

## **Gemeinsame Arbeitsplattform**

### **Ausgangsbedingungen**

Die Belegschaften der Bochumer Werke der Adam Opel AG, die betrieblichen Interessenvertreter und damit auch die IG Metall stehen nach wie vor unter massivem Druck. Der Vorstand der Adam Opel AG verfolgt das Ziel, Arbeitsplätze abzubauen, Betriebsteile auszugliedern, Funktionen aufzugeben oder extern zu vergeben, Arbeitskosten zu senken und den Leistungsdruck zu erhöhen. Die Standorte der Adam Opel AG werden in umfassenden Wettbewerb zueinander gestellt.

Auf der Ebene des Gesamtbetriebsrates kamen nach langwierigen Verhandlungen mit dem Vorstand Verträge zustande, in deren Ergebnis einerseits tief in den sozialen Besitzstand der Kolleginnen und Kollegen eingegriffen, die Leistungsbedingungen verschärft und gleichzeitig Arbeitsplätze abgebaut werden.

Andererseits gelang es, die drohende Schließung des Standortes abzuwenden, eine realistische Option auf den langfristigen Erhalt des Standortes zu bewahren, die Tarifbedingungen zu wahren, den Abbau von Arbeitsplätze zu begrenzen sowie kontrolliert und weitgehend sozialverträglich zu gestalten.

Im Zusammenhang mit den Informationsveranstaltungen im Oktober 2004 und danach sind, besonders zu den Vertragsabschlüssen, voneinander abweichende Bewertungen entwickelt, Schlussfolgerungen gezogen und betriebsöffentlich sowie öffentlich verbreitet worden.

Eine Mehrheit des Betriebsrates entschied sich für den Abschluss der Verträge und stützte sich dabei auf ein mehrheitlich zustimmendes Votum der Belegschaft. Eine Minderheit des Betriebsrates und die Mehrheit der Vertrauenskörperleitung sprachen sich gegen den Abschluss der Verträge aus, warben für deren Ablehnung und behielten diese Position auch nach Abschluss der Verträge bei. Die IG Metall nahm auf allen Ebenen zu den Verträgen befürwortend Stellung und bezeichnete sie als für die Sicherung der Arbeitsplätze Richtungweisend.

Die von der Mehrheitsentscheidung des Betriebsrates abweichenden Positionen werden trotz des deutlichen Belegschaftsvotums fortgesetzt betriebsöffentlich vertreten. An einem einheitlichen und geschlossenen Auftreten der betrieblichen und der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen nach innen und außen fehlt es.

### **Folgen**

Da alle an diesem Prozess beteiligten Kolleginnen und Kollegen der IG Metall angehören, ist die zwangsläufige Folge dieser Zersplitterung, dass sich die IG Metall nicht einheitlich und geschlossen zeigt, sondern im Meinungsbild der Belegschaft und der Mitgliedschaft in Einzelgruppen mit teilweise grundsätzlich unterschiedlichen Botschaften zerfällt.

Während Krisensituationen in aller Regel ein Zusammenrücken der Belegschaft und der betrieblichen Interessenvertreter unter dem Dach der IG Metall bewirken und sich unorganisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum IG Metall-Beitritt entscheiden, gewinnt die IG Metall bei der Adam Opel AG nicht nur keine neuen Mitglieder hinzu, sondern verliert massiv.

Es fehlt an übereinstimmenden Botschaften, so dass Orientierung und Führung von der IG Metall als der gemeinsamen politischen Heimat der betrieblichen Akteure nicht ausgehen kann.

Dies schwächt die Arbeitnehmerschaft und die IG Metall insgesamt.

## **Ziele**

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangsbedingungen und in Anbetracht der aus den bisherigen Verhaltensweisen resultierenden Folgen ist es erforderlich, nunmehr die Kräfte zu bündeln:

Es kommt darauf an, den Standort Opel in Bochum für eine möglichst große Zahl von Kolleginnen und Kollegen unter zumutbaren Entgelt- und Leistungsbedingungen und unter Wahrung der Tarifverträge möglichst langfristig zu sichern. Und es geht darum, die IG Metall als Grundlage wirksamer betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung zu bewahren und zu stärken.

## **Regeln für die neue Zusammenarbeit**

Die Mitglieder des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Vertretung der schwerbehinderten Menschen und die Vertrauenskörperleitung verpflichten sich zur Zusammenarbeit unter strikter Beachtung folgender Regeln:

1. Die vorhandenen Strukturen des Betriebsrates bzw. des Vertrauenskörpers und deren Zusammenarbeit sind grundsätzlich dazu geeignet und müssen dazu genutzt werden, gemeinsame Positionen, Strategien und Forderungen zu entwickeln und zu verfolgen.

Innerhalb dieser Strukturen und zwischen Betriebsrat und Vertrauenskörper ist ein Höchstmaß an Beteiligung zu gewährleisten.

2. Meinungsverschiedenheiten sind in solidarisch geführter **interner** Debatte beizulegen und durch Mehrheitsentscheidung abzuschließen.

3. Veröffentlichungen geben ausschließlich die getroffenen Mehrheitsentscheidungen wieder, falls erforderlich einschließlich der Begründungen und Erläuterungen. Die Herausgabe von Informationen und Stellungnahmen zu laufenden Debatten innerhalb der Gremien und die Veröffentlichung von Positionen, die den getroffenen Mehrheitsentscheidungen entgegenstehen, unterbleibt.

4. Die Informationsarbeit der betrieblichen und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung erfolgt koordiniert. Informationen, die sich an die Betriebsöffentlichkeit wenden, werden zum Zweck der gemeinsamen Herausgabe zwischen Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung abgestimmt.

## **Betriebsratswahl 2006**

Es ist davon auszugehen, dass eine unveränderte Fortsetzung der bisherigen fraktionierten Verhaltensweisen mit Blick auf die Betriebsratswahl 2006 zu einem neuen vorläufigen Höhepunkt der Auseinandersetzungen und zu einer Vertiefung der Gegensätze führen würde. Dies gilt es im Interesse der einheitlichen und wirksamen Vertretung der Belegschaft und im Interesse der IG Metall zu vermeiden.

Es gilt vielmehr, die Betriebsratswahl als einen für die Belegschaft durchschaubaren und fairen Wettbewerb zu organisieren. IG-Metallerinnen und -Metaller, die sich für ein Betriebsratmandat bewerben, müssen im Falle ihrer Wahl unabhängig von Fraktionszwängen zur sachlichen und engagierten Zusammenarbeit im Betriebsrat bereit sein. Sie stellen sich mit ihren Fähigkeiten, ihrem Engagement und ihren Zielen persönlich zur Wahl und ermöglichen es den Wählerinnen und Wählern, über die personelle Zusammensetzung des Betriebsrates frei zu entscheiden.

Die Mehrheitswahl („Persönlichkeitswahl“) stärkt das Gewicht der gewählten Betriebsratsmitglieder, verschafft Unabhängigkeit von Fraktionen und fördert die an sachlichen Zielen orientierte Zusammenarbeit in den Organen der Betriebsverfassung und der IG Metall.

Die IG Metall Bochum wird deshalb einen einheitlichen Wahlvorschlag koordinieren, der allen Belegschaftsmitgliedern die Möglichkeit zur Kandidatur bietet.

Die Unterzeichner erklären, sich für die Durchführung der Betriebsratswahl bei der Adam Opel AG als Mehrheitswahl einsetzen, insbesondere dazu, andere Wahlvorschläge nicht unterstützen zu wollen. Sie verpflichten sich dazu, allen gegen die Mehrheitswahl gerichteten Initiativen aktiv öffentlich entgegen zu wirken.

(Unterschriften:

Die Mitglieder des Betriebsrates, der Vertrauenskörperleitung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Vertretung der schwerbehinderten Menschen sowie des 1. Bevollmächtigten der IG Metall Bochum)

**Entwurf IG Metall Bochum, 2005-09-21**