

ALTERNATIVE

Erhalt aller Arbeitsplätze! Nein zum Verzicht!

Für die Interessen der Beschäftigten
BR-Entscheidungen unter Einbeziehung der Kollegen



2010 wurden mit Euren Stimmen 5 „Alternative“-Betriebsträte gewählt. Gemeinsam haben wir bei der Betriebsratsarbeit einen neuen Kurs eingeschlagen:

- Ablehnung der Erpressung von oben
- Klare Worte und Transparenz
- Einbeziehung aller Kollegen

Es ist absolut nötig, diesen Weg weiterzugehen. Die Konkurrenz verschärft sich. Weitere Rationalisierungen und Kürzungen drohen.

Wenn dann unserem Werk der letzte Motor weggenommen wird und nur noch Komponenten produziert werden, fehlt Daimler-Marienfelde das Kerngeschäft. Dann stellt sich die Frage: Was wird aus unserem Werk?

Dafür steht die „Alternative“:

Arbeit, die nicht kaputt macht Seite 3

- Takte rauf
- „Steinkühlerpause“: 5 Minuten zusätzlich pro Stunde bei Montage
- Besserer Gesundheitsschutz
- Gefährdungsbeurteilungen und die Ausnutzung der Mitbestimmungsrechte bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen
- Abschaffung der Krankenrückgespräche

Mehr Einkommen Seite 4

- Betriebsvereinbarungen über Flexkonten, Ausgleichskonten und andere Verzichtsprogramme nicht einfach abnicken
- Festeinstellungen statt mies bezahlte, unsichere Leiharbeit
- Kein Lohndumping durch Fremdvergabe

Erhalt aller Arbeitsplätze Seite 5

- Zukunftssichere, verbindliche Planung und Offenlegung aller Pläne
- Erhalt des Werkes
- Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust statt Entlassungen

Für kämpferische Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit Seite 6 und 7

- Schluss mit Geheimverhandlungen
- Auf die Stärke der Belegschaft setzen: Informieren, diskutieren, mobilisieren
- Keine Sonderrechte für Betriebsräte

Unsere Kandidaten



Waldemar Derda
54 Jahre
Betriebsrat

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



Matthias Bender
32 Jahre
Maschinenbediener

„Wir wollen, dass unsere Kinder und Enkel später genauso viel verdienen wie wir. Dafür sind Veränderungen nötig. Am Besten durch neue Mehrheiten im BR.“



Lutz Berger
57 Jahre
Montierer

„Wir Betriebsräte sollen für die Kolleginnen und Kollegen da sein - sowie gegen die immer wiederkehrende Willkür der Führungskräfte und des Personalbereichs kämpfen!“



Dennis Göller
31 Jahre
Maschinenbediener

„Viele jammern und kaum einer traut sich, was dagegen zu unternehmen. Sei es ERA oder Gesundheitsschutz. Ich mache meinen Mund auf und versuche Veränderungen herbeizuführen.“

Betriebsratswahl 2014: Auf deine Stimme kommt es an!

Daimler will die Nr. 1 werden - vor Audi und BMW. Die Profite sollen von 7 auf 10 % und mehr gesteigert werden.

„Fit for leadership“ - auf Kosten der Beschäftigten:

- Die verschiedenen Daimler-Werke sollen miteinander konkurrieren
- „Produktion in die Märkte“: Mehr Werke in Übersee, weniger Produktion und Vertrieb hierzulande
- Sparprogramm: Der Vorstand will bis 2014 2 Milliarden Euro bei Mercedes kürzen

Was heißt das für unsere Belegschaft in Marienfelde?

- Beispiel 2012 = ein Jahr des Verzichts:
Neue Betriebsvereinbarungen mit 20 statt 10 Absageschichten, Wochenend-Modell für die ganze Laufzeit der Camtronic, Zwangsurlaub zur Weihnachtsruhe und zum Jahreswechsel ...
- Schrumpfende Belegschaft:
2007: 3.200 Stellen - 2012: 2.600 Stellen, Wegfall der Serienproduktion von V8, keine E-Motor-Produktion in Berlin, Fremdvergabe: Zum Beispiel in der Dienstleistung, Smart-Motor, WIH, Keine Nachfolge für den OM 642?

In den nächsten Jahren kommen harte Auseinandersetzungen auf uns zu. Die Betriebsratsmehrheit ist darauf nicht vorbereitet. Sie will mit einem Küchenmesser zur Schießerei gehen.

Was unsere Eltern und Großeltern erkämpft haben, darf jetzt nicht einfach dem Profit geopfert werden

- Schluss mit Hinterzimmergesprächen: Für offene Diskussionen in der Belegschaft - bevor Entscheidungen getroffen werden
- Lasst uns zusammenstehen: Nur gemeinsam können wir uns wehren - für Gesundheit, Einkommen, Arbeitsplätze und die Zukunft unserer Kinder.

Gemeinsam sind wir stärker - darum:

- Der Standortlogik Einhalt gebieten: Für eine Zusammenarbeit mit Kollegen anderer Werke
- Die IG Metall sollte Absprachen zwischen den Belegschaften organisieren



1. Gegen Rationalisierung – für menschenwürdige Arbeit

„Seit ich wieder für Mercedes verantwortlich bin, wurde die Bauzeit von 60 auf 40 Stunden pro Modell reduziert.“ Das sagte Zetsche der „Automobil-Produktion“ vom 20.1.2013. Heute sind es 40 Stunden, morgen sollen es sogar 30 Stunden sein – eine Halbierung der Arbeitszeit für einen Mercedes innerhalb von 10 Jahren. Das geht auf unsere Knochen.

- **Takte rauf**

Kollegen aus anderen Werken, die im Bau 70 tätig waren, sind schockiert: Solche miesen Arbeitsbedingungen gibt es sonst fast nirgends bei Daimler. Sollen wir uns so kaputt machen, dass wir gleich nach unserem Renteneintritt tot umfallen?



- **Steinkühler-Pause: 5 Minuten zusätzlich pro Stunde bei Montage**

Es geht auch anders - 1973 streikten die Metaller in Baden-Württemberg während der Tarifrunde 3 Wochen lang. Das Ergebnis waren 5 Minuten zusätzliche Erholzeit als gemeinsame Pause pro Arbeitsstunde bei der Montage – benannt nach dem Verhandlungsführer Steinkühler.

- **Besserer Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen und die Ausnutzung der Mitbestimmungsrechte bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen**

Psychische Erkrankungen sind der Hauptgrund für Frührente. Nach der „lean production“ kommt jetzt die „lean administration“ - also mehr Stress auch für die Angestellten. Statt MPS brauchen wir ein MGS – statt einem „Mercedes-Benz Produktionssystem“ ein „Mercedes-Benz Gesundheitssystem“! Es gilt, nicht ständig Symptome zu bekämpfen, sondern an die Ursachen ranzugehen. Das Gesetz gibt hier viele Möglichkeiten für entsprechende Betriebsvereinbarungen und Gefährdungsbeurteilungen. Im Konfliktfall muss auch die Einigungsstelle angerufen werden.

- **Abschaffung der Krankenrückkehrgespräche**

Diese Gespräche sind pure Schikane und müssten nicht sein. Ohne Zustimmung des Betriebsrats kann es keine Krankenrückkehrgespräche geben. Er müsste nur den Leitfaden „Anwesenheits- und Gesprächscontrolling“ kündigen. Leider haben wir von der „Alternative“ bloß ein Viertel der Betriebsratssitze – sobald wir eine Mehrheit haben, werden wir diese Krankenrückkehrgespräche beenden.

Unsere Kandidaten



Hanjo Klimpel
24 Jahre
Montierer

„Krankenrückkehrgespräche – was soll das? Das schafft nur mehr Druck. Wir brauchen eine Mehrheit im Betriebsrat, die das ablehnt.“



Gökhan Sahin
38 Jahre
Maschinenbediener

„Zetsche will bei uns 2 Milliarden sparen. Das nennt er „Fit for leadership“. Wenn er fitter werden will, dann soll er mit mir zum Paintball kommen.“



Waldemar Babul
52 Jahre
Montierer

„Wer kennt das nicht: Ständig höhere Anforderungen, ständig mehr Stress. Das macht uns fertig. Darum: Takte rauf!“

Der Jugend eine Zukunft!

2007 hatten wir noch 58 Auszubildendenplätze. 2010 waren es deutlich weniger ... Wir brauchen aber nicht weniger, sondern mehr Nachwuchskräfte im Werk.

D-Move bedeutet: Die Azubis sollen in diesen 30 Monaten allzeit bereit sein. Zetsche und Co. dürfen sie völlig beliebig heute in Stuttgart, morgen in Hamburg einsetzen. Leider stimmten Betriebsratsmehrheit und Gesamtbetriebsrat dieser Regelung zu. In den letzten Jahren wurden bei Daimler nur 90 % voll übernommen. Das Tarifergebnis in der Metallindustrie von 2012 sieht eine unbefristete Übernahme vor – allerdings lediglich im Rahmen des „betrieblichen Bedarfs“.

- **Ausbau statt Abbau von Ausbildungsplätzen**
- **Für die Kündigung von D-Move durch Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat**
- **Volle Übernahme aller Azubis im erlernten Beruf**

Unsere Kandidaten



Yilmaz Sahin
49 Jahre
Maschinen-
bediener

„Was wird aus unserem Werk, wenn der OM 642 ausläuft? Wir brauchen Einblick in die Planung der Konzernleitung.“



Gerardo Campos Trejo
50 Jahre
Maschinen-
bediener

„Psychische Belastung, Lärm, Stress ... Der Betriebsrat könnte dagegen einiges unternehmen, wenn er nur wollte. Wir brauchen eine BR-Mehrheit, die neue Initiativen zum Gesundheitsschutz startet.“



Sonay Özkan
49 Jahre
Maschinen-
bediener

„Verzicht bringt nichts. Wenn man dem Arbeitgeber die linke Wange hinhält, dann schlägt er auch noch auf die rechte.“



Thomas Francke
48 Jahre
Maschinen-
bediener

„Wir brauchen einen Betriebsrat, der Gefährdungsbeurteilungen durchführt und das Mitbestimmungsrecht bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen voll ausnutzt.“

2. Gegen Verzicht – für mehr Einkommen

ZuSi, ERA- und „Beschäftigungssicherungs“-Lohnraub ... Der Vorstand startet so viele Sparprogramme, dass man fast den Überblick verliert. Jetzt sollen bis 2014 konzernweit nochmal 2 Milliarden Euro eingespart werden: geplant sind Auslagerungen und Fremdvergabe.

Sie predigen Wasser und trinken Wein.

Zetsche „verdiente“ 2012 8,15 Millionen Euro; alle anderen Vorstände zwischen 3,1 und 3,5 Millionen.

Die Großaktionäre wurden ebenfalls beruhigt: Die Dividende blieb auch 2013 konstant.

- **Nein zu Betriebsvereinbarungen über Flexibilitätskonten, Ausgleichskonten und andere Verzichtsprogramme**

Die Preissteigerungen fressen die Gehaltszuwächse auf. Sollen wir dem Vermieter oder Verkäufer sagen: „Daimler will sparen, darum zahle ich jetzt weniger Miete oder weniger Geld für Lebensmittel?“ Der frühere Daimler-Chef Schrempp sagte mal: In der Wirtschaft geht es nur um „Profit, Profit, Profit“. Wir sagen: Unsere Leben ist wichtiger als Profit! Außerdem macht Flexibilisierung krank. Und belastet die Allgemeinheit. Darum ist dieses „Hin und Her“ auf Arbeit volkswirtschaftlich Unsinn. Aus diesen Gründen darf der Betriebsrat keinen Verzichtsprogrammen und keiner verlängerten Werksruhe mehr zustimmen.

- **Festeinstellungen statt mies bezahlte, unsichere Leiharbeit**

Bis 1967 war Leiharbeit in der BRD verboten. Heute gibt es bis zu 1 Million Leiharbeiter. Das ist auch zum Schaden der Stammbeslegschaft: Denn Billigjobs erhöhen den Druck auf alle anderen Beschäftigten, ebenfalls billiger zu werden. Mit Leiharbeit wird ständig Schindluder getrieben. Darum gehört sie verboten. Als bei Daimler die Ausweitung der Leiharbeit von 4 auf 8 % der Belegschaft beschlossen wurde, stimmte die Betriebsratsmehrheit dem zu – die „Alternative“ lehnte das ab.

- **Kein Lohndumping durch Fremdvergabe**

Der Vorstand dreht an der Lohnschraube, indem er immer mehr Werkverträge abschließt. In Bremen soll jetzt sogar in der Produktion ausgelagert werden. Dagegen wurde dort im Herbst 2013 gestreikt. Fremdfirmen-Beschäftigte werden wie Kollegen 2. Klasse behandelt. Das muss aufhören. In der Kantine und überall dürfen sie nicht länger benachteiligt werden. Wer auf Daimler-Gelände arbeitet, muss auch Daimler-Lohn bekommen! Betriebsräte sollten gegen alle Werkverträge klagen, durch die aufgrund der ausgeführten Tätigkeiten Arbeitsverhältnisse direkt bei Daimler entstehen. Die IG Metall hat die Aufgabe, ihre Kampagne gegen den Missbrauch von Werkverträgen auszuweiten. Für ein tarifvertragliches Veto-Recht der Betriebsräte gegen Werkvertrags-Missbrauch!



3. Gegen Stellenstreichungen – für den Erhalt aller Arbeitsplätze und des Werks

2012 wurden in Europa 15 Millionen Autos gebaut – aber nur 12,5 Millionen verkauft. 5 Autowerke werden derzeit plattgemacht.

Wir sagen: Beschäftigte, Erwerbslose, Rentner, Jugendliche haben die Krise nicht verursacht – die Sparpolitik darf nicht auf unserem Rücken ausgetragen werden!

- **Zukunftssichere, verbindliche Planung und Offenlegung aller Pläne**
E-Motor, Camtronic, OM 642 ... Ständig tappen wir im Dunkeln. Ständig sollen wir zu neuem Verzicht bereit sein. Damit nicht genug: Daimler zieht neue Werke in China, Osteuropa und den USA hoch. Aber was bedeutet das für uns? Wir müssen wissen, was hinter den Kulissen passiert, wo die Gewinne der Vorjahre geblieben sind, welche Pläne für Berlin existieren.
- **Erhalt des Werkes**

Am 15. August 2012 sagte der Werkleiter auf der Betriebsversammlung: „Unser Werk ist nicht in Gefahr!“ Wenn Herr Niefer schon so redet, dann ist Vorsicht angebracht. „Die Zukunft des Werkes steht und fällt mit dem OM 642.“ So der frühere Werkleiter Mornhinweg. Dabei ist der OM 642



schon ein Auslaufmodell – mit weniger Arbeitsplätzen. Seit Jahren gilt: Was wegfällt, wird nicht entsprechend ersetzt. Wenn Marienfelde keine Motoren mehr produziert, wenn 500 Kollegen nicht mehr gebraucht werden und wenn die Belegschaft unter die Zahl von 2.000 sinkt – dann kann auch unser Werk schnell in Frage gestellt werden. Darum: Wir treten dafür ein, dass Motoren oder andere Kernprodukte reingeholt werden. Neue Arbeitsplätze müssen her. Keine Zustimmung zu Verlagerungen ohne gesicherten Ersatzarbeitsplätzen - bei gleichem Lohn! Zusammenhalten und gemeinsam kämpfen für jeden einzelnen Arbeitsplatz!

- **Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust statt Entlassungen**

Die einen werden krank, weil sie zu viel arbeiten; die anderen werden krank, weil sie zum Nichtstun verdammt sind. Warum ständig neue Wochenend-Modelle? Die Alternative dazu ist eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit, um die Arbeit auf alle aufzuteilen. In den 80er Jahren konnten in einem 6 Wochen langen Streik für die 35-Stunden-Woche in der BRD Hunderttausende Stellen gesichert und neu geschaffen werden. Die Verkürzung der Arbeitszeit darf aber nicht zu Lohnkürzungen führen. Das können wir uns nicht leisten. Stattdessen sollten die Gewinne der Vorjahre eingesetzt werden. Fakt ist: Wir sind Fachleute und wir werden gebraucht. Unsere Technologie kann auch in Zukunft genutzt werden. Wenn nicht für Autos, dann für Gesundheit, Umweltschutz und andere sinnvolle Dinge. Sollte sich das für Zetsche und Co. nicht lohnen, dann können sie gern gehen. Wir schaffen es auch ohne Euch.

Unsere Kandidaten



Wissam Shaheen
39 Jahre
Maschinenbediener

„Sparen durch Auslagerungen und Fremdvergabe? Die Bremer haben mehrfach dagegen gestreikt. Das ist die einzige Sprache, die der Vorstand versteht.“



Krzysztof Koralewski
60 Jahre
Maschinenbediener

„Warum werden in anderen Daimler-Werken Nachtschicht-Zuschläge von 30 Prozent gezahlt – und bei uns nur 15 Prozent?“



Sülleyman Atilla Özer
50 Jahre
FT-Verpacker

„D-Move, Leiharbeit, ERA: Was soll die unterschiedliche Bezahlung? Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!“



Ralf Wille
47 Jahre
Maschinenbediener

„Manche Kollegen werden wochen- und monatelang in andere Bereiche verliehen. Damit muss Schluss sein. Es darf keine Arbeitnehmer 1. und 2. Klasse geben!“

Unsere Kandidaten



Ahmet Ezelsoy
51 Jahre
Maschinenbediener

„Leiharbeit und Fremdvergabe schadet uns allen. Denn Dumpinglöhne erhöhen auch den Druck auf das Lohnniveau der Stammebelegschaft.“



Joachim Klatzek
62 Jahre
Maschinenbediener

„Wir dürfen uns nicht gegeneinander ausspielen lassen. Die verschiedenen Belegschaften müssen zusammenhalten. Dafür wurden die Gewerkschaften früher auch mal aufgebaut.“



Muhittin Nikolicin
41 Jahre
Maschinenbediener

„Wir brauchen einen Betriebsrat, der die Kollegen fragt und einbezieht.“



Mohamed Hussein
28 Jahre
Anlagenführer

„Sonder-, Absagesichten, Zwangsurlaub, Wochenend-Modelle ... Wie stark ein Betriebsrat ist, hängt davon ab, wie sehr er auf die Stärke der Kollegen setzt.“

Auf die Stärke der Belegschaft setzen

Was uns von der Betriebsratsmehrheit unterscheidet

Bei der Betriebsratswahl 2010 hatten wir uns entschieden, nicht auf der offiziellen IG-Metall-Liste, sondern als „Alternative“ auf einer eigenen Liste zu kandidieren. Für 2014 treten wir wieder mit einem eigenen Programm an.

Eine Spaltung im Betriebsrat will niemand. Deshalb halten wir es trotz aller Meinungsverschiedenheiten für nötig, dass die Arbeitnehmervertreter immer wieder aufs Neue versuchen zusammenzuarbeiten. So gehen wir am 1. Mai gemeinsam auf die Straße. So beteiligen wir uns kollektiv an Warnstreiks und anderen Protestaufrufen der IG Metall.



Aber die Zusammenarbeit hört für uns da auf, wo die Interessen der Belegschaft nicht konsequent vertreten werden. 2007 haben wir eine unserer ersten Aktionen durchgeführt. Damals haben wir 850 Unterschriften für eine außerordentliche Betriebsversammlung zu ERA gesammelt. Die Betriebsratsmehrheit hat die Forderung der Kollegen einfach abgebugelt.

Manch einer mag sich sagen: „Alles schön und gut. Aber kann es nicht auch sein, dass wir den Vorstand durch immer neuen Ärger erst richtig provozieren? Das Gegenteil ist der Fall. 2004 akzeptierte die Führung der IG Metall im „Pforzheimer Abkommen“ Öffnungsklauseln und Gehaltseinbußen an einzelnen Standorten. Das hielt die Chefetage nicht davon ab, 2009 nachzulegen und über die „Beschäftigungssicherung“ erneut Lohnraub zu betreiben.

In Berlin das gleiche Bild: Wenn die Betriebsratsmehrheit die linke Wange hinhält, dann schlägt uns der Arbeitgeber auch noch auf die rechte Wange. Wenn die Mehrheit des Betriebsrats Wochenend-Modelle, Sonder- und Absageschichten ohne Zuschläge, verlängerte Weihnachtsruhe und und und schluckt, dann führt das nur dazu, dass in einem Bau zur Mehrarbeit aufgefordert wird, in einem anderen Gesundheitsauflagen übergangen werden und in einem dritten Bau Kollegen wochen- und monatelang verließen werden.

Betriebsratsarbeit: Wofür wir eintreten

- **Verschlechterungen ablehnen, Verbesserungen vorschlagen**
- **Immer die Belegschaft informieren – über Vorhaben der Werksleitung und über die Rechte der Beschäftigten**
- **Alles, was bei der Betriebsratsarbeit läuft und was mit dem Arbeitgeber verhandelt wird, transparent machen**
- **Die Kollegen nach ihrer Meinung fragen – und diese in die BR-Arbeit einbringen**
- **Beschäftigte in Konflikte einbeziehen, mobilisieren, Widerstand leisten**
- **Bei Protesten nicht kleckern, sondern klotzen: die ganze Kampfkraft nutzen, die Verbindung zu anderen Belegschaften herstellen, die Öffentlichkeit ansprechen**
- **Keine Sonderrechte für Betriebsräte, wie zum Beispiel die Einfahrtgenehmigung aufs Werksgelände**

Bilanz unserer Betriebsratsarbeit

2010 erhielt die „Alternative“ 526 Stimmen. Wie ihr wisst, kam es bald darauf zu der Trennung von unserem Listenführer. Dadurch haben wir viel Zeit verloren. Aber immerhin konnten wir uns zusammenraufen, uns als Neulinge im Betriebsratsgremium (trotz aller Steine, die uns in den Weg gelegt wurden) einarbeiten und uns für die Kollegen einsetzen.

Uns geht es um die Sache – um die Zukunft der Belegschaft, unserer Familien und unserer Kinder!

- **Verzichtsprogramme:** Wir haben gegen die Betriebsvereinbarungen gestimmt, die weniger Geld und mehr Flexibilisierung für die Beschäftigten bedeuteten
- **E-Motor:** Wir haben immer davor gewarnt, dass der E-Motor ein leeres Versprechen ist. Wir wurden nicht müde, die Betriebsratsmehrheit unter Druck zu setzen, die Zugeständnisse wieder rückgängig zu machen
- **ERA:** Wir unterstützten viele Kollegen dabei, zu reklamieren und in die richtige Entgeltgruppe eingestuft zu werden
- **Flexkonten:** Nachdem die Regelung im Frühjahr 2012 beendet wurde, stellten wir mit über 200 Kollegen zusammen einen Antrag beim Betriebsrat, den Kollegen, bei denen die Flexkonten mit Mehrarbeit verrechnet wurden, die entsprechenden Stunden gutzuschreiben
- **Camtronic:** Von Anfang an warnten wir, dass der lange Schwebезustand im Sommer 2012 Absicht war, um wieder einmal Verzicht abzutrotzen. Leider werden die Maschinen jetzt 7 Tage in der Woche laufen
- **Weihnachtsessen:** Nachdem die Nachtschicht 2011 leer ausgegangen war, setzten wir uns mit den Kollegen gemeinsam dafür ein, dass sie 2012 auch in den Genuss vom Gänseschmaus kommen
- **Die „Alternative“-Betriebsräte** besuchten vor 3 Jahren mit 30 Kollegen von Bau 70 das Betriebsratsbüro, um gegen die Abschaltung der Belüftungsanlage zu protestieren – mit Erfolg
- **Bau 28:** Durch eine Unterschriftensammlung erreichten wir eine Lärmmilderung, eine offizielle Luftmessung und den Einbau neuer Filteranlagen
- **Gesundheit:** Wir haben eine Vielzahl von Initiativen ergriffen, um gegen Missstände vorzugehen – ob zu Lärmschutz, Luftverbesserung, Arbeitskleidung, Batterieladestation, Werkverträgen

Leider sind wir in der Minderheit. Deshalb konnten wir oft nur auf die Möglichkeiten hinweisen, die ein Betriebsrat eigentlich hat – aber bei Daimler in Marienfelde nicht nutzt.

Was kann ein Betriebsrat machen?

- Alle Informationsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz nutzen, um die Belegschaft unverzüglich aufzuklären
- Außerordentliche Betriebsversammlungen und Teilbereichsversammlungen organisieren, um über akute Fragen zu diskutieren und alle einzubeziehen – bei Durchführung von Betriebsversammlungen vor dem Werkstor kann auch öffentlicher Druck erzeugt werden
- Laut BetrVG sollen auf Betriebsversammlungen Diskussionen stattfinden. Dabei könnten Saalmikrofone helfen. Die Werksleitung darf nur Gast sein.
- Auf das Mitbestimmungsrecht bei der Umgestaltung von Arbeitsplätzen beharren – so können zum Beispiel kürzere Takte verhindert werden
- Für den umfassenden Einsatz von Gefährdungsbeurteilungen eintreten
- Auf den Datenschutz pochen und illegale Datenerhebungen stoppen
- Nachteilige Betriebsvereinbarungen, den Leitfaden zu Krankenrückkehrgesprächen und das Shopfloor-Management kündigen

Zetsche saht ab

2012 kam Dieter Zetsche auf eine Gesamtvergütung von 8,15 Millionen Euro.



Unsereins müsste fast 200 Jahre arbeiten, um auf den Betrag zu kommen, den der Daimler-Chef innerhalb von 12 Monaten kassiert.

So fleißig waren wir die letzten Jahre...

Konzerngewinn

2011: 6 Milliarden
2012: 6,83 Milliarden Euro
2013: 8,72 Milliarden Euro
+ 28 %

... trotzdem werden wir abgehängt!

Ergebnisbeteiligung

2011: 4.100 Euro
2012: 3.200 Euro
2013: 2.541 Euro
+ 500 Euro Bonus
(Zahlung erfolgt im Folgejahr)



„SO MÜLLER, ES IST AN DER ZEIT,
DASS WIR ÜBER IHRE
GEWINN-BETEILIGUNGSVORSCHLAG SPRECHEN.“

Die Stärke unserer Gewerkschaft wirklich nutzen

Gewerkschaften wurden mal gegründet, um zu verhindern, dass Belegschaften einfach gegeneinander ausgespielt werden können. Mit Hilfe der IG Metall haben wir seitdem einiges erreicht: ob kürzere Arbeitszeiten, längeren Urlaub oder besseren Kündigungsschutz.

Wir von der „Alternative“ sind der Meinung: Unsere Gewerkschaft kann um so mehr erreichen, je besser sie die Mitglieder einbezieht und je stärker sie ihre potenzielle Kraft nutzt. So hätten wir bei den Tarifrunden in den letzten 10 Jahren sicher mehr rausholen können, wenn wir gegen die Arbeitgeber auch zur Waffe des Streiks gegriffen hätten. (Seit 2002 wurde immer nur zu Warnstreiks aufgerufen).

Das gilt auch für unser Werk. Nehmen wir bloß die Camtronic: Ständig werden Gerüchte gestreut, dass andere Firmen, zum Beispiel Mahle, neue Angebote unterbreitet hätten. Alles mit dem Ziel, die Belegschaften für neuen Verzicht weich zu klopfen. Wenn unsere Gewerkschaft in solchen Fällen gleich den Kontakt zwischen den Belegschaften herstellen würde, könnte diese Spirale nach unten gestoppt werden.



Mitarbeit der „Alternative“ in der „Daimler-Koordination“

- Mehrmals im Jahr treffen sich kritische Kolleginnen und Kollegen aus Bremen, Kassel, Berlin, Stuttgart und weiteren Daimler-Werken, um über die Lage an allen Standorten gut informiert zu sein und über gemeinsame Aktivitäten zu beraten
- Die „Daimler-Koordination“ führt immer wieder öffentliche Aktionen vor der Hauptversammlung von Daimler durch, um auf die Anliegen der Beschäftigten aufmerksam zu machen
- Wir geben auch gemeinsame Informationen („Daimler Workers News“) zu aktuellen Fragen heraus
- Zur Daimler-Koordination gehört zum Beispiel die Stuttgarter „Alternative“. 1996 spielten die Kollegen dabei eine Rolle, dass im Werksteil Mettingen in 5 Schichten gegen Kohls Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gestreikt wurde. Das löste eine Serie von Arbeitsniederlegungen aus – die zur Rücknahme dieses bereits beschlossenen Gesetzes führten. 2004 bewirkten die „Mettinger Rebellen“ die Besetzung der B 10 im Rahmen des Standortkonflikts.



Mach mit bei der ALTERNATIVE

Misch dich ein, stärke mit uns zusammen die IG Metall, unterstütze uns bei der Betriebsratswahl!

Wenn du Interesse hast, dann melde dich doch einfach, um mit uns über unser Programm zu diskutieren.

Kontakt zur „Alternative“ - auch vertraulich -
über Waldemar Derda,

Handy 0151 - 58 61 68 06

oder per E-Mail: info@alternative-berlin.de

V.i.S.d.P.: Waldemar Derda, Lachshuhnweg 19, 12355 Berlin

www.alternative-berlin.de
info@alternative-berlin.de