

## MAHLE- SOLIDARITÄT Nr.13

# Super Aktion in Feuerbach – jetzt dran bleiben!

10.12.2021

Am 19.10. fand ein Aktionstag in Feuerbach statt. Hunderte waren auf der Straße vor dem Verwaltungsgebäude. Es wurde klar: Es gibt Hunderte, die noch nicht aufgegeben haben!

Für alle, die nicht dabei sein konnten oder die glauben, dass „man eh nichts machen“ kann, muss das zum Anlass werden, auch aktiv zu werden. Noch sind viele Arbeitsplätze nicht endgültig verschwunden. Zum Zweiten geben sich die Unternehmen nirgends mit dem zufrieden, was sie bekommen haben. Sie wollen immer mehr, immer nachsetzen, jedes Nachgeben ausnutzen und zum nächsten Schlag ausholen. Es wurde Zeit Ihnen die Grenzen aufzuzeigen!

Jetzt stehen wieder Verhandlungen an. Die Geschäftsführung wird wieder versuchen, die Betriebsräte in zähen Verhandlungen hinzuhalten und mürbe zu machen. Belegschaften, Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute dürfen auf dieses Spiel nicht reinfallen: Die nächsten Aktionen müssen geplant werden, der Druck muss aufrecht gehalten werden. Die IG Metall muss endlich ihren Bettelmodus überwinden: „Bitte verhandelt mit uns“, „bitte seid gnädig, wir brauchen die Arbeitsplätze, denkt an unsere Familien“. Da lachen die anderen nur.

Aktionen wie in Feuerbach oder auch die Bosch-Aktionstage am 19.11. haben gezeigt, dass es auch anders geht. Ohne Druck aus den Betrieben, hätten

die IG Metall-Oberen diese Aktionen nicht organisiert, bzw. ihren Segen dazu gegeben.

Jetzt wäre es ihr Job, die Erfolge zu nutzen und zögerliche Belegschaften mit reinzuziehen. Genauso wie bei Mahle offensichtlich Feuerbach und Mühlacker auch andere Standorte wieder motivieren können. Es ist aber ganz offensichtlich so, dass es, bei IG Metall und Gesamtbetriebsrat, da auch Blockaden gibt. Die Bremsen müssen gelöst werden. JedeR kann da mithelfen, wenn sie andere motiviert



und bei Betriebsräten und Vertrauensleuten nachfragt.

Die Betriebsratswahlen stehen im Frühjahr an. Alle KandidatInnen sollten sich äußern: was wollen sie tun, damit das Zerstörungsprogramm der Geschäftsführung gestoppt wird?

## Nein zu jeder weiteren Zumutung der Geschäftsführung!

# Aktionstag bei MAHLE-BEHR: MetallerInnen können auch anders!

(Dieser Bericht ist bei [vernetzung.org](http://vernetzung.org), der Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften, erschienen)

Seit Jahren ist die Choreographie von IG Metall Protest-Veranstaltungen ähnlich: Laut und bunt, aber Phrasen ohne Inhalt und Forderungen so unkonkret wie möglich. Am Dienstag, 19. Oktober war manches anders!

Auch wenn „IG Metall“ auf der Packung drauf stand, die Initiative war von den Vertrauensleuten und dem Betriebsrat von Mahle-Behr ausgegangen. Die Bevollmächtigten der Stuttgarter IG Metall schickten eine Gewerkschaftssekretärin, sie selbst hatten Besseres zu tun. Es kamen auch Mahle-Beschäftigte aus Cannstatt, Fellbach, Markgröningen und vor allem Mühlacker, aber der Gesamtbetriebsratschef hatte das nicht organisiert, er hatte Urlaub genommen.

Es kamen Solidaritäts-Delegationen von Daimler Untertürkheim und Sindelfingen, von Porsche und Bosch, von den Maschinenbau-Firmen KBA und Coperion. Auch sie waren nicht der Aufforderung der IGM-Zentrale gefolgt, sondern hatten einen Aufruf der BR-Vorsitzenden Lilly Culjak auf der letzten Delegierten-Versammlung durch Mobilisierung ihrer KollegInnen und aktive Präsenz unterstützt. Es kamen auch KollegInnen aus Betrieben, vor denen die Vertrauensleute von Mahle-Behr Flyer verteilt hatten. Insgesamt beteiligten sich über 1300 Kolleginnen und Kollegen am Aktionstag.

Also schon der Rahmen war anders als das übliche Ritual und als MetallerIn hatte man mal wieder das Gefühl, die Gewerkschaft lebt!

## **Mehr Bewegung – mehr Inhalt!**

Die Rede von Lilly zeigte auf, was diesen Betriebsrat und diese Belegschaft treibt: Der Gesamt-Betriebsrat hatte im Frühjahr den vom Konzern geforderten Stellenkürzungen zugestimmt. Die „freiwilligen“ Ausscheidungsvereinbarungen hatten diesen Abbau nicht zuwege gebracht. Jetzt droht die Geschäftsführung mit 98 Entlassungen oder alternativ „Arbeitnehmer-Beiträgen“, also Lohnverzicht in Höhe von 39 Millionen pro Jahr. In Wirklichkeit ist in vielen Abteilungen jede Menge Arbeit vorhanden.

Für Mühlacker stellte die Vorsitzende Nektaria Christidou ihre Motivation dar: Dort soll statt dem Abbau von rund 200 Arbeitsplätzen, perspektivisch die Belegschaft von rund 1300 Leuten halbiert werden. Alles Wohlverhalten des Betriebsrates, der im letzten Jahr nicht nur Arbeit rund um die Uhr, sondern auch befristete Neueinstellungen genehmigt hatte, hat nichts genützt. Die ganze zukünftige Produktion wird der Belegschaft praktisch unterm Hintern

weggezogen. Das trieb auch die IG Metall-Bevollmächtigte aus Pforzheim an die Redetribüne.

## **Neben kämpferischen Solidaritätserklärungen waren zwei Reden ungewöhnlich:**

Mehmet Sahin, der zehn Jahre lang als der Outlow des Feuerbacher Betriebsrats gegolten hatte, weil er mit seinen KollegInnen für den Erhalt des Werk 8 noch gekämpft hatte, als die IG Metall dies schon aufgegeben hatte, sich über 2 Instanzen seine Wiedereinstellung gerichtlich durchgesetzt hatte und 2014 mit einer zweiten Liste über 40% bei der Betriebsratswahl erzielt hatte, konnte auf diesen Kampf verweisen, der plötzlich wieder aktuell wird. Er stellte dar, wie wichtig nicht nur der Kampf bis zum Ende ist, sondern auch, dass eine harte, aber solidarische Diskussion in den Strukturen der IG Metall die Basis sein kann, um auch nach einer Niederlage wieder zurück zum gemeinsamen solidarischen Kampf zu finden, der heute wieder so notwendig ist.

Anschließend erklärte Bernd Riexinger, Bundestagsabgeordneter der LINKEN, aber in Stuttgart noch wohl bekannt als Verdi-Geschäftsführer, der unzählige Streiks in Branchen organisiert hatte, die zuvor nicht als streikfähig galten, wie gewerkschaftliche Kämpfe aussehen müssen: Demokratische und offene Einbeziehung der Basis, Solidarität zwischen den Belegschaften organisieren und aufzeigen, wie wichtig die Belegschaften bei Streiks sind und dass Streiks zeigen, wie wichtig die Belegschaften sind – im Unterschied zum Management, deren Fehlen die Produktion nicht beeinträchtigt. Eine Rede, wie sie IG Metall-RednerInnen halten müssten.

Natürlich stellte er auch politische Forderungen auf, vor allem nach mehr Mitbestimmung für Betriebsräte bei Verlagerungen, Investitionen und Produkten. Mehmet hatte zuvor die 30 Stunden Woche für die gesamte Metall-Industrie angesprochen und die Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien, wie es in der Satzung der IGM steht.

Die Stimmung war sehr kämpferisch und trieb auch den Betriebsratsvorsitzenden von Mahle Markgröningen dazu, an den Protest der Mahle-Belegschaften 2005 zu erinnern, als an die 5000 Leute vor der Zentrale standen. Wie viele andere RednerInnen betonte er, dass dies erst der Anfang sein dürfe!

## **Wie weiter?**

Die Frage stand also im Raum, wie weiter handeln? Wie es nicht funktionieren wird, zeigte Teil zwei der Veranstaltung. Nach einer kurzen Demonstration rund ums Werks-gelände in Feuerbach, fuhren die Busse aus Mühlacker und ein Teil der DemonstratInnen nach Cannstatt, vor die Konzernzentrale. Einige Beschäftigte aus der Zentrale schlossen sich dem Protest an, aber weit weniger als in Feuerbach geblieben waren.

Aber der Charakter der Veranstaltung wandelte sich durch eine Regie-Umstellung: Die Geschäftsführung war eingeladen zu reden: Es kamen die Arbeitsdirektorin und die Leiterin des Geschäftsbereichs Kühlung und Klima (BU3). Das Thema Mühlacker dominierte alles. Die GeschäftsführerInnen wurden angefleht, doch was Nettes zu sagen, zu erkennen, dass es um Menschen gehe, um Menschen mit Familien, die doch auch eine Zukunft bräuchten. Was die Betriebsräte bräuchten, wäre von der Geschäftsleitung ernst genommen zu werden und in Gespräche eingebunden zu werden. Das NEIN gegen den Angriff auf die Existenz des Werkes Mühlacker wurde ganz klein.

Eine mit klarem Kampfeswillen untermauerte Forderung „transformierte“ sich (um das vielfach missbrauchte Modewort zu benutzen) zu einer entschiedenen Bitte. Die Fortsetzung des Kampfes wurde darauf reduziert, wieder kommen zu wollen (und die Bittstellung zu erneuern), wenn es bei den Gesprächen nicht vorwärts geht. Natürlich

## Wir brauchen bessere Betriebsräte!

Es ist oft enttäuschend, was Betriebsräte tun. Oder was sie nicht tun, obwohl sie es sollten. Deshalb überlegen manche, es selbst zu versuchen. Diese Gelegenheit bietet sich im Frühjahr 2022, wenn wieder turnusmäßig Betriebsratswahlen anstehen.

Dabei gibt es zwei Wahlverfahren:

- Persönlichkeitswahl heißt, dass alle Wähler und Wählerinnen aus allen KandidatInnen auswählen können. Das setzt voraus, dass auch alle auf einer gemeinsamen Liste kandidieren.
- Listenwahl kommt zustande, wenn mehrere Listen eingereicht werden. Das bewirkt dann, dass dann jedeR Beschäftigte nur eine Stimme hat und nur zwischen den Listen auswählen kann.

Die Stimmen verteilen Wählerinnen und Wähler nach sehr unterschiedlichen Motiven. Da spielt Bekanntheit eine Rolle, aber auch Zustimmung und Protest zu der letzten Amtszeit. Auch persönliche Merkmale, wie Alter, Beruf, Geschlecht oder Herkunft können die Wahlentscheidung beeinflussen.

Wer aber kandidiert, **um was zu ändern**, sollte das klar zum Ausdruck bringen!

antworteten die Geschäftsführerinnen sehr geschmeidig und natürlich gaben sie nicht eine einzige Zusage. Also: Viel geredet und nichts gesagt.

### Eine andere Antwort ist nötig!

Die Betriebsgruppe „Mahle-Solidarität“ hatte danach zum Treffen eingeladen. Eine gute Diskussion entstand über die Erfolge der Aktion und ihre Grenzen.

Was ist nötig: Das Solidaritätsnetz muss von unten aufgebaut werden. Dazu gehört die Kritik am Verhalten der Geschäftsführung und des Vorstandes der IG Metall. So waren zum Beispiel die KollegInnen von Coperion richtig sauer, als sie die Flyer für die Kundgebung erhielten: Ihnen sind gerade die ERA-Eingruppierung mit Unterschrift der IG Metall gekürzt worden.

Auch wenn die Unternehmen gerade vor allem nach Osteuropa verlagern: Gegen die Parole von der „Sicherung des Standortes Deutschland“, sollten wir die Perspektive des gemeinsamen internationalen Widerstandes setzen: Bei Mahle zum Beispiel werden auch über 5000 Arbeitsplätze in anderen Ländern vernichtet.

**Insgesamt belegt der Aktionstag, dass der Kampf der „MAHLE-Solidarität“ und des Metalltreffs Stuttgart richtig ist. Wir machen weiter!**

Fairer, sachlicher Wahlkampf ist das verbrieftete Recht jeder Kandidatin/jedes Kandidaten. Auch wenn dieser demokratische Wettbewerb um die beste Interessenvertretung aller Kollegen nicht Jedem/Jeder schmeckt.

### Also überlegen:

- Was lief schlecht in den letzten Jahren? Wo hat der Betriebsrat versagt? Wo hat er Probleme ignoriert oder Unverschämtheiten der Unternehmensspitze durchgehen lassen?
- Was hätte stattdessen passieren sollen? Welche Maßnahmen hätte der Betriebsrat ergreifen müssen?

### Hier ein paar Möglichkeiten, was Betriebsräte tun können:

- Nicht einfach zustimmen und abhaken, was die Unternehmensleitung als „unumgänglich“ bezeichnet
- Die Belegschaft rechtzeitig und ausführlich informieren, Betriebsversammlungen oder Abteilungsversammlungen durchführen, damit alle informiert werden und ihre Meinung und Ideen einbringen können. Sich also nicht als Geheimrat/Geheimrätin aufführen.

- Zugeständnisse verweigern: Also keine Anträge des Unternehmens/ der Personalabteilung genehmigen, solange die Missstände bestehen oder Angriffe nicht zurückgenommen werden. Zum Beispiel: Umstrukturierungen blockieren, bzw. verzögern; Überstunden ablehnen. Da gibt es einige rechtliche Regeln zu beachten, aber es gibt Handlungsspielraum.
- Solcher Widerstand funktioniert nur, wenn er von der Belegschaft unterstützt wird. Also ständige Beratung mit den Betroffenen! Keine Alleingänge des Betriebsrates!

### **Sich auf Gegenwind vorbereiten**

Wer frisch in den Betriebsrat gewählt wird – egal über Liste oder als Person – fühlt sich da erst mal fremd: Die „Alten Hasen“ wissen alles und lassen das einen auch manchmal spüren. Sie werfen mit Begriffen und Paragraphen um sich. Sie wollen nichts ändern. Wenn es dumm läuft, wird man schnell ausgegrenzt. Deshalb geben viele wieder auf. Leider. Oftmals die Haltung und die Pläne zur Veränderung, manchmal auch den Posten. Also Standhaft bleiben.

### **Verbündete im Umfeld organisieren.**

Es ist wichtig, Verbündete zu haben, die zusammen für die Veränderung kämpfen, egal ob im Betriebsrat oder nicht und einem den Rücken stärken. Eigentlich wären dazu die Vertrauensleute der Gewerkschaft oder eine Betriebsgruppe da. Aber die gibt's oft nicht. Oder sie machen nicht viel. Oder nur das, was die Betriebsratsspitze und die Person von der Gewerkschaft will. Aber für Veränderung braucht es ein Team, das gemeinsam Probleme bearbeitet, Vorschläge erarbeitet und mit den Kolleginnen und Kollegen bespricht und diese nach ihrer Meinung befragt. So eine Gruppe ist besonders wichtig, wenn die Mehrheit des Betriebsrats glaubt alles am besten zu wissen und als „Geheimrat“ handelt.

### **Netzwerke bilden**

Also muss man versuchen Gleichgesinnte zu finden. Notfalls selbst Treffen organisieren und sich gemeinsam beraten. Oder auch mit Leuten aus anderen Werken im selben Konzern und auch anderen Unternehmen. Wir, als Mahle-Soli, haben auch so angefangen.

### **Stark werden**

In harten Zeiten oder gegen schwere Angriffe reichen solche Maßnahmen nicht. Dann sind Maßnahmen gefordert, die über die gesetzlichen Rechte hinausgehen. Darf man das? Man muss es. Alle Rechte, die Betriebsräte heute haben, gibt es nur, weil gewerkschaftliche Aktive zu früheren Zeiten, sich Rechte genommen haben. Sie haben gestreikt, auch wenn das verboten war. Die meisten Rechte der Betriebsräte wurden übrigens nach der Revolution 1918 eingeführt, die auch den Kaiser abgeschafft hat. Und nach dem Ende des Faschismus, als die Spitzenkapitalisten, die alle Nazis waren, abgehauen sind oder im Knast waren. Damals haben unsere VorgängerInnen die Zeichen der Zeit erkannt und die Betriebe selbst unter Kontrolle genommen.

### **Entwicklung der Belegschaft**

Das heißt nicht, dass jetzt einfach Betriebsräte streiken sollen. Das dürfen sie ausdrücklich nicht als solche, sondern nur, wenn die Gewerkschaft dazu aufruft. Das tut sie nur, wenn der Druck dafür stark aus der Belegschaft kommt. Der Druck, der immer nötig ist, wenn Veränderungen durchgesetzt werden sollen. Dafür muss eine Belegschaft Mut und Solidarität entwickeln. Das ist oft sehr schwer, manchmal geht es wie von selbst. Aber man muss immer dafür was tun!

Wir laden alle ein, die in den kommenden Betriebsratswahlen aktiv werden wollen, sich mit uns zu beraten. Alle, die etwas daran ändern wollen, dass sich die Unternehmen auf unsere Kosten sanieren, müssen sich gegenseitig unterstützen!

## **Schluss mit der Tatenlosigkeit der IG Metall!**

**Wir kämpfen weiter** für eine regionale Konferenz von Vertrauensleuten aus allen Betrieben, die bedroht sind. Nicht um zu jammern, wie gemein die Chefs vorgehen, sondern um **verbindliche Aktionen** zu verabreden! Solidarität heißt gemeinsam kämpfen, nicht gemeinsam leere Worte austauschen!

Wir sind Beschäftigte aus 6 verschiedenen Werken. Wir haben gemeinsam dieses Flugblatt erstellt. Wir freuen uns über Kommentare und Informationen und weitere Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

Die Verteilung wird von Kolleginnen und Kollegen des Metalltreffs Stuttgart sowie von der Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften VKG unterstützt.

V.i.S.d.P.R.: Werner Meier, Schwieberdinger Str. 18, 70435 Stuttgart

Kontakt:  
[mahle-soli@protonmail.com](mailto:mahle-soli@protonmail.com)

sowie:  
[metallertreff@yahoo.de](mailto:metallertreff@yahoo.de)

Webseite der VKG:  
[info@vernetzung.org](mailto:info@vernetzung.org)