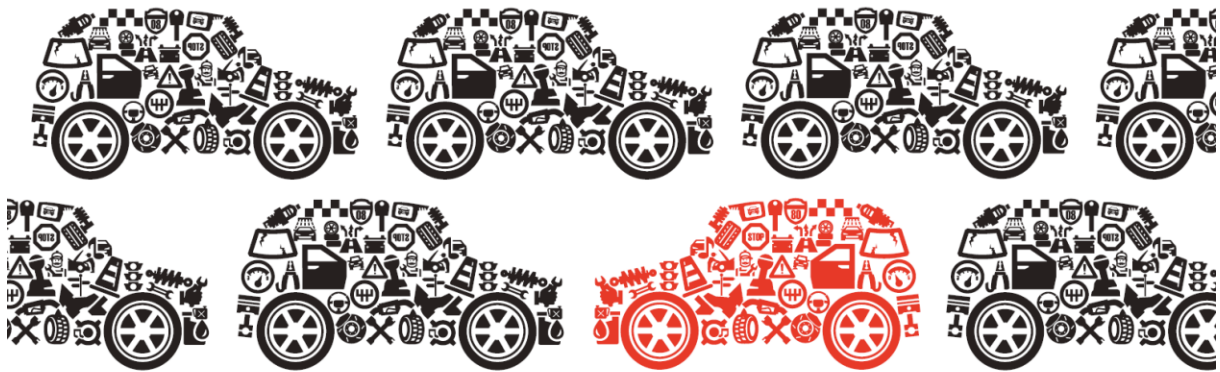




Daniel Behruzi

Wettbewerbspakte und linke Betriebsratsopposition



Fallstudien in der
Automobilindustrie

III. Opel

2.1. Konflikte und Vereinbarungen bis 2004

Das erste Standortbündnis wurde bei Opel im Jahr 1993 geschlossen. Hintergrund war ein Absatzeinbruch um 20 Prozent, die Verringerung des Konzernergebnisses durch den Aufbau neuer Werke außerhalb Europas sowie die Stärke der D-Mark, die sich für Opel im GM-internen Kostenvergleich negativ auswirkte. Die getroffene Betriebsvereinbarung sah für die Jahre 1994 bis 1997 vor, nur Tariferhöhungen bis zwei Prozent voll zu übernehmen, der Rest sollte ganz oder teilweise auf übertarifliche Einkommensbestandteile angerechnet werden. 30 Prozent des für 1993 fälligen Weihnachtsgeldes wurde erst im Folgejahr ausgezahlt. Ab 1995 sollte die vollständige Auszahlung dieser Sonderzahlung an eine Senkung des Krankenstandes gekoppelt werden: von 9,9 Prozent im Jahr 1992 auf weniger als sieben Prozent 1994 und unter sechs Prozent ab 1996. Damit übernahm der Betriebsrat erstmals Verantwortung dafür, die Anwesenheitszeiten der Beschäftigten im Interesse des Unternehmens zu steigern. Der Konzern sagte im Gegenzug zwar zu, geplante Outsourcingprojekte zu verschieben und alle Standorte zu erhalten, ein Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen wurde jedoch nicht versprochen.

Aus Unternehmenssicht war die Vereinbarung von 1993 ein voller Erfolg: Opel erreichte bereits 1994 wieder die Gewinnzone, meldete voll ausgelastete Werke und jährliche Produktivitätsanstiege von rund zehn Prozent sowie ein Einsparvolumen von 500 Millionen D-Mark (255 Millionen Euro). Die Abwesenheitszeiten sanken noch stärker als mit dem Betriebsrat vereinbart, auf fünf Prozent im Jahr 1996. Dennoch setzte der Konzern mit dem Argument geringer Wettbewerbsfähigkeit infolge der starken D-Mark im Herbst 1995 Nachverhandlungen durch, bei denen eine Kürzung der Tariferhöhungen für die folgenden zwei Jahre auf 1,6 Prozent vereinbart wurde. Im Gegenzug wurden betriebsbedingte Kündigungen in dieser Zeit ausgeschlossen und die Übernahme der Auszubildenden zugesagt. Kurz darauf wurde für das Bochumer Werk eine Arbeitszeitflexibilisierung in Form eines Korridors von 30 bis 40 Wochenstunden eingeführt (Jürgens/Krzywdzinski 2006: 15-17, Schulten/Seifert/Zagelmeyer 2002, Zagelmeyer 2000).

Trotz dieser weitreichenden Zugeständnisse der Belegschaft rutschte Opel schon 1997 wieder in die roten Zahlen. Während der Gesamtbetriebsrat mit dem Opel-Management über Investitionszusagen – und weitere Zugeständnisse – verhandelte, erklärte die Detroiter

GM-Zentrale, 20 bis 30 Prozent der Arbeitsplätze in Europa abbauen zu wollen. Daraufhin eskalierte der Konflikt mit einer bemerkenswerten Frontlinie: auf der einen Seite die GM-Spitze, auf der anderen eine „lokale klassenübergreifende Koalition“ (Rehder 2003: 181) aus Opel-Management und deutschen Betriebsräten. Dabei stellten die Beschäftigtenvertreter dem lokalen Management eigene Handlungsressourcen zur Verfügung. „Zugleich nutzte das lokale Management die Mitbestimmungsrechte und den Widerstand der Betriebsräte, um ungeliebte Direktiven der Zentrale als nicht realisierbar darzustellen“ (Jürgens/Krzywdzinski 2006: 17, Oertel 1993: 9, Handelsblatt vom 8. Januar 1998: 1, Rehder 2003: 180-181).

Ergebnis der Verhandlungen war schließlich der „Standortvertrag II“, der umfangreiche Investitionen in die deutschen Werke inklusive des Baus einer neuen Fabrik in Rüsselsheim vorsah. Die ohne Information und Beteiligung des 1996 gegründeten Europäischen Arbeitnehmerforums (EEF) zustande gekommene Vereinbarung ging allerdings zu Lasten anderer europäischer Standorte, insbesondere desjenigen in Luton (Großbritannien). In Antwerpen machten die belgischen Gewerkschaften wenige Tage später unter „sehr schwerem Druck durch den in der vorigen Woche in den deutschen Opel-Werken abgeschlossenen Standortvertrag II“ gleichfalls bedeutende Zugeständnisse. In Deutschland selbst waren die Einschnitte erheblich. In Rüsselsheim, wo das neue Werk eine um 25 Prozent höhere Produktivität haben sollte, wurden rund 4.500 Arbeitsplätze abgebaut. Kündigungen sollten dabei bis 2002 indes nicht ausgesprochen werden. Bei allen Beschäftigten wurden jeweils 1,25 Prozent der kommenden Tarifsteigerungen bis 2002 auf übertarifliche Bestandteile angerechnet. Insgesamt hatten die Opel-Belegschaften damit nach Angaben des Gesamtbetriebsrats im Rahmen Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse zwischen 1993 und 2000 auf mehr als 1,5 Milliarden D-Mark verzichtet. Die Linksoption verwies darauf, dass im gleichen Zeitraum mehr als 6.000 Arbeitsplätze abgebaut wurden. Weitere Zugeständnisse der Belegschaften betrafen die Verknüpfung von übertariflichem Weihnachtsgeld und Abwesenheitszeiten, Arbeitszeitflexibilisierung und eine Kürzung der Überstundenzuschläge (Herber/Schäfer-Klug 2002: 51-53, Greer/Hauptmeier 2008: 86, Hauser-Ditz et al. 2010: 360-363, Kotthoff 2006b: 14, Hancké 2000, Info International (ohne Datum): 1, Jürgens/Krzywdzinski 2006: 17, Oertel 2001: 14, GoG-Info September 2000, Zagelmeyer 2000).

Die kompromissbereite Haltung der Beschäftigtenvertretung zog allerdings kein stärker konsensorientierteres Vorgehen der General-Motors-Führung nach sich. Ohne das EEF zu informieren – selbst der Opel-Vorstand wurde erst wenige Stunden vor der Bekanntgabe eingeweiht – schloss der Konzern eine Allianz mit dem italienischen Hersteller Fiat. 22 Arbeitsgruppen sollten die GM- und Fiat-Werke nach Synergiepotenzialen durchforsten. Als erstes sollten die Bereiche Motoren und Getriebe sowie Einkauf in Joint Ventures ausgegliedert werden, an denen beide Unternehmen zu jeweils 50 Prozent beteiligt sein und in die rund 14.400 GM-Beschäftigte sowie 14.800 Fiat-Mitarbeiter wechseln sollten. Dadurch erhofften sich die Unternehmensspitzen Einsparungen von vier Milliarden D-Mark binnen fünf Jahren. Hierzulande sollten jeweils 1.100 Beschäftigte in die GmbH wechseln. Obwohl das Ruhrgebietswerk stark betroffen war, war die Belegschaft nicht in der später vom EEF gebildeten Verhandlungsgruppe vertreten. Bochums Betriebsratsvorsitzender Peter Jaszcyk warnte: „Opel soll zerschlagen werden. [...] Die Filetstücke werden herausgenommen. Das ist der Anfang vom Ende der Aktiengesellschaft. Opel wird in drei oder vier Jahren nur noch aus verschiedenen GmbHs bestehen. [...] Damit können die bestehenden Betriebsvereinbarungen unterlaufen werden, die Sozialstandards abgebaut und die Arbeitsplätze gestrichen werden“ (Herber/Schäfer-Klug 2002: 52, Einenkel 2000: 107-108, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 10. Juni 2000: 17).

Die alarmierte Bochumer Belegschaft reagierte mit spontanem Protest. Schon in den vorangegangenen Jahren war es immer wieder aus verschiedenen Anlässen zu Bandstillständen gekommen, ohne dass Gewerkschaft oder Betriebsrat dazu aufgerufen hatten. Ein Großteil dieser Konflikte endete zumindest in Teilerfolgen für die Opel-Arbeiter geendet, was zu gewachsenem Selbstbewusstsein führte. Ein vom Gesamtbetriebsrat in Verhandlungen erzieltetes Ergebnis, wonach die Einkommen und Bedingungen der in die GmbH wechselnden Mitarbeiter für fünf Jahre gesichert sein sollten, lehnte die Bochumer Belegschaft ab. Am 26. Mai verlangten 700 Beschäftigte aus dem Komponentenwerk (Werk II) bei Betriebsrat und Werkleitung die Einberufung einer Betriebsversammlung. Als zu dieser nur die direkt Betroffenen und nicht die gesamte Belegschaft eingeladen werden sollten, protestierten die Beschäftigten erneut und erzwangen eine gemeinsame Versammlung, die am 8. Juni 2000 im Betrieb während der Arbeitszeit stattfand. An der mehr als achtstündigen Diskussion beteiligten sich 9.000 Mitarbeiter. Sie beschlossen ein Ultimatum, das die Geschäftsleitung verstreichen ließ. Daraufhin „informierte“ sich am 14. Juni die gesamte

Früh- und Normalschicht des Werks II beim Betriebsrat. Unter der Parole „Ein Betrieb – eine Belegschaft“ folgten kurz darauf die Beschäftigten der anderen, nicht direkt betroffenen Werkteile. Die folgenden Schichten nahmen die Arbeit gar nicht erst auf und schlossen sich dem Ausstand an (ZaO10: 81, Standorte extra Oktober 1998, Standorte Dezember 1998, Blauer Montag 2004, Einenkel 2000: 109-110).

Da die Bochumer Komponenten in vielen anderen GM-Werken gebraucht wurden, führte die Arbeitsniederlegung nach nur zwei Tagen zu Bandstillständen in den wichtigsten deutschen und europäischen Fabriken. Die Konzernleitung trat hastig den Rückzug an und unterschrieb am 15. Juni 2000 eine „Europäische Rahmenvereinbarung“ und später lokale Betriebsvereinbarungen, die neben einer dauerhaften Absicherung von Einkommen und Bedingungen und einem Rückkehrrecht für die Beschäftigten festschrieben, dass die ausgegliederten Bereiche betriebsverfassungsrechtlich Teil des Betriebs Opel blieben. Betriebsrat und Vertrauenskörper waren somit weiterhin für die gesamte Belegschaft zuständig – eine Fragmentierung und damit auch gewerkschaftspolitische Schwächung wurde verhindert. Bochums Beschäftigte und der Betriebsrat befürworteten die Vereinbarung in Abstimmungen einstimmig. Die verschiedenen Strömungen in der Bochumer Beschäftigtenvertretung betonten gleichermaßen, dass GM diese Vereinbarung – von der alle Opel-Belegschaften profitierten – nur durch den Druck des Ausstands in dem Ruhrgebietswerk akzeptiert habe. So argumentierten seinerzeit auch Bautig et al. (2000: 10) in der *Financial Times Deutschland*: „Die Opel-Belegschaft hat mit ihrem Protest gegen die Allianz vergangene Woche das Kalkül der GM-Konzernherren durchkreuzt. [...] Der Coup der deutschen Betriebsräte dürfte das Ziel der US-Boys, unrentable Werke dicht zu machen und die übrigen besser auszulasten, auf Jahre blockieren.“ Klaus Franz habe während der Arbeitsniederlegung alles getan, um die Rüsselsheimer Belegschaft vom Kampf abzuhalten, die dadurch erzielte Vereinbarung später aber als beispiellos für Europa gepriesen, so die Bochumer Linksopposition, die den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden als „Trittbrettfahrer“ bezeichnete (Einenkel 2000: 111, ZaM18: 117-118, GoG-Info November 2000, GoG-Info März 2005: 7).

Trotz der Erfahrung, dass der Konzern mit Arbeitsniederlegungen zum Kompromiss gezwungen werden konnte, meinte die EEF-Mehrheit wenige Monate später, als GM die Schließung des *Vectra*-Werks im britischen Luton und den Abbau von europaweit rund 6.000

Arbeitsplätzen bekannt gab, „dass allein durch Streikmaßnahmen – wegen der Überkapazitäten von GM in Europa – keine erfolgversprechende Lösung für die vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedrohten GM-Beschäftigten in Großbritannien und anderen Ländern erreicht werden“ könne.¹ Das EEF akzeptierte grundsätzlich die Notwendigkeit der „Restrukturierung“. Um aber als Verhandlungspartner anerkannt zu werden, bedurfte es doch einer Mobilisierung: Erstmals riefen EEF und Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB) bei Opel/Vauxhall zu einem europaweiten Aktionstag auf. Daran beteiligten sich insgesamt 40.000 Menschen – inklusive der Belegschaft des Rüsselsheimer Werks, das als Profiteur einer Schließung von Luton galt. Die große Resonanz war sowohl für die Beschäftigtenvertreter als auch für das Management eine Überraschung. Letzteres unterschrieb daraufhin einen zweiten „Europäischen Rahmenvertrag“, der einen „sozialverträglichen“ Stellenabbau in Großbritannien beinhaltete. Obwohl die Schließung des Vectra-Werks nicht verhindert wurde, wertete das EEF die Vereinbarung als Erfolg (Herber/Schäfer-Klug 2002: 53, Hauser-Ditz et al. 2010: 365-367).

Vor dem Hintergrund weiterer wirtschaftlicher Schwierigkeiten – der Marktanteil von Opel in Deutschland verringerte sich allein zwischen 1997 und 2002 von etwa 18 auf unter 10 Prozent – legte GM für Europa schon kurz darauf unter dem Namen „Olympia“ ein neues Restrukturierungsprogramm auf. Durch eine Kapazitätsreduzierung von 15 Prozent oder 300.000 bis 350.000 Einheiten bis Ende 2003 sollten die Bilanzen um zwei Milliarden Euro verbessert werden. Das sollte laut Management durch die Schließung eines Werks oder Produktionskürzungen an verschiedenen Standorten sowie Produktivitätssteigerungen erreicht werden. Die Betriebsrats- und IG-Metall-Spitzen akzeptierten die Maßnahmen – inklusive des Kapazitätsabbaus und der Kostenreduzierungen, also letztlich auch den damit einhergehenden Personalabbau. Entsprechend wurde in dem am 13. September 2001 unterzeichneten „Europäischen Rahmenvertrag“ erklärt, es bestehe ein „gemeinsames Einverständnis darüber, dass notwendige Kapazitätsanpassungen in den Bereichen Zusammenbau, Presswerk, Powertrain und Komponenten auf der nationalen Ebene vereinbart werden“ sowie darüber, „dass Maßnahmen ergriffen werden müssen, [...] um Effizienz und Kostenreduzierungen zu erreichen“. Im Gegenzug sagte das Management zu, während der Umsetzung des Programms keine Standortschließungen vorzunehmen. „Die

¹ In Luton selbst reagierten die Beschäftigten auf den Schließungsbeschluss allerdings unmittelbar mit Arbeitsniederlegungen.

Devise der Arbeitnehmervertreter war: 'Geteiltes Leid ist halbes Leid'.“ Dieses Motto prägt die Politik der Betriebsratsspitzen von Opel/Vauxhall bis heute (Handelsblatt vom 18. April 2002: 11, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 16. August 2001: 13-15, Oertel 2001: 14, European Works Council Bulletin 2001: 8-10, Europäischer Rahmenvertrag „Olympia“ vom 13. September 2001, Herber/Schäfer-Klug 2001: 54).

Für die deutschen Belegschaften hatte die Umsetzung des Rahmenvertrags eine teilweise Anrechnung übertariflicher Bestandteile auf Tarifierhöhungen sowie die Kürzung des Weihnachtsgeldes in den Jahren 2002 und 2003 zur Folge. 2004 und 2005 sollte es dafür Sonderzahlungen des Unternehmens geben. Zudem wurden betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit des Vertrags ausgeschlossen. Während das EEF dieses Mal gänzlich auf Protestaktionen verzichtete, kam es im Bochumer Werk im Sommer 2001 zu mehreren spontanen Arbeitsniederlegungen. Schon im Vorfeld der Auseinandersetzung hatten Äußerungen der Betriebsratsführung gegenüber der Presse, sie sei zu Lohnkürzungen bei Neueingestellten von bis zu 30 Prozent bereit, um Arbeitsplätze in Bochum zu sichern, Unmut hervorgerufen (Jürgens/Krzywdzinski 2006: 17, Hauser-Ditz et al. 2010: 367, GoG-Info August 2001, Frankfurter Rundschau vom 26. November 1999: 17).

Sowohl von den Betriebsrats- und Gewerkschaftsführungen als auch in der Literatur wurde der „Europäische Rahmenvertrag Olympia“ als „solidarische Lösung“ und Meilenstein für eine europaweit verhandlungsfähige Beschäftigtenvertretung gewertet. Die Bochumer Linksoption hob hingegen die damit einhergehenden Zugeständnisse hervor und erklärte:

„Acht Jahre Aderlass der Belegschaften durch die zwei Standortverträge, Verlust tausender Arbeitsplätze und Aufgabe weiterer Errungenschaften, haben nichts gebracht außer für GM/Opel maximalen Profit zu erzielen. Wenn das Konzept 'Verzicht' für uns nichts gebracht hat, wohin soll dann noch weiterer Verzicht führen? Wenn Verzicht nur dazu führt, noch mehr verzichten zu sollen, dann stimmt doch was in der Logik nicht. Uns geht es auch viel schlechter als vor zehn Jahren, wir haben sechs Prozent Reallohnverlust, plus den Verlust tausender Arbeitsplätze, plus den Verlust durch die Standortverträge.“

Der im Zuge der Vereinbarungen akzeptierte Personalabbau „schwäche die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaft, reduziere solidarische Verhaltensweisen und fördere Individualisierung“. Die Kritiker der Betrieblichen Wettbewerbsbündnisse befürchteten also durch die damit einhergehenden Stellenstreichungen einen Rückgang gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die über die nominellen Mitgliederverluste hinausging. Die Beschäftigten selbst empfanden die „erheblichen finanziellen

Zugeständnisse“ einer Befragung zufolge als Preisgabe über viele Jahre erkämpfter Errungenschaften, wodurch „die Waagschale von Geben und Nehmen nicht mehr im Lot“ sei (Greer/Hauptmeier 2008: 87, Kotthoff 2006: 19, European Works Council Bulletin 2001: 10, Kädtler/Sperling 2003: 60, GoG-Info Januar 2002, Stahlmann/Wendt-Kleinberg 2008: 36-37).

Zwar verbesserte sich die Lage von Opel/Vauxhall in den folgenden zwei Jahren. Als sich Ende 2003 aber eine erneute Nachfrageschwäche zeigte, stimmte der Betriebsrat des Rüsselsheimer Stammwerks für die rund 5.500 Produktionsarbeiter zusätzlich einer Arbeitszeitverkürzung von 35 auf 30 Wochenstunden bei Teillohnausgleich (bezahlt wurden 32,6 Stunden)² sowie für die Angestellten einer unbezahlten Mehrarbeit von drei Stunden pro Monat zu. Das Einsparvolumen dieser Maßnahmen wurde auf rund 100 Millionen Euro geschätzt. Mit dem „Olympia“-Programm erreichte der Konzern europaweit etwa die anvisierten Kosten- und Umsatzverbesserungen von zwei Milliarden Euro. Dennoch forcierte das GM-Management im Jahr 2004 erneut die Diskussion um weitere „Restrukturierung“ (Jürgens/Krzywdzinski 2006: 17-18, Oertel 2003: 11, Beigel 2004: 38-40, Stahlmann/Wendt-Kleinberg 2008: 40, Opel-Post Dezember 2003).

Fazit

Die bis 2004 bei Opel geschlossenen Betrieblichen Wettbewerbsbündnisse hatten deutliche Einschnitte für die Belegschaften zur Folge – sowohl materiell, zumeist durch die sukzessive Reduzierung überbetrieblicher Entgeltbestandteile, als auch durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -bedingungen. Obwohl sich die Beschäftigtenvertretung dabei sehr kompromissbereit zeigte und direkte Verantwortung für betriebliche Belange wie die Senkung des Krankenstandes übernahm, zog dies kein stärker konsensorientiertes Vorgehen der Konzernspitze nach sich. Das gilt zumindest für die Entscheidungsträger von General Motors in Detroit, die immer neue Forderungen zur Kostenreduktion stellten und dabei nicht nur die deutschen Betriebsräte, sondern partiell auch das Opel-Management gegen sich aufbrachten. Auch eine zeitweise (inoffizielle) Allianz hiesiger Management- und Beschäftigtenvertreter konnte allerdings nicht verhindern, dass mit kurzen zeitlichen Abständen „Restrukturierungen“ durchgesetzt wurden, denen zwischen 1991 und 2004 rund 25.200 der 56.800 Arbeitsplätze zum Opfer fielen (Jürgens/Krzywdzinski 2006: 15). Zwar

² Ähnliche Regelungen wurden später im Zuge des Wirtschaftseinbruchs 2008/2009 in vielen Automobilunternehmen vereinbart.

wurde der Personalabbau weitgehend „sozialverträglich“ umgesetzt, vermieden wurde er durch die betrieblichen Pakte aber nicht. Damit einher ging eine Schwächung gewerkschaftlicher Organisationsmacht, die sich u.a. im Rückgang der absoluten Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern ausdrückte, auch wenn die Organisationsgrade in Rüsselsheim und Bochum weitgehend stabil blieben.

Eine nachhaltige Verbesserung der wirtschaftlichen Lage infolge der Betrieblichen Wettbewerbsbündnisse ist bei Opel bis 2004 nicht festzustellen. Wenn überhaupt, dann verbesserte sich die ökonomische Situation des Unternehmens nur vorübergehend. Hintergrund ist zum einen, dass die Lohnkosten in der Automobilindustrie bei einer Personalintensität (Personalaufwand/Umsatz) von zwischen 14 und 16,5 Prozent (Bratzel 2007: 54) nicht den einzigen – und schon gar nicht den entscheidenden – Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens darstellen. Zum anderen sind die durch Betriebliche Wettbewerbsbündnisse erzielten Kostenvorteile zumeist temporär, da die Mitbewerber oftmals schnell nachziehen und mit ihren Belegschaftsvertretern ähnliche Vereinbarungen schließen.

Die Erfahrungen bei Opel sprechen eher für die These von Speidel (2005: 189), wonach „kooperative Arbeitsbeziehungen [...] von Konzernleitungen und Management [...] als unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiches Wirtschaften in international zum Teil hochgradig ausdifferenzierten Produktionsnetzwerken betrachtet werden“. Die anhaltenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Konzerns können nach dieser Lesart zum Teil auf die konfrontativ geprägten Beziehungen zwischen der GM-Spitze und den europäischen Belegschaften zurückgeführt werden.

In vielen Fällen war der vom GM-Management organisierte Standortwettbewerb zwischen den europäischen Konzernstandorten erfolgreich und führte zu Formen exklusiver Solidarität, bei der Belegschaftsvertreter das jeweilige Werk durch Konzessionen und auf Kosten anderer Standorte zu sichern versuchten. Negativer Höhepunkt dieser Entwicklung war der 1998 geschlossene „Standortsicherungsvertrag II“, der die Auslastung der deutschen Werke (insbesondere Rüsselsheim) zu Lasten anderer Standorte (besonders Luton, Großbritannien) verbesserte. Die Schlussfolgerung der Betriebsratsspitzen daraus war die Politik des „Share the pain“: Der vom Konzern vorgegebene – und in den genannten Fällen von den Belegschaftsvertretern grundsätzlich für notwendig erachtete – Personallabbau

sollte in Rahmenvereinbarungen zwischen den europäischen Standorten „fair“ aufgeteilt und vor Ort in Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden.

Einen anderen Weg schlug die Bochumer Belegschaft im Jahr 2000 ein: Durch einen spontanen Streik, der sich schnell auf die europäische GM-Produktion auswirkte, nutzte sie ihre Produktionsmacht gegen Ausgliederungspläne im Rahmen der Allianz mit Fiat. Materielle Verschlechterungen wurden dadurch ebenso dauerhaft verhindert wie die Schwächung der Organisationsmacht durch die Fragmentierung der Belegschaft. Die erfolgreiche Auseinandersetzung führte vielmehr zu einer merklichen Stärkung der Organisationsmacht in Bochum, wo die selbstbewusste Belegschaft in den folgenden Jahren immer wieder kurzfristig die Arbeit niederlegte. Der Ausstand von 2000 kann als bemerkenswerte Form inklusiver Solidarität gewertet werden, da sich die gesamte Belegschaft aktiv gegen Verschlechterungen für eine Minderheit (die von Ausgliederung betroffenen Beschäftigten) einsetzte. In der Parole „Ein Betrieb – eine Belegschaft“ kommt dieses Bewusstsein deutlich zum Ausdruck. Obwohl sich die anderen deutschen Opel-Belegschaften dem Protest nicht anschlossen, profitierten auch sie von der durch den Streik erzwungenen Vereinbarung, bei Ausgliederungen die Einkommen und Bedingungen sowie die Einheit des Betriebs zu erhalten.

Deutlich wird bei der Analyse Betrieblicher Wettbewerbsbündnisse bei Opel vor 2004 zudem die geringe Legitimität der Betriebsratsspitze im Bochumer Werk. Ein Indikator hierfür ist die Vielzahl von eigenständig und kurzfristig organisierten Arbeitsniederlegungen der Belegschaft, die ohne offiziellen Aufruf und oftmals gegen den Willen der Beschäftigtenvertretung zustande kamen. In der Belegschaft und von einem Teil der Funktionäre werden die getroffenen Standortvereinbarungen deutlich kritischer interpretiert als in anderen Werken.