



eine belegschaft und ihr reichtum

menschen

1992 - 19.200

2006 - 7.854

produzieren (z. zt.)

55 autos pro stunde

1.138 autos pro tag

in 35 stunden pro woche

und lassen sich von

37 betriebsräten (37 freigestellt!!)

davon

11 betriebsausschußmitglieder

(mit sonderverträgen)

und

ca. 500 vertrauensleuten,

(15 davon in der vk-leitung)

mitbestimmen

was_wann_wo

gog

jeden dienstag, 17 uhr

bahnhof langendreer, raum 6

bochumer sozialforum

www.kolabor.de/sozialforum

jeden letzten montag im monat,

19 uhr,

bahnhof langendreer, raum 6

montagsdemo

18.00 Uhr husemannplatz

—visdp: w. hajek, co: soz.-kult. zentrum,
wallbaumweg 108

Hartz und seine Betriebsräte

Dr. Peter Hartz, ehemaliger VW-Arbeitsdirektor (**vor seinem unrühmlichen Abgang Ende 2005 im Zusammenhang mit betrügerischen Geschäften und Puffreisen aus seinen Manager- und Betriebsratskreisen**) und Miterfinder des staatlichen Sozialabbaus genannt „Hartz IV“ (3,2,1), hat in seinem Buch „Job Revolution“ (Frankf., 2001) ausführlich seine Erfahrungen mit „modernen“ Betriebsräten beschrieben. IGM-Mitglied Hartz hat seine einflußreiche Position jahrelang genutzt, um „seinen“ Typ von Betriebsrat zu schaffen und zu verbreiten.

Hartz wörtlich:

** „Nur über ein engagiertes Co-Management, das sich zu unternehmerischen Entscheidungen frühzeitig bekennt und sie mit Ideen beflügelt, aber damit auch Risiken und Fehleinschätzungen mitverantwortet, lassen sich künftig die Beschäftigungsinteressen einer Belegschaft wirkungsvoll vertreten.“ (S.104)

** „Das Geheimnis der Mitbestimmung war, daß das dauerhafte 'Dabeisein' organisiert wurde, - ein Mitmachmarathon von Sitzung zu Sitzung, Fachausschuß zu Fachausschuß und Zustimmung zu Zustimmung prägt das Amt über die Jahre.“ (S.108)

** „Den Schlüssel zum Verständnis der deutschen Betriebsverfassung liefert Paragraph 2 des Betriebsverfassungsgesetzes. Er verpflichtet Arbeitgeber und Betriebsrat auf vertrauensvolle Zusammenarbeit zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs. ... Wer die vertrauensvolle Zusammenarbeit beherzigt, benötigt die anderen Paragraphen der Betriebsverfassung kaum noch. ... Vertrauensvolle Zusammenarbeit macht aus Pflichten Selbstverständlichkeiten, die innerlich bejaht werden. Die wichtigste ist, dass auch unangenehme Entscheidungen und Entwicklungen vor der Belegschaft vertreten werden.“ (S.109)

** „Personalentscheidungen und Investitionspläne, Shareholder-Value und Investor Relations - Betriebsräte und Gewerk-

schaften sind über die Unternehmensmitbestimmung Teil der Mandats- und Machtbalance in Deutschland geworden. ... Der Schlüssel zum Konsens heißt `Ja - nur nicht zu Lasten deutscher Standorte`. Schwierige Aufsichtsratsentscheidungen für Investitionen werden deshalb immer häufiger von `Standort-Vereinbarungen` auf Betriebsratsebene begleitet. Die eine Ebene erleichtert Entscheidungen der anderen.“ (S.112)

** Hartz hält in seinem Buch viel von seinem Europa- und Welt-Betriebsrat (mit dem berüchtigten Brasilien-Liebhaber Volkert an der Spitze): „So heißt es in der von allen Arbeitnehmervertretern des VW-Welt-BR unterzeichneten Vereinbarung, die die Grundlage des Erfolgs in der Wettbewerbsfähigkeit verankert: `Soziale Verantwortung und Wettbewerb schließen sich nicht aus, sondern sind miteinander vereinbar. Diese Vereinbarkeit sicherzustellen, ist die Zielsetzung des globalen sozialen Dialogs innerhalb des VW-Konzerns. Hierzu verpflichtet sich der VW-Weltkonzernbetriebsrat zur kooperativen Mitverantwortung.`“ (S.118)

„Sieg im Konkurrenzkrieg! Machen wir die anderen fertig!“, so könnte die Leitparole von Managern wie Hartz und von den Co-Managern im Betriebsrat heißen, ob bei VW oder Opel oder wo immer sie aktiv sind ...

klasse!!, diese typen

Die Versammlung der sozialen Bewegung, Köln, 20.01.2006

Schluss mit den „Reformen“ gegen uns! Gemeinsam gegen Massenentlassungen, Sozialabbau, innere Aufrüstung und Krieg!

Aufruf zur Großdemonstration am 25. März 2006 in Berlin.

Die deutschen Regierungen sind seit Jahren treibende Motoren in Europa, um Massenentlassungen, Verarmung, Abbau sozialer Grundrechte, Arbeitnehmerrechte zugunsten der Profitinteressen der europäischen Konzerne voranzutreiben.

Sei es die Verabschiedung des „Stabilitäts- und Wachstumspaktes“ (Lissabon 2000) auf europäischer Ebene oder sei es die Verabschiedung der „Agenda 2010“ mit den Hartz-Gesetzen auf nationaler Ebene -; überall wird das Ziel verfolgt, den größten Sozialabbau seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs durchzuführen.

In Deutschland soll dies nach dem Willen des Kapitals unter anderem mit der systematischen Absenkung der Löhne um bis zu 30 % und der entsprechenden Absenkung der Arbeitslosenunterstützung erreicht werden.

Die Große Koalition aus Union und SPD plant eine Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre, eine Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Kranken- und Arbeitslosenversicherung, die Verlängerung der Probezeit auf zwei Jahre und den Ausbau von Kombilöhnen. Gleichzeitig werden Erwerbslose einer schikanösen Kontrolle unterworfen, bei erwerbslosen jungen Erwachsenen sollen die Unterhaltverpflichtungen der Eltern ausgedehnt werden, und die Rentenversicherungsbeiträge von Alg II-Beziehenden werden halbiert. Damit die Gewinnsteuern weiter gesenkt werden können, soll die Mehrwertsteuer erhöht werden. Öffentliche Ausgaben für Bildung und für eine soziale und kulturelle Infrastruktur werden weiter in den Keller gehen.

Wenn es darum geht, Profite zu maximieren, werden der Abbau demokratischer Rechte, soziale Ausgrenzung und Diskriminierung von Millionen sowie ökologische Katastrophen bewusst in Kauf genommen. Dagegen wehren wir uns!

Wir sehen explodierende Gewinne bei Unternehmen, die gleichzeitig den massenhaften Abbau von Arbeitsplätzen in ihren Bilanzen als Erfolg verzeichnen. Dagegen wehren wir uns!

Die österreichische Regierung, die zurzeit die EU-Ratspräsidentschaft hat, will die EU-Dienstleistungsrichtlinie durchpeitschen und abgeschlossen haben. Dies wäre ein weiterer Meilenstein des neoliberalen Umbaus der EU. Insbesondere das „**Herkunftslandprinzip**“ dieser so genannten „**Bolkesteinrichtlinie**“ würde zu einem grenzenlosen Dumping von Löhnen, sozialen und Umweltstandards führen. Dagegen wehren wir uns!

Mit großer Sorge verfolgen wir die Debatte um den Einsatz der Bundeswehr im Innern. Umfassender Kontrolle und Überwachung sowie der Verletzung der Persönlichkeitsrechte wird so ein weiteres Drohpotential hinzugefügt.

Gleichzeitig beteiligt sich die Bundesregierung an den massiven Kriegsdrohungen gegenüber dem Iran bis hin zur Akzeptanz eines atomaren Einsatzes. Damit wird die Militarisierung der Weltpolitik unter dem Vorwand des „Antiterrorkrieges“ fortgesetzt. Dagegen wehren wir uns!

Wir fordern den sofortigen Stopp der Umverteilung von unten nach oben. Dies geht nur mit einer radikalen Abkehr von der bisherigen Sozial- und Wirtschaftspolitik, deshalb fordern wir konkret:

Einen gesetzlichen Mindestlohn von wenigstens 10 EURO die Stunde // Einführung einer Grundsicherung für alle Erwerbslosen, ohne Arbeitszwang und Bedürftigkeitsprüfungen. Im ersten Schritt mindestens 500 € plus Unterkunftskosten. // 30 Stundenwoche bei vollem Lohn und Personalausgleich, statt Arbeitszeitverlängerung! / Die sofortige Rücknahme der Agenda 2010 und der Hartz-IV Gesetze. Keine Zwangsumzüge! // Ein einheitliches und bedarfsdeckendes Gesundheits- und Sozialsystem

Einheitliche Sozialstandards auf hohem Niveau in ganz Europa // Die sofortige Rücknahme aller Gewinnsteuersenkungen und die Wiedereinführung der Vermögenssteuer // Den uneingeschränkten Zugang zu und den Ausbau von Bildungs-, Erziehungs- und Kultureinrichtungen ohne Studiengebühren und Eliteuniversitäten. // Den sofortigen Stopp der geplanten Privatisierungen öffentlichen Eigentums und der Sozialversicherungssysteme.

Gleiche Rechte für alle hier lebenden Menschen. Stopp aller Kriegsvorbereitungen!

Mit der Großdemonstration am 25.03.2006 knüpfen wir an die großen Mobilisierungen gegen den sozialen Kahlschlag der letzten zwei Jahre an. ***Wir wehren uns gemeinsam gegen Massenentlassungen, Sozialabbau innere Aufrüstung und Krieg am 25. März in Berlin!*** Köln, 20.01.2006 / *Die Versammlung der sozialen Bewegungen*

Erstunterzeichner:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Erwerbslosen- und Sozialhilfeinitiativen e.V. (BAG-SHI), Erwerbslosen Forum Deutschland, Aktionsbündnis Sozialproteste, VertreterInnen der Gewerkschaftslinken, Labournet, Projekt Neue Linke, Anti-Kriegs-Bündnis Aachen, VertreterInnen verschiedener Montagsdemobündnisse, WASG-Gliederungen, Attac-Gliederungen, VertreterInnen von DIDF, Unabhängige Wählergruppe Gelsenkirchen, Rhein-Main-Bündnis gegen Sozialabbau und Billiglöhne.

Nicht quälen - politisch wählen

Seit über 30 Jahren macht die GOG als Betriebsgruppe bei Opel gewerkschaftspolitische Arbeit, die zum Inhalt und Ziel hat, die Interessen der Belegschaft nicht der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens unterzuordnen. Wir bemühen uns auch, den Blick von der engen betrieblichen Sichtweise, auf politische und gesellschaftliche Themen zu werfen, bzw. dieselben zu hinterfragen. Mit entsprechenden Kommentaren, Analysen und Diskussionsbeiträgen nehmen wir Stellung zu den wesentlichen betrieblichen und gewerkschaftlichen Themen.

Es war immer auch ein Anliegen der GOG, den Zusammenschluß lohnabhängiger Menschen über Betriebs-, Branchen-, und Ländergrenzen hinweg durch Kontakte von unten zu unterstützen.

Als ein Bestandteil unserer Arbeit waren wir, in unterschiedlicher Stärke, immer auch im Betriebsrat vertreten. Auch zur jetzigen BR-Wahl haben wir uns für eine Personenwahl ausgesprochen, die aber von verschiedenen Interessengruppen nicht gewollt ist.

Zur BR-Wahl 2006 verzichteten wir auf eine eigenständige Liste zugunsten der Initiative für eine kämpferische Betriebsratsarbeit, die mit einer guten Mischung aus 20 erfahrenen und jungen Kolleginnen und Kollegen auf der **Liste 9 OFFENSIV** antritt.

In der Initiative haben wir uns auf ein Programm verständigt, daß in den wesentlichen Punkten mit unseren Vorstellungen übereinstimmt.

Der Kerngedanke des Programms liegt darin, beim Kampf für den Erhalt bzw. Verbesserung unserer Lage an der wertvollen Erfahrung anzusetzen, die wir bei der Arbeitsniederlegung im Oktober 2004 gemacht haben: unser Schicksal niemandem anzuvertrauen, sondern es in Selbstorganisation und Selbstbestimmung in die eigenen Hände zu nehmen. Beim Kampf für Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen,

sowie mehr vom Leben zu haben, gibt es keine Alternative zur Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Beim Anspruch der Belegschaft, offene und vertrauensvolle Betriebsräte zu haben, die nicht in kurzer Zeit abgehoben sind, ist unabdingbar, daß Betriebsräte Rechenschaft ablegen, daß sie an der Basis vorhanden sind, daß sie insbesondere die Sonder(be)zahlungen für Ausschußmitglieder ablehnen.

Diese Punkte, wie auch die Einschätzung des offiziellen Kurses der Gewerkschaftsführung, die den gemeinsamen nationalen und internationalen Kampf aller Lohnabhängigen gerade nicht organisiert, sind im Programm enthalten. Des Weiteren haben wir uns auf einen Punkt geeinigt, der es wagt den Kapitalismus in Frage zu stellen und es nicht als Naturgesetz anerkennt, daß immer weniger Menschen immer mehr arbeiten und immer mehr Menschen verarmen.

Der beste Weg unsere Interessen wirksam durchzusetzen, ist uns selber aktiv dafür einzusetzen. Dazu brauchen wir offensive Betriebsräte, die was in der Birne haben und genau das unterstützen und nicht die Co-Manager, die vor der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens in die Knie gehen.

Die GOG empfiehlt die Liste **OFFENSIV** zu wählen. Wählt politisch! Wählt **Liste 9** !

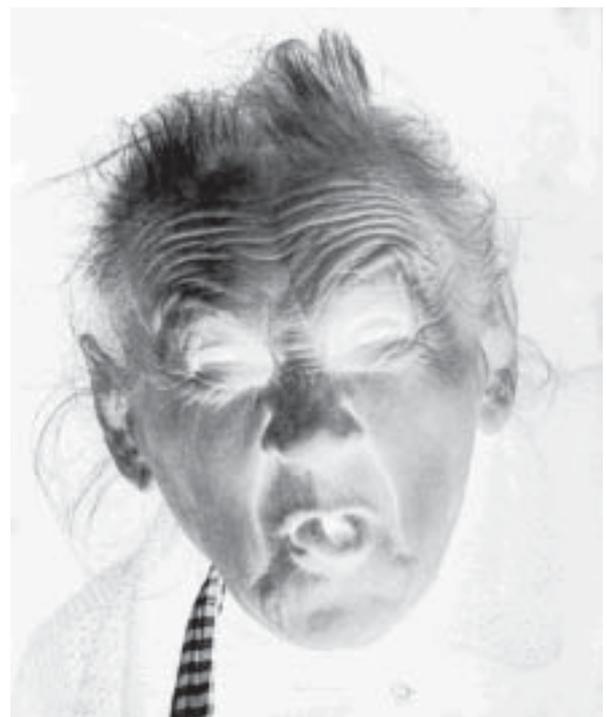
Gehirnbremse lösen: Arbeitszeitverkürzung passiert immer...

Wenn Menschen was erarbeiten, kommen sie immer wieder auf neue Ideen, den Arbeitsvorgang zu verbessern, schneller damit fertig zu werden. Das ist auch die Grundlage für die Produktivitätssteigerung in den Fabriken. Wir, alle Beschäftigten zusammen, verkürzen ständig die Zeit zur Herstellung der Produkte. Den Vorteil kassieren die Besitzer der Fabriken. Wir kriegen dafür mehr Streß und weiteren Arbeitsplatzabbau beschert, wenn wir uns das gefallen lassen!!

Halten wir an der Forderung fest: 30 Stunden-Woche, 6-Stunden-Tag, mit vollem Lohnausgleich ist möglich, wenn auch schwierig durchzusetzen.

Der Begründer der katholischen Soziallehre in Deutschland, Oswald von Nell-Breuning, hielt bereits 1981 einen einzigen Arbeitstag in der Woche für realistisch!

(zitiert bei: Freytag, T., Arbeit und Utopie, Frankf. 2004, S. 22)





Rainer Roth ist Professor an der Fachhochschule Frankfurt am Main, Fachbereich Sozialwesen, und Mitherausgeber des Ratgebers zum Arbeitslosengeld der »AG TuWas«.

Im express (Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Ausgabe 11-12/2005) ist der nachfolgende Beitrag erschienen.

- Fliegende Teppiche -

Wettbewerbsfähigkeit - erstrebenswertes Ziel für Gewerkschafter und Belegschaften?

Stärkung, Sicherung und Wiederherstellung der Konkurrenz- bzw. Wettbewerbsfähigkeit, so lauten die Formeln, mit denen Öffnungsklauseln in Flächentarifen durchgesetzt, Betriebsvereinbarungen mit Lohnabsenkungen begründet, nationale oder euro-päische Sozialpartnerabkommen verabschiedet werden. Ob diese Begriffe auch eine konsistente Orientierungsgröße für Belegschaften und ihre Gewerkschaften darstellen können, dieser Frage ging Rainer Roth auf der Herbst-Tagung der Autokoordination vom 29. bis 30. Oktober 2005 in Bad Sassendorf nach.

In der Pforzheimer Vereinbarung von Februar 2004 bekannten sich IG Metall und Gesamtmetall ausdrücklich zum Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Lohnsenkungen und Arbeitszeitverlängerungen bis auf 40 Stunden sollen mit Zustimmung der Gewerkschaft auch dann schon möglich sein, wenn dadurch die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden könnte, nicht nur dann, wenn eine aktuelle Krise zu bewältigen ist. Im Gegenzug sollen Arbeitsplätze gesichert werden. Viele Kollegen erhoffen sich von der Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit ihrer Unternehmen ebenfalls, dass sie ihre Arbeitsplätze und damit die Voraussetzung für den Verkauf ihrer Arbeitskraft sichern können.

Was ist Wettbewerbsfähigkeit?

Wettbewerbsfähigkeit heißt nicht in erster Linie, besser zu arbeiten als andere oder im Wettbewerb mit anderen bestehen zu können. Die Wettbewerbsfähigkeit bezieht sich letztlich ausschließlich auf die Rendite eines Unternehmens: »Unternehmen müssen sich so aufstellen, dass sie sich im internationalen Wettbewerb behaupten können. Das Umfeld spielt eine große Rolle. Kündigen Sparkassen an, dass sie ihre Eigenkapitalrendite auf 15 Prozent verbessern wollen, klingt das maßvoll im Verhältnis zur Deutschen Bank. Diese kündigte Umstrukturierungen mit dem Ziel an, ihre Eigenkapitalrendite von 17 auf 25 Prozent zu steigern. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass sich die Deutsche Bank an ihrer internationalen Konkurrenz orientieren muss, wie etwa den Schweizer Banken UBS und Credit Suisse, der Citigroup, der Royal Bank of Scotland oder der HSBC. Dort sind Renditen von mehr als 20, ja sogar von über 30

Prozent vor Steuern üblich.« (BDI-Präsident Thumann, Financial Times Deutschland, 4. April 2005) Kern der Wettbewerbsfähigkeit ist die Rendite in einer bestimmten Höhe und sonst gar nichts. Das gilt für alle Wirtschaftszweige, nicht nur für die Banken.

Bezogen auf ein Land als Standort bedeutet Wettbewerbsfähigkeit: »Die Rentabilität des eingesetzten Kapitals bestimmt ... maßgeblich ... die Standortqualität eines Landes.« (Deutsche Bundesbank, Monatsbericht 10/2000, S. 31)

Doch wie hoch muss die Rendite sein, damit Wettbewerbsfähigkeit besteht? Das ist unklar.

Die Wettbewerbsfähigkeit ist auf jeden Fall immer dann nicht ausreichend, wenn die Renditen unterdurchschnittlich sind. Da aber niemand einen Überblick über die Renditen insgesamt hat, weil sie auf Privateigentümer entfallen, orientiert man sich zunächst an der Konkurrenz. Wenn Porsche 13 Prozent Rendite hat und Daimler nur vier Prozent, gilt Daimler als nicht wettbewerbsfähig. Wenn aber Toyota noch höhere Renditen aufweist, Toyota ebenfalls nicht.

Das Kapital will zumindest eine durchschnittliche Rendite erreichen. Unterdurchschnittlich bedeutet eigentlich schon »unrentabel«. »Das führt immer wieder zu der schwierigen Lage, dass Mitarbeiter auch bei ordentlicher Gewinnsituation von Unternehmen bei Umstrukturierungen entlassen werden.« (Thumann) Eben deswegen, weil die Rendite im Verhältnis zu Renditen von Konkurrenten zu niedrig ist.

den gesamten text im wortlaut könnt ihr von den menschen der gog erhalten oder im internet unter der adresse <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/debatte/roth.html> herunterladen.

An alle Zustimmung der Leiharbeit, Adecco usw.: **„Leiharbeit ist das Gegenteil von 'guter Arbeit'!“**

** Das erklärt der Vorstand der IGMetall in seiner Broschüre „Gute Arbeit - Extra“, Nr. 2, Dezember 2005, S.6.

** Doch die gewerkschaftsamtliche Praxis sieht anders aus: die Zustimmung zu den Leiharbeit-Betriebsvereinbarungen kriegen Rückendeckung von den IGM-Führern.