

„Mastervertrag Drive! 2022“ mehrheitlich für Opel beschlossen

Opel-Werk Bochum droht die Abwicklung

Am 28. Februar 2013 wurde der Vertrag „Mastervertrag Drive! 2022“ zwischen den Vertretern des Opel-Vorstandes, der IG Metall und den Mitgliedern der Verhandlungskommission beschlossen.

Als Mitglied der Verhandlungskommission und Vertreter des Bochumer Werkes habe ich als einziger dieser Vereinbarung nicht zugestimmt.

In fast gleichlautenden Erklärungen des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und des Opel-Vorstand wurde über den Vertrag berichtet. Eine erste Stellungnahme von mir liegt seit dem 1. März vor.

Nachfolgend einige weitere Erläuterungen zum Bochumer Teil der vorliegenden Vereinbarung, wie er von den anderen Standortbetriebsräten, der IG Metall-Frankfurt und den IG Metall-Bezirksleitungen unterzeichnet wurde:

[Klammern am Schluss jedes Absatzes beziehen sich auf den jeweiligen Abschnitt der Vereinbarung]

- Für von Fremdvergabe bedrohte Dienstleistungsbereiche wird ein **Ergänzungstarifvertrag** geschlossen. Das bedeutet eine sogenannte 2. Tarifstruktur. (siehe Abschnitt VI.)
- Maßnahmen zu Bochum (siehe Abschnitt VIII, 4.): Opel-Bochum soll nach Auslauf der jetzigen Fahrzeugproduktion ab 2016 **kein neues Fahrzeug** bekommen. (siehe 4.1.)
- Opel-Bochum soll im Rahmen eines **Umwandlungsprozesses** („conversion“) umgestaltet werden. Basis sind die „Workstreams“ der einzurichtenden Entwicklungs-Gesellschaft. (siehe 4.1.). Diese „Workstreams“ liegen nicht vor.
- Bis spätestens 31. März 2013 sollen Landesregierung und Kommune die Entwicklungs-Gesellschaft **„Bochum Perspektive 2022 / Projekt Ruhr“** einrichten. (siehe 4.2.)
- Schaffung „einer **vierstelligen Anzahl von hochwertigen Industriearbeitsplätzen**“ durch die Initiative „Bochum Perspektive 2022“. (siehe 4.2.)
- Als Ersatz für den Auslauf der Fahrzeugproduktion will Opel zusätzlich zu 600 Arbeitsplätzen im **Ersatzteillager** (davon bestehen bereits 450) weitere 600 Arbeitsplätze im „hochwertigen Komponentenbereich“ schaffen. Davon bestehen aber bereits 300 im Getriebebau. Was mit **hochwertigen Komponentenarbeitsplätzen** gemeint ist, für welche Modelle und für welche Laufzeit das geplant ist konnte seitens des Vorstandes niemand sagen. (siehe 4.3.)
- Diese Arbeitsplätze einer hochwertigen Komponentenfertigung sind als verbindlicher Teil der Vereinbarung als **Anlage Nr. 5** vorzulegen. Bisher liegt diese Anlage nicht vor. (siehe 4.3.)

- Die **Getriebefertigung** kann über den 31. Dezember 2013 hinaus fortgeführt werden. Angaben zu Dauer und Umfang liegen nicht vor. (siehe 4.4.)
- Ab dem 2. Quartal 2013 erfolgt die Umstellung im Fahrzeugwerk auf einen **Zweischicht-Betrieb**. Voraussetzung dafür ist neben den Verhandlungen mit dem Betriebsrat eine konkrete Vorlage über alternative Beschäftigungen gemäß der Anlage Nr. 5. (siehe 4.5.)
- In einem Sozialplan werden **Abfindungsangebote** vereinbart. Dazu hat es bisher keine Verhandlungen gegeben. (siehe 4.5.)
- Der **Kündigungsschutz** für den daraus errechneten Personalüberhang von 700 Beschäftigten bleibt bis Ende 2014 bestehen. (siehe 4.5.)
- Ab 1. Januar 2015 sind **betriebsbedingte Kündigungen** möglich. Diese Kündigungen sind für alle noch offenen (siehe z.B. Abbau der Nachtschicht) und zukünftigen Personalmaßnahmen möglich. (siehe 4.6.)
- Grundlage für eine betriebsbedingte Kündigung ab 2015 sind die **Zumutbarkeitskriterien**, die in einem Tarifvertrag geregelt werden.
- Sollte der Betriebsrat erwartungsgemäß einer betriebsbedingten Kündigung nicht zustimmen, entscheidet eine **tarifliche Schlichtungsstelle** über die Kündigungen. (siehe 4.6.)
- Die tarifliche Schlichtungsstelle wird durch jeweils 3 Vertreter des Unternehmens und der IG Metall-Bezirksleitung besetzt. Dieses Gremium ersetzt die **fehlende Zustimmung des Betriebsrates** zu den Kündigungen. (siehe 4.6.)
- Bis zum 31. März 2013 muss ein **Tarifvertrag** vereinbart werden. Ohne Tarifvertrag, zusätzlichen Interessenausgleich und Sozialplan wird es auch keine Regelungen zum Projekt „Bochum Perspektive 2022“, Alternativarbeitsplätze und evtl. Fortsetzung der Getriebefertigung geben. (siehe 4.7.)
 - Anders gesagt: Zuerst soll in einem Tarifvertrag dem schrittweisen **Abwickeln des Werkes** und **betriebsbedingten Kündigungen** zugestimmt werden. Erst danach soll eine Entwicklung auf Basis verschiedener Maßnahmen möglich sein. (siehe 4.7.)
- Entlastung der **Kostenstrukturen**, soweit auch Bochum betreffend (siehe Abschnitt IX):
 - Verschiebung der Tarifierhöhung 2012 bis zur nächsten regulären Erhöhung
 - Verschiebung der Tarifierhöhung 2013 bis zur nächsten regulären Erhöhung
 - Verschiebung der Tarifierhöhung 2014 bis zur nächsten regulären Erhöhung
 - Verschiebung der Tarifierhöhung 2015 bis zur nächsten regulären Erhöhung
- Weitere Details sollen in **Tarifverträgen und Vereinbarungen** geregelt werden. (siehe Abschnitt XIII)
- Über den bis Ende März 2013 auszuhandelnden Tarifvertrag wird abgestimmt. Sollte es in einem Standort **keine Zustimmung** zu den tariflichen Regelungen geben, wird dieser Standort aus dem Gesamtvertrag herausgenommen. (siehe Abschnitt XIII)

Ergänzungen zum Ablauf der Verhandlungen und zum Ergebnis:

1. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Wolfgang Schäfer-Klug hatte bereits vor Beginn der Verhandlung am 28. Februar 2013 seine Fraktion im Rüsselsheimer Betriebsrat informiert und kurz daraus einer Nachrichtenagentur in einem Exklusiv-Interview erklärt, dass dieser Vertrag bereits beschlossen sei.
2. Alle anderen Betriebsratsvorsitzenden und Betriebe hatten diesen Vertrag bis dahin nicht vorliegen und kannten den Inhalt nicht. Frage aus dem Betrieb: Dummheit oder Absicht?
3. In der anschließenden kurzen 'Verhandlung' erklärte der Opel-Vorstand, dass es nichts zu verhandeln gibt. "Entweder ihr akzeptiert das vorliegende Papier oder für alle Werke gilt nur noch der Schutz bis 2014!" An diese Vorgabe haben sich dann (fast) alle Werke gehalten.
4. Für die vielen tausend Menschen in der Region, z.B. in den Zuliefer- und Servicebetrieben, im Gewerbe oder Handel, deren Betriebe und Arbeitsplätze von Opel-Bochum abhängig sind, gibt es nix. Dort droht jetzt erst recht Arbeitsplatzabbau und Verlagerung.
5. Ausgehend von diesem Vertrag und nach den bisherigen Unternehmensplanungen sollen im Bochumer Opel-Werk bis 2016 mindestens 2.500 Arbeitsplätze ersatzlos gestrichen werden. Gehen zu wenige ‚freiwillig‘, gibt es betriebsbedingte Kündigungen.
6. In einer Presseerklärung hat die Unternehmensleitung den Bochumer Betriebsrat aufgefordert, Vorschläge zur Standort- und Beschäftigungssicherung vorzulegen. Die Vorschläge des Betriebsrates "Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung" liegen dem Unternehmen seit dem 15. Februar 2013 vor. Eine zugesagte schriftliche Stellungnahme fehlt immer noch. Weitere Sitzungstermine werden derzeit vom Unternehmen nicht wahrgenommen. Die Behandlung unserer Vorschläge ist Grundlage für die fehlende Anlage Nr. 5 des „Mastervertrag Drive! 2022“.
7. Für die anderen Opel-Standorte gibt es außer Absichtserklärungen wenige Verbindlichkeiten.

Aus den aufgeführten und weiteren Gründen habe ich der Vereinbarung „Mastervertrag Drive! 2022“ nicht zugestimmt.

Die Position des Bochumer Betriebsrates lautet weiterhin:

- Der Standort Bochum muss entwickelt und nicht abgewickelt werden.
- Die Marke braucht Ruhe und eine Zukunft.
- Das geht nicht ohne Opel-Bochum.

Rainer Einenkel

Betriebsratsvorsitzender Opel-Werke Bochum
Mitglied der Verhandlungskommission

**WIR BLEIBEN
BOCHUM.**

Gute Arbeit. Gute Autos. Faire Chance für NRW!

