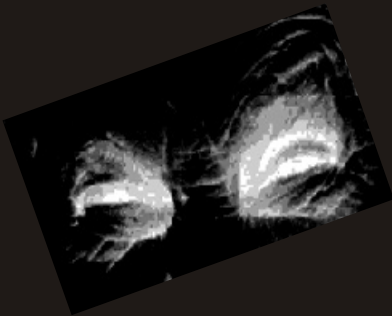


liste 2

gegenwehr



2002 - 2006

Liste der GOG - Gegenwehr ohne Grenzen

Betriebsrats-Wahl 2002

PROGRAMM	Gegenwehr statt Co-Management
	Vorschläge zur Verbesserung der Betriebsratsarbeit
	Wie können Forderungen der Belegschaft durchgesetzt werden
	Unsere wichtigsten betrieblichen und gewerkschaftlichen Ziele

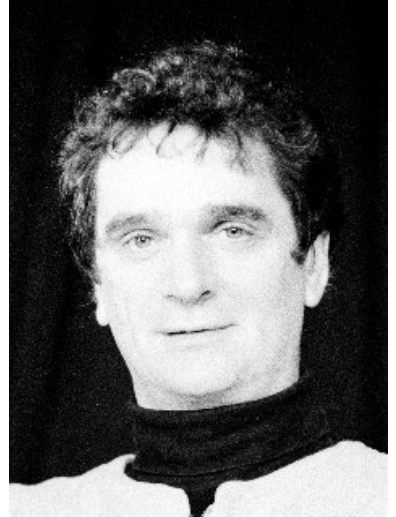
Opel-Boss Forster erklärt zum "Olympia"-
Programm: *"Wir werden Opfer bringen
müssen. Aber ich bin mir sicher: Es wird
sich lohnen, Opfer zu bringen..."*
(Opel-Post spezial 7.11.01)

Wir sind dagegen sicher:
Opfer soll die Belegschaft bringen.
Lohnen wird sich das für die GM-
Aktionäre!

Die Belegschaft braucht keine Betriebs-
räte, die mithelfen wollen, "Kosten zu
sparen" und Opels "Wettbewerbsfähig-
keit" sprich die Profite zu verbessern.

Der Streik der Bochumer Belegschaft im
Juni 2000 hat gezeigt: nur gemeinsame
Gegenwehr macht Kompromisse mög-
lich, mit denen wir leben und überleben
können.

ROLAND
MULLER-HEIDENREICH



Die Betriebsratsvorsitzenden aller Opel-Werke sowie der IGM-Vertreter Dr. Thomas Klebe haben erklärt: *"Die Konsolidierung des Konzerns wird von allen europäischen Arbeitnehmervertretungen grundsätzlich unterstützt, denn nur ein erfolgreiches Unternehmen kann langfristig sichere Arbeitsplätze garantieren."*

(in: Der Gesamt-BR informiert, 20.8.01)

Unserer Meinung nach ist dieser Satz faul:

auch ein "erfolgreiches Unternehmen" wird uns nicht langfristig sichere Arbeitsplätze garantieren und kann das auch gar nicht wegen der grundsätzlichen Unplanbarkeit von Marktentwicklung und Gewinnen. Gewählte Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre, die so die Konzernleitung "unterstützen" wollen, bekennen sich zum "Co-Management".

Wir dagegen gehen von einem klaren Interessengegensatz aus: die Manager haben als Beauftragte der Aktionäre für möglichst hohen Profit zu sorgen und auch die Lohnkosten zu senken. Wir sind als Arbeiter/innen oder Angestellte jedoch darauf angewiesen, weiterhin unsere Arbeitskraft zu einem möglichst guten Preis unter möglichst guten Bedingungen zu verkaufen. Damit sich unser Einkommen und unsere Arbeitsbedingungen nicht noch weiter verschlechtern, wollen wir als Betriebsräte die Gegenwehr der gesamten Belegschaft gegen die Angriffe der Profit-Manager stärken. Insofern halten wir "Co-Management" im Betriebsrat für dumm und gefährlich.

Mit dem "Olympia" - Programm werden alle europäischen Belegschaften von der GM-Führung unter Druck gesetzt. Das macht deutlich: Gegenwehr erfordert unseren organisierten Zusammenschluss über den Einzelbetrieb hinaus, sogar auf internationaler Ebene!

Die Belegschaft braucht unseres Erachtens Betriebsräte, die bewusst den Blick über den begrenzten Betriebsbereich hinaus lenken. Als aktive Gewerkschafter kritisieren wir dabei den offiziellen Kurs unserer Gewerkschaftsführung: sie organisiert nicht die gemeinsame nationale und internationale Gegenwehr aller Lohnabhängigen gegen staatliche oder Unternehmerangriffe, sondern will an erster Stelle "Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit" und damit Profit-sicherung der Unternehmen.

GEGENWEHR STATT CO-MANAGEMENT

Ergebnis von solcher Gewerkschaftspolitik sind dann Vereinbarungen, die für uns Verzicht und Verschlechterungen mit sich bringen. Um dagegen eine "Gewerkschaftsbewegung von unten" voranzubringen, beteiligen wir uns bei der Vernetzung von aktiven GewerkschafterInnen auf nationaler wie internationaler Ebene und nutzen die Betriebszeitung der GOG dazu, die gesamte Belegschaft zu informieren und miteinzubeziehen.

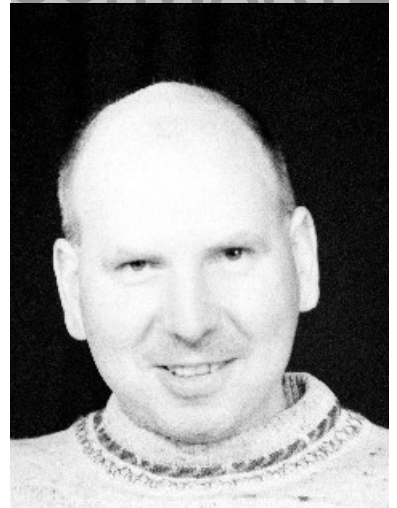
Unsere Sorge um Sicherung des Einkommens, um Erhalt und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für uns und unsere Kinder hat unserer Meinung nach eine tiefere Ursache: wir produzieren zwar gemeinsam den gesamten Reichtum, aber nicht zu unserem eigenen Nutzen. Regie führen die Kapitaleigner, und die wiederum im Konkurrenzkrieg gegeneinander.

Wir meinen:

Der tägliche Stress und Kleinkrieg darf uns nicht blind machen für die grundlegenden Probleme unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems.

Wer langfristig unsere Gegenwehr stärken und dabei keine falschen Hoffnungen wecken will, muss sich auch an diese Debatte herantrauen.

JÜRGEN SCHWARTZ



Wenn durch technische Erneuerungen oder auch durch gute Ideen, Arbeitsabläufe optimiert und vereinfacht werden, so dass ohne Steigerung des Arbeitstempos und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit gemacht werden kann, so ist das eigentlich gut und macht Sinn.

Ob bei Opel oder anderswo, diese gewonnene Zeit könnte zum Vorteil aller KollegInnen eingesetzt werden, um mehr Pausen zu machen, um pro Tag kürzer zu arbeiten und die Arbeit auf mehr Leute zu verteilen, um früher in Rente zu gehen, oder um es einfach langsamer gehen zu lassen, weniger Stress und mehr Zeit zB. für Qualität zu haben.

Das ist eigentlich logisch und macht Sinn.

Was für Unsereinen logisch ist, ist es für die Unternehmer noch lange nicht. Jeder erzählt seinen Beschäftigten, man müsse wettbewerbsfähig sein, sonst wären Arbeitsplätze in Gefahr. Um die Arbeitsplätze zu sichern, müsse ein Teil davon abgebaut werden. Die Übrigbleibenden müssten schneller arbeiten, weniger Pause machen, weniger Lohn kriegen usw. Wenn es ein Unternehmer macht, müssen die Anderen es natürlich mindestens gleich tun. Sind die Arbeitsplätze bei allen Wettbewerbern dann abgebaut und die Übrigen arbeiten schneller und kriegen weniger Lohn usw., dann heisst es wieder - Überkapazitäten - weil weniger Leute mehr arbeiten, aber Viele weniger oder gar kein Geld mehr haben, um die hergestellten Produkte zu kaufen. Dann müssen die „Überkapazitäten“ abgebaut werden, um Arbeitsplätze zu sichern...usw, ...usw. Jeder Unternehmer will möglichst wenig Lohn zahlen, gleichzeitig ist er auf die Kaufkraft angewiesen.

Diese kapitalistische Logik ist die Logik zur Sicherung des Profits von Wenigen, auf Kosten von uns Allen.

Das ist eigentlich unlogisch und macht keinen Sinn!

Diese Logik will uns weismachen, dass es für uns existenzwichtig sei, über KVP`s an Arbeitsplatzvernichtung und Intensivierung der Arbeit mitzumachen, über Kostenvergleiche an Auslagerung von Arbeitsplätzen zu schlechteren Bedingungen mitzuwirken - oftmals sind vor allem

Arbeitsplätze für Schwerbehinderte betroffenen -, bis hin dass wir uns arbeitszeitmäßig bedingungslos von Montag bis Sonntag dem Unternehmer zur Verfügung stellen sollen. Für die ständig schwindende Zahl, dafür aber immer stressiger werdender Arbeitsplätze, sollen wir immer weiteren Verzicht üben.

Das ist nicht unsere Logik!

Gegen diese Logik aus den Konzernzentralen, von Co-Managern in den Betriebsräten und Funktionären in den Gewerkschaftsspitzen leider unterstützt, müssen Haltlinien gezogen und Gegenforderungen aufgestellt werden.

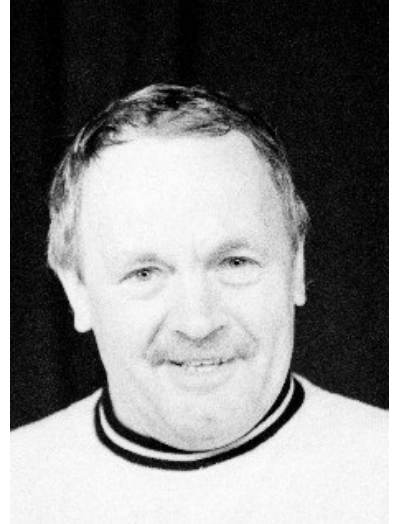
Regelarbeitszeit von Montag bis Freitag!
Bei der massiven Bedrohung der Zahl der Arbeitsplätze bleibt der Kampf um massive Arbeitszeitverkürzung notwendig, um den laufend erarbeiteten Zeitgewinn - die ständig steigende Produktivität - für uns zu nutzen.

Die 30-Stundenwoche als 6-Stundentag bei vollem Lohn- und Personalausgleich, würde uns allen sofort zu Gute kommen. Die Arbeitszeit-Flexibilisierer und Verzichtsprediger haben sich, nicht erst in den letzten 4 Jahren, selbst widerlegt.

Kein Verzicht - mehr - Gegenwehr!
Das ist logisch und macht Sinn!

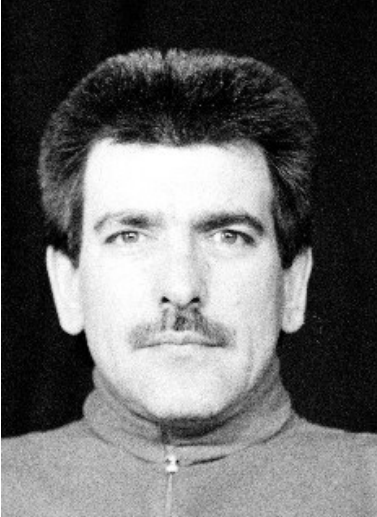
RATIONALISIERUNG
ARBEITSZEIT
VERKÜRZUNG
J A

UWE
LÜBKE



VORSCHLÄGE ZUR VERBESSERUNG

GIORGIO
DE DONATIS



1. Alle rufen nach Einheit im BR. Allerdings ist Einheit kein Wert an sich. Einheit in wessen Interesse, mit welchem Ziel? Das erfordert eine allseitige Information und intensive Auseinandersetzung über richtig und falsch mit sachlichen Argumenten!

Das Klima im BR wird nicht durch unterschiedliche Auffassungen versaut, sondern durch Diffamierung von Personen. Das war und ist nicht unser Ding.

2. Über persönliche Vergünstigungen und Privilegien sollen Betriebsräte abhängig gemacht werden. Deshalb lehnen wir die Sonderbezahlungen zur persönlichen Bereicherung ab. Pöstenjäger haben im BR nichts zu suchen!

3. Wir wollen keine Geheimratspolitik und Mauseheleien mit der Geschäftsleitung. Wir erwarten von Betriebsräten, ihre Entscheidungen so zu überlegen, als ob sie selbst davon betroffen sind! Z.B. wenn die Belegschaft anwesend ist, müssen auch Betriebsräte zur Verfügung stehen.

4. Grundsätzlich keine wichtigen Beschlüsse im BR ohne vorher ausreichend Zeit zur Diskussion und Abstimmung für Vertrauensleute und Belegschaft!

5. BR-Arbeit neu strukturieren, für mehr Zeit zur unmittelbaren Betreuung der Belegschaft. Gleichmäßigere Verteilung der notwendigen Aufgaben auf alle BR.

6. Die Belegschaftsversammlung ist unsere Versammlung! Deshalb gehört sie zurück ins Werk, in die Arbeitszeit. Redezeit für uns und nicht fürs Management! Nutzung des Abstimmungs- und Vorschlagsrechts der Belegschaft!

Wie können Forderungen der Belegschaft durchgesetzt und weitere Erpressungsangriffe verhindert werden?

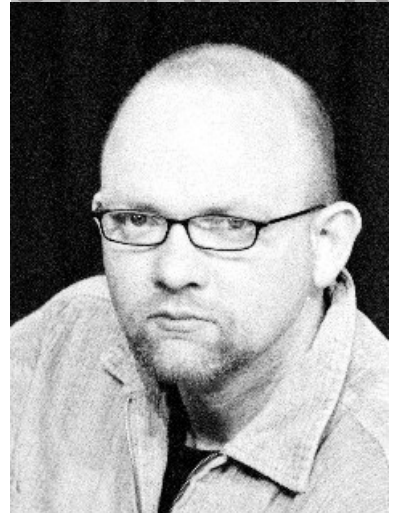
Wer behauptet, dass der Betriebsrat allein die Macht dazu hätte, verbreitet Illusionen. Der BR ist an das Betriebsverfassungsgesetz gebunden. Mit dem arbeiterfeindlichen Gebot der „Friedens- und Schweigepflicht“, dem Zwang zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ und durch die Einbindung in die Wettbewerbspropaganda versuchen die Unternehmer, Betriebsräte zu einem verlängerten Arm der Personalabteilung zu machen.

Als Betriebsräte werden wir jede Möglichkeit ausnutzen, die uns Gesetze oder Tarifverträge zur Informationsbeschaffung, zum Kündigungs- und Arbeitsschutz usw. einräumen.

Doch wirksame Gegenwehr bleibt abhängig vom gemeinsamen, im einzelnen Betrieb und darüber hinaus organisiertem Kampf der Lohnabhängigen.

DER
BETRIEBSRATS
ARBEIT

THOMAS
UHLÄNDER



ARBEITSBEDINGUNGEN VERBESSERN GESUNDHEIT SCHÜTZEN

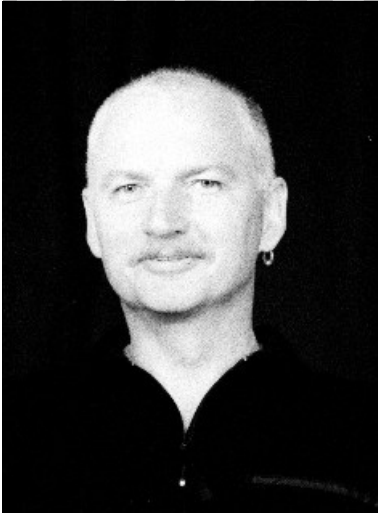
Knappe Vorgabezeiten, fehlende Zeit für Korrektur- und Qualitätsarbeit und alle paar Monate neue KVP´s sind verantwortlich für Stress und Hektik am Arbeitsplatz. Hinzu kommt in vielen Bereichen ein ständiger Lärmpegel, übertönt durch die quäkend-nervigen Abschnittsmelodien in den Linien. Die klimatischen Bedingungen in den Produktionshallen (vor allem im Sommer) geben einem oft den Rest.

Wir sind nicht dafür, im Sommer Sauerstoffmasken zu verteilen, sondern schlagen vor, die entschiedene Verbesserung der klimatischen Bedingungen in allen Bereichen oben auf die Liste der Belegschaftsforderungen zu setzen.

Ergonomie ist seit knapp zwei Jahren zum Schlagwort geworden. Sicher führt jeder Manager gern das Wort im Munde. Wenn gesundheitsfördernde Maßnahmen durchgeführt werden sollen, hat aber immer noch der Kostenfaktor das Sagen. KVP´s führten zu massiver Verdichtung auch von Arbeiten, die in gesundheits-schädlicher Zwangshaltung ausgeführt werden müssen.

Wir sind für zielgerichtete Workshops zur Beseitigung bzw. Entzerrung von Zwangshaltungen. Wir sind für flächen-deckende Ergonomieanalysen, einen zwingenden Rotationsanspruch und Beschränkung der Auslastung in Operationen, wo statische Zwangshaltungen nicht ausgeglichen werden (können). Als Betriebsräte wollen wir den gemeinsamen Kampf dafür voranbringen. Gesundheit vor Stückzahl.

ANDREAS FELDER



„Krank macht auch die Jagd auf Kranke“, schrieben wir in unserem letzten BR-Programm vor 4 Jahren und behielten Recht. Das Siedler-Rückkehrgespräch-Konzept ist auf der ganzen Linie gescheitert. Die Manager stehen vor einem Rätsel. Wir nicht! Das Management bastelt nunmehr an einem neuen Konzept für sein altes Ziel, den Krankenstand zu senken.

Wir haben bereits vor 5 Jahren im Betriebsrat einen eigenen BV-Entwurf zum „Gesundheitsverbesserungsprogramm“ mit ausführlichen Vorschlägen z.B. für sinnvolle Gespräche, Gesundheitszirkel, sowie die Nutzung der Gruppengespräche zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes vorgelegt.

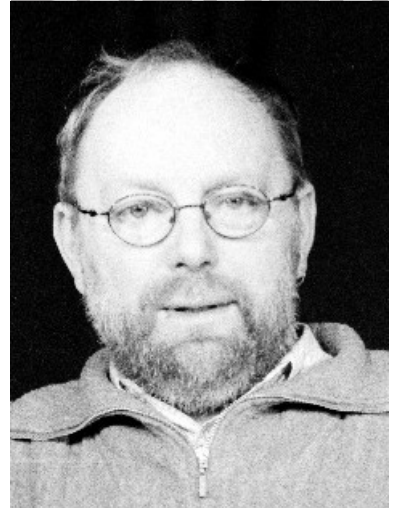


Lohnsicherung und Erhöhung!

In den vergangenen Jahren sind wir von Lohnrunde zu Lohnrunde ein Stück ärmer geworden! Als Betriebsräte und damit auch als Vertrauensleute wollen wir einen gewerkschaftlichen Lohnkampf mit voranbringen, der von den Forderungen und der Kampfbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben ausgeht, und nicht von dem Krisengejammer der Unternehmer! Festgeldforderungen finden wir dabei besser als spalterische Prozente! Wir wollen kein Tarifrival mit großen Worten und kleinen Warnstreiks! Wir sind für Urabstimmung, mit einfacher Mehrheit! Schluss mit Betriebsvereinbarungen, die uns weiteren Lohnverzicht aufdrücken!

**LOHNSICHERUNG
UND
LOHNERHÖHUNG**

**HANS
BREKER**



AUSGLIEDERUNG VON BETRIEBSTEILEN

Durch Fremdvergaben und Ausgliederungen wird die Belegschaft immer weiter reduziert und durch kaum noch tariflich geschützte Billigarbeiter ersetzt.

Sowohl Regierungspolitiker als auch die Mehrheit der Opposition schlagen uns mit einem gewissen Zynismus vor, dass es nicht wichtig sei, ob wir gut oder schlecht bezahlte Arbeitsplätze haben, sondern dass wir dies mitmachen müssen, um überhaupt noch Arbeit zu haben.

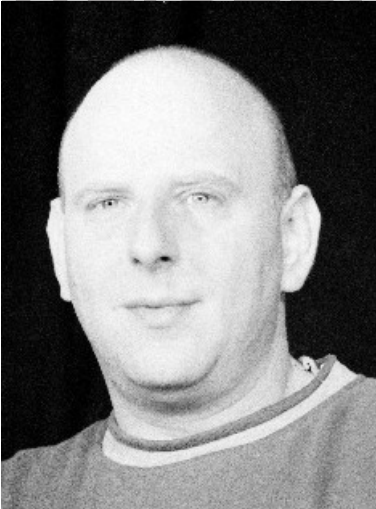
Es ist nicht entscheidend, wie die Firma heisst, für die wir arbeiten, solange Löhne, Gehälter und Sozialleistungen erhalten bleiben. Dies wird jedoch einen beständigen Kampf bedeuten. Der erfolgreiche Abwehrkampf gegen die möglichen Auswirkungen des Joint Ventures GM/Fiat im Juni 2000 hat mehr als deutlich gezeigt, wie man sich gegen beschäftigungsfeindliche Ausgliederungen erfolgreich wehren kann. Das Ausschlaggebende dabei war unsere Kampfkraft, und die haben wir uns erhalten.

Ein Betrieb - eine Belegschaft,
ein Vertrauenskörper, ein Betriebsrat!
Dieser Erfolg darf künftig
nicht unterlaufen werden!

Staatlich geförderte Serviceparks wie in Rüsselsheim, Ford in Köln und vielleicht bald bei Opel in Bochum, ersetzen Bestandteile der ehemaligen Großbelegschaften, ohne dass sich an der Art der Tätigkeit irgend etwas geändert hätte. Löhne, Sozialleistungen und Arbeitsbedingungen sind entsprechend noch schlechter und werden über kurz oder lang als Druckmittel gegen die Rest-Groß-belegschaften verwendet.

Diese Art von Serviceparks lehnen wir ab!

THOMAS WEIGELT



Als Alternative können wir uns Opelabteilungen vorstellen, in denen Vormontagen (z.B. Frontmodul), Sequenziertätigkeiten u.a. verrichtet werden, bei denen auch gezielt Schwerbehinderte und Attestanten leistungsgerecht eingesetzt werden können. Es ist uns völlig bewusst, dass dies profitorientierten Kostenvergleichen nicht standhalten würde. Aber dass ist nicht unser Maßstab.

Bei Opel werden nicht nur Autos, sondern auch Schwerbehinderte produziert, und die haben ein Recht auf entsprechende Arbeitsplätze.

Gruppenarbeit

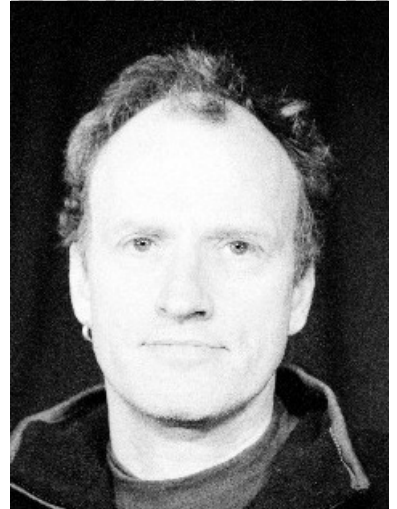
Die Einführung von Gruppenarbeit hat zahlreiche Arbeitsplätze gekostet, die Arbeit wurde intensiviert, Anforderungen an Gruppensprecher hochgeschraubt und personalrelevante, individuelle Verteilzeiten kollektiviert.

Die mit der Gruppenarbeit verbundenen Versprechungen wurden nicht erfüllt. Wir setzen keine Hoffnung in neue Modifizierungen der Gruppenarbeit, wie z.B. Qualitätsanforderungen, solange nicht die personellen Voraussetzungen geschaffen sind. Das bedeutet, den Bandtakt der Anwesenheit und einer festgelegten Zahl freier Gruppensprecher anzupassen und nicht wie geplant, die Gruppensprecher zum Spielball für An- und Abwesenheit, Sonderaufgaben und Mehrzeiten zu machen.

Für Erhalt der Wahl- und Abwahlmöglichkeit der Gruppensprecher, sowie Lage und Dauer der Gruppengespräche!

GRUPPEN
ARBEIT

LOTHAR
SCHRÖDER



ZUKUNFT DER JUGEND

“Die Jugend braucht Zukunft”

Diese Aussage ist für viele Unternehmer und Politiker aber auch Gewerkschafter und Betriebsräte zur Floskel verkommen. Für uns hat sie noch Bedeutung, denn die Ausbildung ist ein entscheidender Abschnitt für die Perspektive von Jugendlichen.

Opel will in Zukunft ca. ein Drittel weniger Ausbildungsplätze anbieten. Diese sollen nur noch opelspezifisch erfolgen. Mit anderen Worten: die Ausbildung taugt dann nur noch zur Verwendung bei Opel. Zu befürchten ist, dass bei den Auslagerungsorgien irgendwann überhaupt keine weitere Facharbeiterausbildung mehr bei Opel stattfindet.

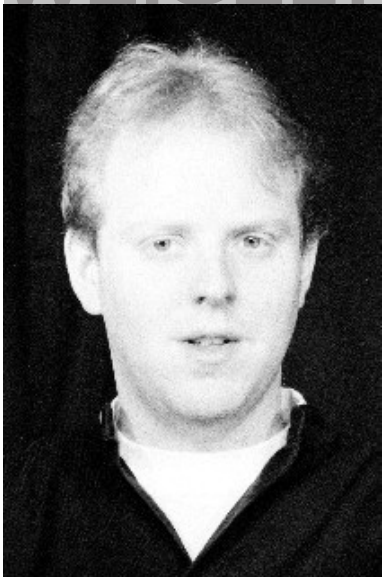
Wir denken schon, dass Opel hier eine gesellschaftliche Verantwortung hat, derer sie sich nicht mit Kostengründen entziehen kann. Wenn selbst in der Ausbildung nur noch der Profit regiert, hat die Jugend keine Chance.

Auch wir als Gesamtbelegschaft haben Verantwortung gegenüber der Jugend und müssen von der Geschäftsleitung fordern:

- Die Zahl der Ausbildungsplätze muss beibehalten werden.
- Die Qualität der Ausbildung muss in Umfang und Niveau erhalten bleiben.
- Die Übernahme der AZUBIS muss selbstverständlich bleiben und darf nicht als Druckmittel zur Erpressung der Belegschaft eingesetzt werden.
- Für ausscheidende KollegInnen, auch und vor allem in Fachabteilungen müssen junge Facharbeiter nachrücken.
- Schluss mit dem Ausdünnen der Fachabteilungen, der Fremdvergabe und Auslagerung facharbeitspezifischer Tätigkeiten.

Auch hier würde die 30-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich erheblich zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen in den Fachabteilungen beitragen.

INGO WEIGELT



EMPFINDUNGEN TARIFKAMPF

Und immer wenn mit roten Fahnen
in langen Reihen wir marschieren,
dann fang ich an die Zukunft neu zu planen,
wie weggeblasen ist mein Frieren.

Und dann fühl ich, wie Kräfte in mir steigen,
ich schmeiß es ab, das schwere Alltagsjoch.
Dem ganzen Lande können wir doch zeigen,
die Arbeiter, es gibt sie noch.

Und dann hör ich der Funktionäre Worte,
sie knicken ein und fordern nur den Kompromiß,
und stets fühl ich mich dann am falschen Orte
und ohne schon den weiteren Tarifbeschluss.

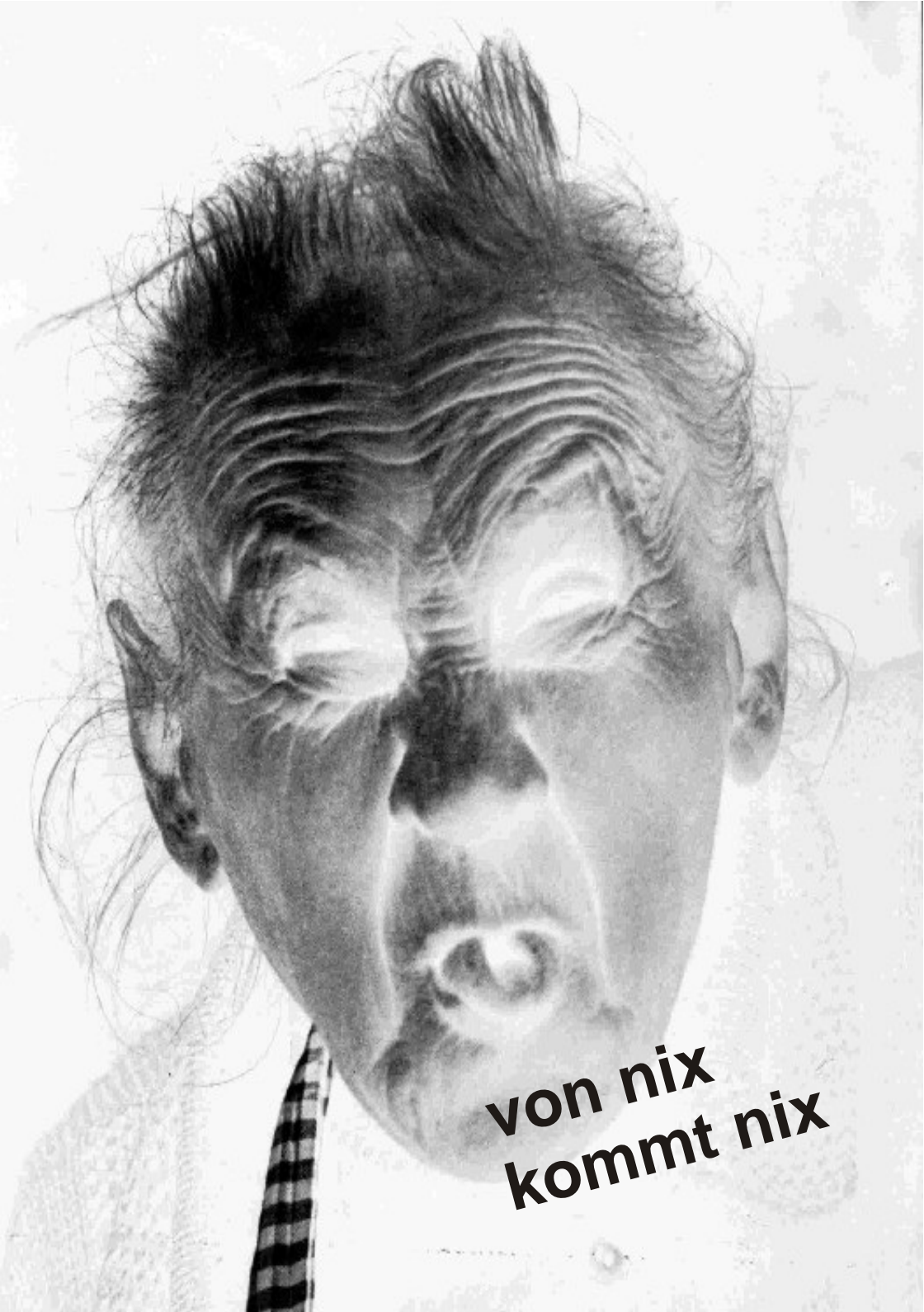
Und immer lassen sie uns nur getrennt marschieren,
und jede Bude stirbt für sich allein.
So gibt es keinen Sieg, wir werden nur verlieren.
Was längst erkämpft, streichen sie jetzt wieder ein.

Und ich frag mich, was um wird das nicht gebrochen,
hören wir doch auf mit diesen Dampfbläseritualen,
denn diese Politik, gemacht auf unseren Knochen,
die können wir schon längst nicht mehr bezahlen.

Nicht mehr getrennt, vereint marschieren,
und nicht in Zukunftsängsten schwer.
Wir sind es leid, und können nicht mehr verlieren,
aus allen Branchen: GEGENWEHR!

- Juni 1994 -

VON
RAINER
JANSEN



**von nix
kommt nix**