Lohnverzicht zu vereinbaren, angeblich zur Beschäftigungssicherung. Das Einlassen auf diese betrieblichen Öffnungsklauseln war schon ein Fehler der IG-Metall-Führung, denn es war das Einfallstor für die Erpressungspolitik. Doch es gab noch immer die Möglichkeit, der Umsetzung in Marienfelde nicht zuzustimmen. Ein mutiger

Betriebsrat hätte einem Lohnverlust von 8,75 Prozent gegen Arbeitszeitverkürzung auf dem Papier nicht zugestimmt, schon gar nicht ohne die Belegschaft zu fragen.

„Zukunftssicherung“: Auch bei den Fragen des Lohnverzichts, an denen es keine formale Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gibt, hat der Konzern die Betriebsräte einbezogen. Warum? Damit die Kollegen still gehalten werden. Lohnverzicht soll besser geschluckt werden, wenn er von den Betriebsräten serviert wird. Ein engagierter Betriebsrat macht dieses Spiel nicht mit. Er legt die Pläne offen und ermöglicht dadurch, dass sich die Kollegen selbst einmischen können. Er protestiert mit der Unterstützung der Kollegen gegen den Lohnverzicht. Er nimmt Gesamtbetriebsrat und die IG Metall in die Pflicht, den gemeinsamen Widerstand der Kollegen an allen Standorten zu organisieren - damit wir nicht gegeneinander ausgespielt werden und die Spirale nicht immer weiter nach unten geht.

4. Selbst mitmachen und mitentscheiden! Für eine demokratische Betriebsratsarbeit.

In der Krise sind die Reichen und ihre Manager noch brutaler und geben uns freiwillig keinen Cent. Im Gegenteil: Sie sparen auch noch zum Beispiel bei den Arbeitshandschuhen (so geschehen in Bau 70!), um Profite zu sichern. In dieser Situation können Betriebsräte allein nicht viel erreichen.

Ohne aktive Beteiligung der Belegschaft – ohne Euch, die Kolleginnen und Kollegen hier im Werk, im ganzen Konzern und darüber hinaus – gibt es keine grundlegenden Verbesserungen. Auch die Alternative könnte mit Stellvertreterpolitik nicht viel bewirken.

Das ist aber genau der Grund, weswegen wir zur Betriebsratswahl antreten. In unserer Gewerkschaft, der IG Metall, gibt es heute zwei Linien: Die einen setzen auf faule Kompromisse mit den Konzernen und Managern. Sie hoffen darauf, mit Verzicht das schlimmste zu verhindern – und es kommt immer schlimmer. Auf der anderen Seite stehen „Alternative“ Kolleginnen und Kollegen, die auf gemeinsamen Protest, Widerstand bis hin zu Arbeitsniederlegungen setzen, um nicht immer weitere Verschlechterungen unserer Löhne und Jobs hin zu nehmen.

Wie können wir unsere Forderungen umsetzen? Welche Mittel sind dafür nötig? Wir schlagen folgende Strategie vor:

- ⇒ Die Kolleginnen und Kollegen müssen jederzeit wissen, was wo und wann verhandelt und diskutiert wird
- ⇒ Die Belegschaft muss einbezogen werden. Die Betriebsratsarbeit muss darauf ausgerichtet sein, die Stärke der Belegschaft zu nutzen.



Nur eine Belegschaft die diskutiert, sich frei austauscht, demokratisch Entscheidungen fällt und gemeinsam umsetzt, ist handlungsfähig. Und nur eine handlungsfähige Belegschaft kann sich erfolgreich wehren.

Bei allen wichtigen Entscheidungen werden wir die betroffenen Kolleginnen und Kollegen informieren, mit ihnen diskutieren und die Belegschaft abstimmen lassen.

Schluss mit den Maulkörben: Über 850 Kollegen forderten 2007 per Unterschrift eine außerordentliche Betriebsversammlung gegen den ERA-Lohnraub. Dies wurde vom bisherigen Betriebsrat verweigert! Kolleginnen und Kollegen wollten auf den außerordentlichen Betriebsversammlungen 2009 reden. Sie erhielten einen Maulkorb, um Zetsches 2-Milliarden-Kürzungspaket nicht zu gefährden. Wieder stimmte der Betriebsrat zu.

Die Alternative macht Schluss mit diesen Methoden: Schluss mit Geheimverhandlungen. Verhandlungen mit dem Arbeitgeber müssen sich auf Information, Zustimmung und wo immer nötig Mobilisierung der Belegschaft stützen!



Unsere Kandidaten:



Krzysztof Koralewski
56 Jahre
Maschinenbediener

„Warum werden Berliner Mitarbeiter nicht genauso behandelt wie die Stuttgarter? Bei Schichtzulagen oder der ERA-Einstufung gibt es große Unterschiede. Ich meine: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.“



Rafal Janus
23 Jahre
Maschinenbediener

„Gerade in Krisenzeiten wird uns nichts geschenkt. Eine kämpferische BR-Mehrheit braucht eine Belegschaft die sich aktiv einsetzt.“



Ahmet Ezelsoy
47 Jahre
Maschinenbediener

„Die Arbeit muss auf alle verteilt werden. Das heißt: Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn!“



Sonay Özkan
45 Jahre
Maschinenbediener

„Viele Stimmen für die Alternative – Liste werden hoffentlich auch ein Umdenken in der IG Metall zur Folge haben. Mit dem Co-Management muss Schluss sein.“



Cevat Eren
60 Jahre
Lagerverwalter

„Bei der Listenwahl stehen Inhalte im Mittelpunkt. Das ist demokratischer. Bei fast 3000 Kollegen kann man nicht jeden kennen. Aber jeder kann die Programme vergleichen.“

Unsere Kandidaten:



**Nikolicin
Muhittin**
37 Jahre
Maschinenbe-
diener

„Ich kann es nicht mit meinem Gewissen vereinbaren und Sachen vertreten die der Betriebsrat im Stillen und ohne uns, aber für uns entschieden hat.“



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

Weitere Infos unter:

www.alternative-berlin.de

ViSdP: Mustafa Efe
Franz-Künstler-Str. 5, 10969 Berlin



5. Für eine kämpferische Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft: Gegenwehr statt Co-Management.

Wir sind für eine starke Gewerkschaft, die die Kraft der Kolleginnen und Kollegen nutzt, um Gegenwehr zu organisieren. Machen wir es wie die Franzosen: Nicht alles hinnehmen – sondern sich gemeinsam wehren.

Wir setzen uns dafür ein, dass gewählte Vertreterinnen der Beschäftigten aus ihrer Position keine materiellen Vorteile ziehen – und mit Spitzengehalt in einer anderen Welt leben als wir.

Wir brauchen eine starke und kämpferische IG Metall. Setz' Dich mit uns dafür ein! Werde Mitglied bei der IG Metall und werde aktiv!

Wir arbeiten auch bundesweit mit kritischen Kollegen zusammen: In der Daimler-Koordination kommen Betriebsräte und Vertrauensleute aus Sindelfingen, Untertürkheim, Hamburg, Mannheim, Bremen, Kassel und anderen Werken zusammen, um sich auszutauschen und gegebenenfalls gemeinsame Aktionen zu planen.



Zwei Beispiele:

Bei der letzten Aktionärsversammlung demonstrierten wir gemeinsam gegen Zetsches 2-Milliarden-Kürzungspaket. (siehe Bild)

Als die C-Klasse-Aktionen in Sindelfingen stattfanden, haben wir uns sofort mit denen ausgetauscht, Unterschriften gesammelt, dies auf unserer Betriebsversammlung öffentlich gemacht und weitere Aktionen geplant.

Nur gemeinsam kann der Widerstand Erfolg haben.

Gemeinsam sind wir stark!

Unsere Kandidatinnen und Kandidaten verpflichten sich folgende Grundsätze einzuhalten:

Wir machen Betriebsratsarbeit für die Kolleginnen und Kollegen – nicht um uns zu bereichern oder Privilegien zu erhalten.

Einmischen kann sich nur, wer zeitnah und in vollem Umfang informiert ist – bevor Entscheidungen gefällt und Verträge unterschrieben sind.

Wofür erhalten Betriebsratsvorsitzende mehr als 6.300 Euro? [Quelle: FAZ/Auto Motor Sport] Was verspricht sich der Arbeitgeber davon? Für uns gilt: Alle Einnahmen und persönlichen Zuwendungen aus der Betriebsratsarbeit werden öffentlich gemacht. Alles, was wir erhalten und was die Einnahmen durch die Betriebsratsarbeit überschreitet, werden wir zur Förderung kämpferischer, sozialer und gewerkschaftlicher Projekte einsetzen und nicht für uns behalten.

Wir verpflichten uns zur Transparenz unserer Handlungen.

Geheimverhandlungen und Deals hinter dem Rücken der Kolleginnen und Kollegen wird es mit uns nicht geben.

Wir setzen uns gemeinsam für die in diesem Kurzwahlprogramm formulierten Ziele ein.

Entscheidend ist für uns, die Kolleginnen und Kollegen zu informieren und einzubeziehen.

Wähle die Alternative und werde mit uns aktiv: für eine konsequente, kämpferische und starke Interessenvertretung der Beschäftigten in Betriebsrat und Gewerkschaft!