

Offener Brief an die IG Metall zur kommenden Betriebsratswahl 2010 im Mercedes-Benz-Werk Berlin, Marienfelde

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

Die inhaltlichen Differenzen im Betriebsrat und der IG Metall

Unsere Alternative: Daimler-Angriffe zurück schlagen	Der bisherige Kurs der Betriebsratsmehrheit
Bessere, menschenwürdige Arbeit → Taktzeiten rauf, Arbeitshetze runter, menschengerechte Jobs → Steinkühlerpause: 5 Minuten zusätzlich pro Stunde bei Montage und Fertigung – wie in Baden-Württemberg → Gesundheitsschutz massiv ausweiten (Maßnahmen mit Einigungsstelle umsetzen)	Weiter so wie bisher: ◆ Kein Programm gegen die Steigerung der Arbeitshetze ◆ Steinkühlerpause ist „unrealistisch“, sollen wir nicht fordern ◆ Kein Anrufen der Einigungsstelle, Akzeptanz der Einschätzung des Arbeitgebers über die Situation der Arbeitsplätze
Erhalt der Arbeitsplätze und des Werks → 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn, gemeinsamer Kampf mit anderen Belegschaften → Schluss mit dem Verzicht: Voller Lohn bei Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung (z.B. „Beschäftigungssicherung“) → Nein zu Verlagerungen (zum Beispiel Tauschmontage, Kettenräder) 	Verzicht und hoffen auf Erhalt der Jobs ◆ „Zukunftssicherung“ 2004: 30.000 Jobs deutschlandweit vernichtet, Dienstleister schlechter gestellt ◆ ERA-Umsetzung akzeptierte Lohnsenkungen: Abbau übertariflicher Leistungen, Unsicherheit durch TIB (70% ERA-Verlierer im Werk) ◆ „Beschäftigungssicherung“ 2009: Zetsches 2-Milliarden-Kürzungspaket akzeptiert, 8,75% weniger Lohn Zustimmung zu Verlagerungen, zum Beispiel der Tauschmontage, gegen unsichere Versprechungen von Ersatz
Keine Spaltung der Belegschaft: → <u>Gleicher Lohn für gleiche Arbeit</u>, Angleichung nach oben → <u>D-Move abschaffen</u>, alle Auslerner voll übernehmen. Alle Beschäftigten müssen die gleichen Rechte und Sicherheiten haben.	Akzeptanz von: ◆ D-Move: Auslerner erhalten rund 700 Euro weniger und müssen deutschlandweit einsatzbereit sein ◆ ERA-Umsetzung: Schlechterstellung von Neueingestellten. Folge: <u>Spaltung der Belegschaft</u>
Weg mit den Krankenrückkehrgesprächen, sofortige Kündigung des „Anwesenheits- und Gesprächscontrolling (AGC)“ (Leitfaden dazu, dem der Betriebsrat zugestimmt hat)	Beibehaltung der Krankenrückkehrgespräche. Folge: Der Druck auf die Kollegen ist enorm. Kollegen trauen sich nicht, sich auszukurieren. Krankenstand von 2%!
Mehr Ausbildungsplätze, volle Übernahme im erlernten Beruf	Akzeptanz der Absenkung der Ausbildungsplätze 2010 auf nur noch 26 Ausbildungsplätze für Neuanfänger! (2007 waren es noch 58 Azubis.)
Für eine kämpferische Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit → Keine Geheimverhandlungen des Betriebsrats, keine Privilegien, Einbeziehung und Mobilisierung der Belegschaft	Außerordentliche Betriebsversammlungen mit Redeverbot für die Belegschaft, Desinformation und Ausgrenzung kritischer Betriebsräte 

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 Verichtsvereinbarung 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 abgebügelt.
- 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.