

GoG-Info

Gegenwehr Ohne Grenzen

Nr. 39 - Januar 2005

die GoG ist eine parteiunabhängige Gruppe bei GM/Opel in Bochum

Betriebsversammlung am Freitag, den 28. Januar 2005 mit klaren Forderungen an Forster

Kein Lohnverzicht!!

**Keine betriebsbedingten
Kündigungen!!**

**Einhaltung des
Europäischen
Rahmenvertrages
vom Juni 2000!!**

..... und
Wer gehen will, kann gehen.
Wer bleibt, wird in Ruhe gelassen.



Belegschaft allein gelassen

Am 13. Dezember 2004 wurde die BV Restrukturierung mit 21 Ja - und 16 Nein - Stimmen durch den Betriebsrat verabschiedet! In dieser BV geht die Geschäftsleitung davon aus, dass 6500 Arbeitsplätze abgebaut und ca. 2000 weitere Arbeitsplätze ausgelagert, ausgegliedert, oder auch verkauft werden. Für das Komponentenwerk in Kaiserslautern strebe Opel die Ausgliederung in ein Gemeinschaftsunternehmen an, um Aufträge konzernfremder Kunden zu gewinnen. Dabei habe laut Carl-Peter Forster das Werk nur eine Chance, "wenn die etwa 20 Prozent übertariflichen Leistungen annähernd auf den IGMetall-Tarif abgeschmolzen werden". (FR 16.01.05)

Finden sich bis zum 31.01.05 nicht genügend „Freiwillige“ die per Abfindung ausscheiden, so wird unverzüglich nach dem 01.02.05 eine Einigungsstelle beim Landesarbeitsgericht bestellt! Diese beschließt auch einen Sozialplan, wobei der sich auf der Grundlage des Gesetzes an industrieübliche Standards orientieren soll.

D. Hahn und R. Einkenel hatten in den Infostunden der Belegschaft erklärt, „über Personalabbau verhandeln wir nicht, für nix gibt es nix“ und nun ist der Abbau per Betriebsvereinbarung festgeschrieben! Ungeachtet dessen hat man es noch nicht einmal für notwendig gehalten, das Vertragswerk vor der Abstimmung der Belegschaft vorzulegen.

Selbst der gesamten Vertrauenskörperleitung, dem höchsten gewerkschaftlichen Gremium im Betrieb, wurde die BV vor der Verabschiedung nicht vorgelegt, noch gab es Zeit zur Diskussion. Dies sind eine Sauerei und ein eklatanter Vertrauensbruch!

was_wann_wo

GoG

jeden Dienstag, 17 Uhr
Bahnhof Langendreer
Raum 6

Bochumer Sozialforum

www.kolabor.de/sozialforum
jeder letzte Montag im
Monat, 19 Uhr
Bahnhof Langendreer
Raum 6

Montagsdemo

17 Uhr Husemannplatz

Labournet Germany

www.labournet.de

visdp: W. Hajek, co: soz.-kult.
Zentrum, Wallbaumweg 108

gog@conaktion.de

Provokative Gedanken zu unseren Streik-Erfahrungen

Auszug aus einem Interview mit Manni Strobel (aus Werk II), in der Monatszeitschrift express, Dez.04:

Frage: Stimmt es, daß der BR gespalten ist in der Frage Annahme oder Ablehnung des Verhandlungsergebnisses?

Manni: Es gibt 21 Ja-Sager und 16 Nein-Sager. Beiden ist allerdings eines gemeinsam, daß sie die Belegschaft und ihren Kampf verraten haben. Ja, auch die Nein-Sager! Auch sie haben die Belegschaft entmündigt und gegen die Absprache am 20. Oktober 2004 gehandelt. Die war eindeutig: Jeder weitere Schritt, jedes Ergebnis aus den Verhandlungen wird vor Ort von der Belegschaft beraten, abgestimmt und dann »wohl oder übel« getragen. Eine Abstimmungsverweigerung wäre die Fortführung des Kampfes im Sinne der sechs Tage gewesen, hätte ein Votum der Belegschaft nicht enteignet und nicht zerstört. Auch diese Abstimmung macht einmal mehr deutlich, wie notwendig ein Überdenken der Funktionen von Interessenvertretungen ist. Für viele Menschen im Betrieb fängt derzeit das Nachdenken darüber an. Auch, ob eine IG Metall von irgend einem Nutzen ist für den Kampf gegen die Besitzenden und das, was sie uns antun. Es sind nicht die revolutionären, systemübergreifenden Gedanken, die hier Platz greifen. Nein, es sind die zaghaften Versuche, mit der Ohnmacht aus den vielen, vielen Entmündigungen fertig zu werden. Eben die »verwöhnten Blagen aus den Großbetrieben«. Andererseits knallen die Co-Manager zunehmend vor die Wand. Ihnen wird von den eigentlichen Managern täglich deutlich gemacht, daß sie eben keine Ahnung von Ökonomie haben, daß ihr selbstbehaupteter

Sachverstand nicht von Interesse ist, sie nur gebraucht werden, den überflüssigen »Arbeits-Menschen« abzuschieben. Sie sollen als Handlanger die Drecksarbeit der Besitzenden erledigen. Und sie dachten doch immer das Gegenteil. Falsch gedacht.

... Viele meinen mittlerweile, daß es falsch war, am 20. Oktober 2004 die »Informationsveranstaltung« abubrechen. Tausende hatten damals schon kein Vertrauen in die Eienkels, Hahns und Franzens. Zurecht, wie Mensch heute weiß. Es hilft nur nicht weiter. Ein weiterer Fakt ist gültig. Betriebsbedingte Kündigungen, tausendfach. Und? Die Bochumer Belegschaft steht allein auf weiter »Gegenwehr-Flur«. Selbstorganisation dauert. Die Chance für uns wäre die Solidarität vieler vieler Arbeits-Menschen, denn es ist auch ein Kampf gegen die »alten-Mitbestimmer-Betriebsrats-Gewerkschafts-Strukturen«. Sie müssen anstatt der »Arbeits-Menschen« auf den Müllhaufen der Geschichte. Sie müssen wir entsorgen und nicht täglich daran festhalten. Woran eigentlich? Weg mit den Trillerpfeifen und Müllsack-Demos, weg mit der »aus-Beitrags-Bezahlung-organisierten« Abschiebung in die »Armut-Zukunft«. Sechs Tage haben nicht gereicht, Jahrzehnte der Entpolitisierung zu kompensieren, geht ja auch gar nicht. Aber sechs Tage, viele sechs Tage an vielen »Arbeits-Menschen-Ausbeutungs-Stellen« geben unseren Köpfen und Gedanken Luft zu atmen, eine andere Luft, eine andere mögliche Zeit.“

ZF erhält Auftrag von General Motors

(*nah!! wo bekommt ihr denn die Achsen her??*)

Detroit (dpa) - Der Automobilzulieferer ZF hat von General Motors einen Auftrag zur Produktion von Vorder- und Hinterachsen für die GM-Marke Holden in Australien erhalten. Die ZF Friedrichshafen AG baut dafür in Adelaide eine neue Fabrik. Mitte 2005 werde die Produktion voll anlaufen.

ZF-Nordamerika-Chef Julio Caspari sprach am Dienstag auf der Autoshow in Detroit von einem größeren Auftrag, wollte aber keine genaue Stückzahlen nennen. In diesem Jahr wird der drittgrößte deutsche Automobilzulieferer vom Bodensee eine weitere Komponenten-Fabrik in Newton (US-Bundesstaat North Carolina) eröffnen.

Dafür würden 150 neue Mitarbeiter eingestellt, sagte Caspari. ZF verfügt dann im NAFTA-Raum über 28 Standorte mit 24 Fabriken. Der Umsatz in der Region, der 2004

knapp 1,5 Milliarden Euro betrug, werde 2005 auf 1,76 Milliarden Euro wachsen. 2006 soll der Umsatz nach Erreichen der vollen Produktion der neuen M- und R-Klasse von DaimlerChrysler stärker steigen, sagte der Nordamerika-Chef.

ZF, das 2004 auf einen Gesamtumsatz von knapp 10 Milliarden Euro kam, hat jetzt sein Nordamerika-Hauptquartier in die Autometropole Detroit verlegt. Bislang war die Zentrale in Florence (US-Bundesstaat Kentucky). In Detroit war bislang das Forschungszentrum des Spezialisten für Getriebe und Fahrwerkskomponenten angesiedelt.

dpa/ecoline vom 11.01.2005 14:25

13. Dezember 2004, Abstimmung im Betriebsrat über die BV Restrukturierung“

21 JA - 16 NEIN (klasse!!, wir „lieben“ euch dafür!! [die red.]

... Kurzkomentar

1. Rainer Einkel (in der Zeitung Jungle World, 22.12.2004)

Die Vereinbarung „**war unvermeidlich, sonst wäre es schlimmer gekommen.**“ — Woher weiß er das? Er und Hahn hätten vor der GBR-Abstimmung aufstehen können und müssen mit dem Hinweis: „Wir haben in Bochum eine andere Situation. Wir sind verpflichtet, zuerst die Belegschaft zu fragen.“ Wenn Einkel gerne betont, er hätte Verantwortung übernommen, dann hat er für die Abbaupläne der Geschäftsleitung Verantwortung übernommen, nicht für die Belegschaft. Die hat gezeigt, wie sie für sich selber die Verantwortung übernehmen kann.

2. In ihrem Info-Blatt vom 8./9.12.2004 wirbt die BR-Mehrheit so für die Zustimmung: „**Betriebsbedingte Kündigungen und Werksschließungen sind mit diesen Maßnahmen verhindert worden.**“ Was machen diese Leute, wenn es nun doch zu betriebsbedingten Kündigungen kommt?!

BetrVG § 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen, 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben, 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen, 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

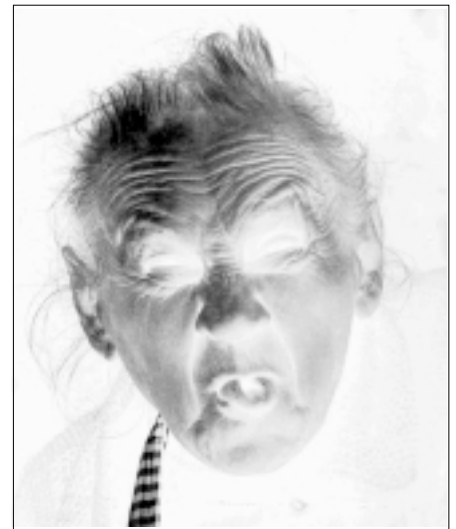
BetrVG § 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

(3) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



„Gewinne erreichen Rekordstand“

aus der Financial Times
Deutschland vom 24.11.2004

„Die Gewinne von Unternehmen und Vermögensbesitzern in Deutschland haben einen neuen Rekordstand erreicht. Ihr Anteil am gesamten Volkseinkommen stieg im dritten Quartal 2004 auf 30,5%, wie die Bundesbank mitteilte. Das ist die höchste Quote seit 1971. Die Lohnquote fiel entsprechend auf ihren niedrigsten Stand seit mehr als 30 Jahren.“

Kommentar!!!

Betrifft: Punkt 1 Allgemeine Situation! Ab Punkt 2 bezieht sich fast alles auf das Bochum Intern vom 14 Januar 05!

1 Kollegen und ihre Familien beraten, überlegen und entscheiden sich dann für die Abfindung!

Sie lassen sich ausrechnen und treten zwecks sparen aus der Kirche aus, wegen der Steuer! Dann heißt es sie bekämen keine Freigabe da sie zu teuer sind! Man ließe lieber die mit einer kleineren Abfindung gehen! Man habe sich halt verkalkuliert! Na super, demnächst sammeln wir und schicken einen Taschenrechner nach Detroit! Aber ob die Intelligenzbolzen den bedienen können? Wahrscheinlich nicht!!!

2 Plakatierung des Werkes mit GM-GMS Anwendungen!

Da denkste nen Moment an nix schlimmes (fällt bei Opel schwer) und gehst mal pinkeln. Muß halt raus. Was siehste? Was hängt in jedem Locus (und sonst wo) an der Wand? Diese seltsamen Zettel. Beim pinkeln überflogen und festgestellt, die wollen das wir am Arbeitsplatz für ihr GM-GMS unser Bestes geben! Das schlägt dir glatt auf den Dickdarm!

Also erst mal ab in die Kabine, trotz des Hygiene-notstandes! Da vibriert dir der Schließmuskel! Uns, wenn du billig genug bist, abfinden, später betriebsbedingt Kündigen, Lohnrauben, länger arbeiten, Urlaubs und

Weihnachtsgeld kürzen oder ganz streichen u.s.w.! Und wir sollen uns für die angagieren! Die haben mit Verlaub nen Spaten im Arsch! Die Zettel, zum Teil Laminiert, kosten Geld! Geld was die angeblich nicht haben! Das wäre im WC Inventar besser angelegt, denn es steht eh nur Scheiße drauf!

3 Ausstellung des neuen Zafira im Werk!

Super! Sollen wir den auch noch kaufen? Arbeitslose kaufen keine Autos! Leute die bald Arbeitslos sein könnten auch nicht! Womöglich noch ein Kredit ans Bein hängen! Hallo Vorstand: Wir sind doch nicht blöd!

4 KLT Behälter sind keine Blumenkübel!

Das leuchtet sogar ein. Sind doch unten keine Entwässerungslöcher drin! Ansonsten ist der Beitrag OK, bis auf die Sache mit den Regenauffangbecken! Es regnet rein? Das hat sich bis nach euch rumgesprochen? Klebt doch die Laminierten Plakate aus Abschnitt 2 auf die Löcher im Dach und wir müssen den Regen nicht mehr auffangen!

5 Kein Leasing von Fahrzeugen mit 1,9 CDTI-Motor!

Hallo Management!

Winterschlaf oder einfach nur mal wieder eine Scheiß Planung? Versucht euch doch mal in Costa Rica als Bananenbieger!

In diesem Sinn: **Theo**

AUB – eine neue Gewerkschaft bei Opel?

Da viele Kolleginnen und Kollegen von der IGM tief enttäuscht sind, wittert jetzt wohl die AUB, *Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger*, die Gunst der Stunde, sich im Bochumer Opel-Werk auszubreiten. Was will dieser Verein? In Rüsselsheim fordert die AUB am 8.12. 04 in ihrem Flugblatt AUB-aktuell unter anderem:

„Soziale Verantwortung der Unternehmer ohne öffentliche Hilfen.“ und „Verantwortungsvolle

Regierungspolitik für die Unternehmer“.

Ist die 1.Forderung mit dem Appell, die Unternehmer möchten doch „soziale Verantwortung“ übernehmen, angesichts des Konkurrenzkrieges um Maximalprofite eher naiv, so ist die 2. Forderung offensiv auf Seiten der Kapitalisten. Opel würde sich wohl sehr freuen über solche Betriebsräte:

„..... Voraussetzung für eine effektive Betriebsratstätigkeit ist allerdings eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung.“ Das verlangt die AUB zum Beispiel im Juli 2003 bei Siemens in München in ihrem Info.



(nachzulesen unter www.nci.migm.de/Archiv/BR-Mch-H/BR-MchH.htm)