

Der Betriebsrat informiert

gemeinsam

sozial

kompetent



Bochum, 22. / 23. August 2011

Betriebsrat und IG Metall: Kündigungen müssen vom Tisch

„Unverantwortlich und unsozial!“

Die Unternehmensleitung hat am 19. August 2011 beim Bochumer Betriebsrat einen Antrag auf 89 betriebsbedingte Kündigungen eingereicht.

- Angeboten wird ein Arbeitsplatz im 250 km entfernten Opel-Werk in Rüsselsheim.
- Sollte ein Wechsel nach Rüsselsheim nicht möglich sein, droht den Mitarbeitern eine betriebsbedingte Beendigungskündigung.

Betriebsrat sagt Nein!

In der Betriebsratssitzung am 22.08. 2011 haben wir mit unserem Rechtsanwalt Michael Schmidt-Busse (Kanzlei Silberberger / Lorenz) und den Vertretern der IG Metall das weitere Vorgehen besprochen. Gemeinsam wollen wir die vorliegenden betriebsbedingten Änderungskündigungen verhindern. Bisherige Prüfungen haben ergeben, dass die angestrebten Kündigungen bereits aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen unwirksam sind.

Sozialauswahl ist unsozial

Die Sozialauswahl für die jetzt vorliegenden 89 Kündigungen ist nicht plausibel, willkürlich und fehlerhaft. Die Auswahl hat das Unternehmen einseitig vorgenommen.

Unter den Betroffenen sind viele langjährige und ältere Kolleginnen und Kollegen. 40 Prozent der Betroffenen sind zwischen 35 und 51 Jahre alt, darunter Beschäftigte, die seit 25 oder sogar seit 30 Jahren im Bochumer

Opelwerk beschäftigt sind; 33 Prozent haben einen Migrationshintergrund. Viele Opelaner haben hier ihre Familien, berufstätige Partner, schulpflichtige Kinder, pflegebedürftige Familienangehörige und ihr soziales Umfeld.

Personalabbau ist unverantwortlich

Nach wie vor halten wir diesen vom Unternehmen geforderten Personalabbau für unsinnig. Seit Beginn 2011 haben bereits 1.400 Bochumer Opelaner ihren Austritt aus dem Unternehmen erklärt. Davon sind mehr als 150 nach Rüsselsheim gewechselt. Mit der jetzt drohenden Zwangsversetzung nach Rüsselsheim werden weitere wichtige Fachleute und Autobauer aus dem Verkehr gezogen. Das belastet den Anlauf des neuen Zafira.



Wir sind solidarisch – Transparent am D1

Vertragsbruch

Die Kündigungen verstoßen gegen bestehende Vereinbarungen. Vereinbart ist, dass vor Kündigungen weitere Verhandlungen zur Beschäftigungssicherung geführt werden müssen. Dazu gehört auch eine Vereinbarung zur Arbeitszeit oder weitere Nutzung von Kurzarbeit. Diese Unternehmensleitung hat einseitig diese Verhandlungen gestoppt. Die Geschäftsleitung hat erklärt, Arbeitsplatzvernichtung ist billiger als Arbeitsplatzsicherung.

Leiharbeit statt Stammebelegschaften

In vielen Opel-Werken sind hunderte Leih- und Zeitarbeiter eingestellt. In Rüsselsheim arbeiten bereits über 1.000 Zeit- und Leiharbeiter, in Eisenach werden 200 Leiharbeiter für die Produktion des Opel-Junior gesucht. Im polnischen Opel-Werk Gliwice sind ca. 1.000 Leih- und Zeitarbeiter eingesetzt. Das beweist, dass der bisherige Personalabbau deutlich überhöht war und jetzt durch Leiharbeiter wieder korrigiert werden musste.

Kündigungen – dann Mehrarbeit!

Aufgrund der guten Auftragslage werden die Produktionszahlen für Bochum steigen. Statt weniger brauchen wir mehr Mitarbeiter. Fast hundert Bochumer Opelner stehen vor einer betriebsbedingten Änderungskündigung und gleichzeitig sind zusätzliche Sonderschichten und eine enorme Mehrbelastung für die kommenden Wochenenden geplant. Das ist nicht erklärbar.

Bisher gab es keine betriebsbedingten Kündigungen im Opel-Werk und das muss auch so bleiben.

Durch die vorliegenden Kündigungen bei Opel droht ein gewaltiger Imageschaden.

Opel wäre der einzige Autobauer in Europa, der betriebsbedingt kündigt.

Wir müssen alles tun, damit bei der IAA über unsere guten Modelle geredet wird und nicht über Kündigungen in Bochum!

Was tun, wenn die Personalabteilung mit mir reden will?

- Grundsätzlich hat die Personalabteilung, ebenso wie die Vorgesetzten das Recht, mit dem Mitarbeiter ein Gespräch über die individuelle Arbeitsleistung zu führen.
- Niemand kann zu Gesprächen über ein freiwilliges Ausscheiden aus dem Betrieb gezwungen werden.
- Der Beschäftigte sollte verlangen, dass ein Gesprächsprotokoll angefertigt wird.
- Eine Abmahnung bei Nichtteilnahme am sogenannten „Ausscheidungsgespräch“ ist gegenstandslos.
- In jedem Fall gilt: Immer einen Betriebsrat des Vertrauens mit zum Gespräch nehmen.

Der Betriebsrat