



Daniel Behruzi

Wettbewerbspakte und linke Betriebsratsopposition



Fallstudien in der
Automobilindustrie

III. Opel

2.3. Krisen und Konflikte nach 2005

2.3.1. Schließung Azambuja und Astra-Wettbewerb

Wie die vorangegangenen betrieblichen Wettbewerbsbündnisse führten auch der „Zukunftsvertrag 2010“ und seine internationalen Pendanten nicht zu einer Verringerung der Konflikte bei General Motors Europe (GME). Nur ein halbes Jahr nach Unterzeichnung der „Rahmenvereinbarung Restrukturierung“ durch Vertreter des Europäischen Arbeitnehmerforums (EEF) und der Konzernleitung gab das Unternehmen 2006 die Schließung des Werks in Azambuja (Portugal) mit 1.150 Beschäftigten bekannt. Zugleich wurde in der Presse über ein neues Sparprogramm im Umfang von 130 Millionen Euro und den Verlust Tausender Arbeitsplätze spekuliert. Da zudem ein neues Werk in Russland gebaut und eine Fabrik in Polen gekauft werden sollten, befürchtete Gesamtbetriebsratschef Klaus Franz den „Einstieg in den Ausstieg aus der Automobilproduktion in Europa“. Zuvor hatte der Konzern bereits die Schließung von zwölf Werken und die Entlassung von 30.000 Beschäftigten in seinem Heimatmarkt USA angekündigt. Das EEF befürchtete für die europäischen Standorte sowie deren Zulieferer einen Stellenabbau in ähnlichem Umfang.

Empört verwies das Gremium darauf, dass der Belegschaft in Azambuja „im letzten Jahr mit Aussicht auf ein neues Modell des Combo noch massive Zugeständnisse abgetrotzt“ worden seien. An den meisten europäischen GM-Standorten fanden im Juni 2006 aus Protest gegen die Pläne Arbeitsniederlegungen statt, die laut Presseberichten das Ziel der Europatochter bedrohten, das Jahr mit Gewinn abzuschließen. Franz betonte: „Unser Ziel ist es nicht, GM und Opel zu schädigen, aber es ist auch nicht akzeptabel, dass uns von der GM-Führung der Stuhl vor die Tür gesetzt wird.“ Die Bochumer Linksopposition begrüßte die Protestaktionen, forderte aber deren „massive Ausweitung“, falls das Management auf der Schließung von Azambuja bestehe. Zwar waren die europaweiten Arbeitsniederlegungen, die sich vier Wochen lang über die Werke verteilten, ein beeindruckendes Zeichen internationaler Solidarität und der Handlungsfähigkeit des EEF. Die Maßnahmen reichten jedoch nicht aus, GM zur Rücknahme der Schließungspläne zu zwingen. Allerdings wurden für portugiesische Verhältnisse vergleichsweise hohe Abfindungen sowie Frühverrentungen durchgesetzt (Herz 2006: 16, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 23. Juni 2006: 17, Metall 2006b: 32, Tagesschau.de vom 25. Juni 2006, Stellungnahme EEF vom 12. Juli 2006, Süddeutsche

Zeitung vom 12. Juli 2006: 17, Schwartz 2006: 3, ZbM20: 49, 59, Betriebsratsinfo Opel Bochum Juni 2006, GoG-Info Oktober 2006: 2, Hauser-Ditz et al. 2010: 370).

Mit der Schließung der Fabrik in Azambuja habe GME „eine neue Qualität in ihrer Politik eingeläutet“, durch die bis 2015 rund 30.000 Arbeitsplätze und drei bis sechs europäische Werke bedroht seien, erklärte Bochums Betriebsratsvorsitzender wenige Wochen später in einem Rundschreiben. Alle GM-Fabriken in Europa stünden vor Problemen – besonders aber die fünf Standorte Bochum, Antwerpen (Belgien), Ellesmere Port (Großbritannien), Gliwice (Polen) und Trollhättan (Schweden), die sich um die Vergabe des neuen *Astra*-Modells (Delta II)¹ ab 2010 bewarben. Bei einer gemeinsamen Produktionskapazität dieser Werke von 1,1 Millionen Autos und einem geplanten Volumen des neuen Fahrzeugs von 700.000 bis 750.000 Einheiten seien nach GM-Rechnung ein bis zwei Fabriken überflüssig. In Ellesmere Port seien soeben die Nachtschicht gestrichen und dadurch über 1.000 Arbeitsplätze vernichtet worden. In Bochum drohten weiterhin betriebsbedingte Kündigungen, falls nicht 370 Beschäftigte einen Abfindungsvertrag unterschrieben. Das Ruhrgebietswerk hatte im „Zukunftsvertrag 2010“ „das Recht“ erhalten, sich auf die Produktion des neuen *Astra* zu bewerben. Nun sollte diese Bewerbung aber mit drastischen Zugeständnissen einhergehen, die der Betriebsratsvorsitzende als „Horror katalog“ bezeichnete. Würde eine Belegschaft diese verweigern, werde sie bei der Produktionsvergabe nicht berücksichtigt, hieß es.

Wie aus Vorlagen zu einer Klausur des Bochumer Betriebsrats hervorgeht, argumentierte die GM-Spitze unter anderem mit dem Tarifabschluss bei Volkswagen, der eine Lohnreduzierung von 15 Prozent beinhalte.² Die Bochumer Werkleitung erklärte: „Bochum hat aufgrund des „Zukunftsvertrags“ einen strategischen Wettbewerbsvorteil.“ Allerdings laufe das Werk Gefahr, diesen zu verlieren, da andere Standorte „zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsposition“ einbringen wollten. Daher müsse man „über weitere Zugeständnisse sprechen, um am Ende auf dem Siegertreppchen zu stehen“. Für seine Modelle plante GME demnach eine drastische Reduzierung der Fertigungszeiten, beim *Astra* sollten diese von 32,7 auf 15 Stunden sinken. U.a. wollte die Bochumer Werkleitung dies durch „eine dauerhafte Steigerung des Arbeitstempos um 15 bis 20 Prozent“ erreichen, was laut Leistungsbemessung MTM (*Methods-Time Measurement*) möglich sei, „ohne die

¹ Mit Delta wird die Plattform des Opel-Modells *Astra* bezeichnet.

² Als Gegenleistung für Standortzusagen wurde in dem VW-Tarifvertrag ein Arbeitszeitkorridor von 25 bis 33 Wochenstunden vereinbart (IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 2006).

Arbeiter zu überfordern“. Die Bochumer Linksopposition wies später darauf hin, dass die MTM-Zeitwerte keineswegs wissenschaftliche Objektivität widerspiegeln (Rundschreiben Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum vom 14. August 2006, Vorlage Betriebsräte Opel Bochum zur Betriebsratsklausur vom Oktober 2006, Präsentation Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum zur Betriebsratsklausur vom Oktober 2006, Vorlage Werkleitung Opel Bochum zur Betriebsratsklausur vom Oktober 2006, Schaumberg 2008: 5).

Die im EEF zusammengeschlossenen Betriebsräte reagierten gemeinsam mit dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) auf das mehrmonatige Bewerbungsverfahren für das *Astra*-Nachfolgemodell frühzeitig mit der Einrichtung einer Delta-Arbeitsgruppe. In dem mit EU-Geldern unterstützten Gremium kamen Beschäftigtenvertreter aus den betroffenen Standorten regelmäßig zusammen, um sich gegenseitig zu informieren und einheitliche Positionen zu entwickeln. Der Vorschlag von Teilen der Bochumer Linksopposition, sich dem Bewerbungsprozess gemeinsam zu verweigern, wurde allerdings nicht aufgegriffen. In einer „Solidaritätsvereinbarung“ einigten sich die Belegschaftsvertreter aber bei ihrer Bewerbung auf „Prinzipien für eine faire und gleiche Standortauslastung“. Um nicht gegeneinander ausgespielt zu werden, sollten sich die Betriebsräte und Gewerkschafter gegenseitig und zeitnah über Forderungen und Vereinbarungen an den jeweiligen Standorten informieren. Die Crux war freilich die Ansage des Konzerns, dass einer der fünf Standorte „auf der Strecke bleiben“, also bei der *Astra*-Vergabe nicht berücksichtigt würde. Vor diesem Hintergrund entwickelten sich trotz der internationalen Koordinierung immer wieder Reibereien zwischen den Belegschaftsvertretern – insbesondere zwischen dem Bochumer Betriebsrat und der Führung des Gesamtbetriebsrats (ZaI6: 79-86, ZaM18: 56, 72-79, ZaO8: 47-48, ZbM20: 49, ZbM25: 20-22, Hauser-Ditz et al. 2008: 369, Blum-Geenen/Bartmann 2007: 17, Metall 2006: 32, Hartmann 2006: 13, Meinke 2006: 11, Obertreis 2006: 11, Hartmann 2006b: 21, Meinke 2006b: 1, Meinke 2006c: 10).

Für etwas Entspannung sorgte im Dezember 2006 eine Aussage der GM-Spitze, innerhalb der nächsten sechs Jahre keine Produktionsverlagerungen in Niedriglohnländer mehr vornehmen zu wollen. Diese wurde allgemein als Standortgarantie für die europäischen Werke interpretiert. Damit sei gesichert, dass der neue *Astra* in Westeuropa gebaut werde, so der EEF-Vorsitzende – allerdings sei immer noch offen, wo. Trotz dieser Managementäußerung sah sich das EEF wenige Monate später dazu veranlasst zu betonen,

dass es „keine ökonomischen Gründe für eine potenzielle Werksschließung im Zusammenhang mit der Produktionsvergabe des nächsten globalen Delta (*Astra*)“ gebe. Die Beschäftigtenvertreter seien aber bereit und in der Lage, „eine mögliche finanzielle Lücke von schätzungsweise 290 Millionen Euro zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Werke zu schließen“. Zudem werde gemeinsam nach weiteren Möglichkeiten zur Reduzierungen von Strukturkosten gesucht. Bedingung sei eine „faire Kapazitätsauslastung zwischen den Delta-Werken“ und die Vermeidung von Standortschließungen. Zuvor hatte Bochums Betriebsratschef seine internationalen Kollegen darauf hingewiesen, dass die Werkleitung „mit dem Hinweis auf die angeblichen Verhandlungen und getätigten Abschlüsse in anderen Standorten“ einen Forderungskatalog vorgelegt habe. Dieser beinhalte neben den bereits bekannten Forderungen u.a. die Ausdehnung der Sonntagsarbeit, volle Pausenflexibilität sowie die Anordnung und Absage von Freischichten ohne Mitbestimmung des Betriebsrats, keine Übernahme der Auszubildenden von 2010 bis 2016 und die Verlängerung des „Zukunftsvertrags 2010“ (Meinke 2006d: 19, FAZ.Net vom 19. Dezember 2006, Presseerklärung EEF vom 12. April 2007, Brief Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum vom 10. April 2007).

Am 17. April 2007 verkündete das GM-Management schließlich seine Entscheidung zur *Astra*-Produktion: Bochum, Ellesmere Port, Gliwice und Trollhättan erhielten den Zuschlag, im belgischen Antwerpen sollte die *Astra*-Produktion hingegen 2010 auslaufen. Das Versprechen des Managements, sich „für eine sozialverträgliche Lösung einzusetzen“, verhinderte nicht, dass die Antwerpener Nachmittagschicht nach Bekanntgabe der Entscheidung spontan die Arbeit niederlegte. Nach weiteren Verhandlungen einigten sich Betriebsrat und Werkleitung in Antwerpen auf einen Abbau von 1.861 Jobs über Abfindungsangebote. Zudem wurde dem Werk eine Ersatzproduktion in Form von zwei SUV-Modellen zugesagt – ein Versprechen, das zwar in einem „Europäischen Rahmenvertrag“ fixiert, später aber nicht eingelöst wurde. 2010 wurde das Produktionswerk in Antwerpen schließlich ganz geschlossen, woraufhin das EEF nur noch „eher symbolische Proteste“ organisierte, obwohl dessen Position „Keine Werksschließungen“ damit obsolet war. Nach Einschätzung führender Betriebsräte aus Rüsselsheim war der konzerninterne Wettbewerb um den *Astra* in den Jahren 2006 und 2007 inszeniert – es sei von Seiten des Managements „immer klar [gewesen], wer der Verlierer sein wird“ (ZbM25: 22). In den vier verbliebenen *Astra*-Werken sollte mit dem Modellwechsel eine Produktivitätssteigerung von 30 Prozent

erreicht werden, was den Bochumer Betriebsrat zu der Warnung veranlasste, rechnerisch seien dadurch 1.700 Arbeitsplätze bedroht. Über weitere Zugeständnisse – das Angebot des EEF zu Konzessionen im Volumen von 290 Millionen Euro reichte den GM-Managern nicht, die 450 Millionen Euro forderten – sollte in den folgenden Wochen verhandelt werden (Focus.de vom 18. April 2007, AP-Meldung vom 17. April 2007, AFP-Meldung vom 17. April 2007, „Europäischer Rahmenvertrag“ General Motors Europe vom 29. April 2008, Hauser-Ditz et al. 2010: 372, Blum-Geenen/Bartmann 2007: 18, N-TV.de vom 2. Juli 2007, ZaM18: 56-58, Wulff 2004: 1).

2.3.2. „Zukunftsvertrag 2016“ bei Opel Bochum

Die Verhandlungen fanden vor einer verbesserten, aber weiterhin von Unsicherheiten geprägten wirtschaftlichen Situation von Opel und einer sich verschärfenden Krise beim Mutterkonzern General Motors statt. In Europa meldete das Unternehmen 2006 erstmals wieder einen Gewinn, im zweiten Quartal 2007 mit 172 Millionen Euro gar den höchsten seit elf Jahren. Der Rüsselsheimer Betriebsrat führte dies vor allem auf die Zugeständnisse der Beschäftigten zurück und forderte eine Gewinnbeteiligung. Zugleich erklärte die Konzernspitze die Sanierung für beendet. Die Auseinandersetzungen zwischen Belegschaften und Management gingen dennoch weiter. So wurde die mit dem „Zukunftsvertrag 2010“ versprochene Vergabe des *Saab 9-3* nach Rüsselsheim zur Disposition gestellt, was die Frage einer Ersatzproduktion aufwarf. Auf internationaler Ebene mündeten die Gespräche Ende April 2008 in einem „Europäischen Rahmenvertrag“, in dem nicht nur die Vergabe des neuen *Astra*-Modells an die vier genannten Werke, sondern auch Details über Schichtsystem, Auslastung und Investitionen sowie der Ausschluss von Kündigungen festgeschrieben wurden. Teil und Bedingung des „Europäischen Rahmenvertrags“ vom 29. April 2008 waren lokale Betriebsvereinbarungen, u.a. über Auslagerungen (Anker 2007, Mattes 2008, Kröger 2007, Spiegel-online vom 20. Juli 2009, Betriebsratsinfo Opel Rüsselsheim vom 16. August 2008, dpa-Meldung vom 5. August 2008, Herz 2008: 15, EEF-Mitteilung vom 29. April 2008).

Auf Grundlage des Europäischen Rahmenvertrags unterzeichnete der Bochumer Betriebsrat im September 2008 eine Vereinbarung mit dem Titel „Zukunftsvertrag 2016“. Dieser konkretisierte die Zugeständnisse der Belegschaft für die Zusicherung des Managements, „im Werk Bochum neben dem neuen *Zafira* mindestens ein weiteres Modell der Delta-II-Kompaktkwagenklasse“ zu bauen und eine Kapazität von 55 Fahrzeuge pro Stunde im Drei-

Schicht-Betrieb zu garantieren. In der Vereinbarung ist das Ziel festgeschrieben, mit einer „Optimierung“ der Abläufe eine Fertigungszeit von 15 Stunden pro Fahrzeug bei dem neuen Modell zu erreichen (altes Modell: 32,7 Stunden). Neben Kürzungen bei der Erschwerniszulage und der Einführung eines Bonussystems beim übertariflichen Teil des Weihnachtsgeldes sieht der „Zukunftsvertrag 2016“ vor, den Betriebsratsmitgliedern ab der nächsten Wahlperiode nur noch Freistellungen im Rahmen des gesetzlichen Mindestumfangs zu gewähren. Die Zahl der Freistellungen sollte sich damit auf weniger als ein Drittel des Status Quo reduzieren.

Desweiteren beinhaltete der Vertrag eine Reihe von Ausgliederungen sowie die Anrechnung eines Prozents der zwischen 2011 und 2016 vereinbarten Tarifabschlüsse auf übertarifliche Bestandteile, was aber nicht zu einer Unterschreitung des Flächentarifs führen durfte. Im gleichen Zeitraum sollten jährlich mindestens 40 Ausbildungsstellen angeboten werden – eine Reduktion um 35. Leiharbeiter sollten der Vereinbarung zufolge nicht mehr den Opel-Einstiegslohn erhalten, sondern entsprechend der von der DGB-Tarifgemeinschaft mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA) abgeschlossenen Verträge bezahlt werden – was einen deutlichen Lohnverlust bedeutete und dem gewerkschaftlichen Ziel des *Equal Pay* von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten widersprach. Die vom Management zu Beginn der Verhandlungen geforderte Erhöhung der Maximalquote für Leiharbeit wurde hingegen nicht umgesetzt.

Im Falle von Produktionsstörungen sah der Vertrag die Möglichkeit vor, Kurzpausen der betroffenen Beschäftigten vorzuziehen. Zudem enthielt er weitere Elemente der Flexibilisierung des Beschäftigteneinsatzes und der Arbeitszeiten. U.a. wurde dem Unternehmen erlaubt, zusätzlich zu bisherigen Regelungen weitere fünf kollektive Freischichten pro Jahr und Mitarbeiter einseitig anzuordnen, was zuvor die Zustimmung des Betriebsrats vorausgesetzt hatte. Kündbar sollte der Vertrag erstmals Ende 2016 sein. Er enthielt allerdings eine Revisionsklausel, die den Betriebsrat im Falle einer wesentlichen Veränderung der wirtschaftlichen Grundannahmen zu neuerlichen Verhandlungen verpflichtete (Zukunftsvertrag 2016 Opel Bochum, ZaM9: 116-118).

Die Bochumer Linksoption übte erwartungsgemäß heftige Kritik an der Vereinbarung, sowohl was deren Inhalt als auch deren Zustandekommen betraf. Sie sei „in aller Eile durchgepeitscht worden“, so die GoG. Dass die Belegschaft anders als beim

vorangegangenen Standortvertrag nicht zur Abstimmung aufgerufen wurde, zeige „den Respekt, den nicht nur die Unternehmensleitung, sondern auch die Mehrheit im Betriebsrat vor der möglichen Diskussion und Formierung einer Opposition durch die Belegschaft hat“. Ein Vertreter der Betriebsratsführung erklärt, auch er hätte sich eine Abstimmung gewünscht, „aber die gab es nicht, denn da gab es nur vom Management die Entscheidung: Entweder ihr akzeptiert das, oder ihr seid raus. Da gab es nichts mehr zu verhandeln und zu korrigieren und nachzuklären. [...] Nachdem wir die Entscheidung ein Vierteljahr lang rausgezögert und immer wieder nachverhandelt hatten, war nur die Frage: Du hast jetzt nur noch ein, zwei Tage Zeit, eine Entscheidung herbeizuführen, sonst ist das Kapitel für euch abgeschlossen. Antwerpen wartet schon mit der Produktion“ (GoG-Info Oktober 2008: 2, Flugblatt Offensiv November 2008, ZaM18: 134).

Inhaltlich wiederholte die GoG zum einen ihre Kritik an den bisherigen Standortverträgen, von denen seit 1993 jeder „im Schnitt mehr als 3.500 Arbeitsplätze gekostet“ habe. „Unter dem Strich haben wir eigentlich nur in den Streiks 2000 und 2004 entscheidende Angriffe des Unternehmens abgewehrt und für uns die zu dem Zeitpunkt möglichen Ergebnisse erzielt.“ Zum anderen konzentrierte die Gruppe ihre Kritik auf die vereinbarte „Optimierung der wertschöpfenden Tätigkeiten“, deren Ziel es sei, „bis zu 20 Prozent Mehrleistung aus den Kolleginnen und Kollegen mit Montagetätigkeiten herauszupressen“. Hier stehe „ein ungeheures Konfliktpotenzial im Raum, das Auswirkungen auf die ganze Automobilindustrie haben wird“. Zudem stellte die GoG die Frage, ob die seinerzeit verkündete Verschiebung des Anlaufs der neuen *Astra*- und *Zafira*-Modelle nicht ein Hinweis darauf sei, dass der neue *Astra* entgegen der Vereinbarung doch nicht nach Bochum vergeben würde – was sich später bewahrheiten sollte (GoG-Info Oktober 2008: 1-2).

Der „Zukunftsvertrag 2016“ stieß allerdings nicht nur bei der Bochumer Linksopposition, sondern auch bei Vertretern anderer Opel-Belegschaften auf Kritik. In einem Brief an den Bochumer Betriebsratsvorsitzenden meldeten die Vertrauenskörperleiter aus Rüsselsheim, Eisenach und Kaiserslautern „dringenden Klärungsbedarf“ an und forderten eine Verschiebung der Beschlussfassung über den Vertrag, da dieser „gravierende Auswirkungen auf alle anderen europäischen Werke haben“ werde. In einem Rundschreiben der Rüsselsheimer VK-Leitung heißt es, die Bochumer Vereinbarung sei „im Wesentlichen an den VL [Vertrauensleuten] vorbei“ entwickelt worden und beinhalte gravierende Zugeständnisse

u.a. bei Leiharbeit und Betriebsratsfreistellungen. Nach Angaben der Linksoption wurde das Betriebsratsgremium in Bochum über diese Kritik nicht informiert, die Abstimmung wie geplant durchgeführt.

„Die haben eine Vereinbarung zu Lasten der anderen *Astra*-Werke gemacht“, kritisiert ein führendes Betriebsratsmitglied aus Rüsselsheim den in Bochum unterschriebenen „Zukunftsvertrag 2016“. Die Bochumer Betriebsratsführung selbst erklärte später, als die Schließung eines Werks virulent wurde, in der Ruhrgebietsfabrik werde um 200 Euro pro Fahrzeug kostengünstiger produziert als im belgischen Antwerpen. „Das ist nachweisbar ein Ergebnis der Zukunftsverträge. Ohne die Zukunftsverträge wäre Bochum heute der erste Schließungskandidat.“

Im Zuge der GM-Krise, des Absatzeinbruchs und der Trennung von dem schwedischen Hersteller Saab sollte die Unternehmensleitung ihre Zusage zur Vergabe der *Astra*-Produktion nach Bochum allerdings später zurückziehen. Die Konzessionen der Beschäftigten blieben davon unberührt. Da letztlich das Rüsselsheimer Werk die *Astra*-Produktion erhielt, warf wiederum der Bochumer Betriebsrat der Beschäftigtenvertretung in Hessen bzw. der GBR-Spitze unsolidarisches Verhalten vor³ (Mail VKL Opel Rüsselsheim vom 23. September 2008, Rundmail VKL Opel Rüsselsheim vom 24. September 2008, ZbM25: 28, Betriebsratsinfo Opel Bochum September 2009).

2.3.3. Absatzkrise und Übernahmekampf

Bereits zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des „Zukunftsvertrags 2016“ im September 2008 machte sich der beginnende Absatzeinbruch bemerkbar, der die gesamte Automobilindustrie erfasste und in seiner Dramatik am ehesten mit der Krise von 1929 zu vergleichen war. Auch in dieser Situation agierte das Management zunächst autoritär. Ohne Betriebsräte und Belegschaften einzubeziehen, gab der Konzern Anfang Oktober 2008 eine Reduzierung des europäischen Produktionsprogramms um 40.000 Einheiten und einen Fertigungsstop in allen Werken – mit Ausnahme von Rüsselsheim, wo gerade der neue *Insignia* anlief – vom 20. bis 31. Oktober bekannt. Kurz darauf folgte die Ankündigung einer weiteren allgemeinen Betriebsruhe Ende November 2008. In manchen europäischen Werken

³ Siehe Kapitel 2.3.5.

hatte das deutliche Lohneinbußen zur Folge, hierzulande wurden zunächst die Freischichtkonten belastet, was lediglich den Verlust der Schichtzuschläge zur Folge hatte.

Zugleich nahmen Gesamtbetriebsrat und Unternehmensspitze Verhandlungen über „Maßnahmen zur Anpassung an die veränderte Marktsituation“ auf. Vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Krise des US-Mutterkonzerns verlangte das Management einen weiteren „Sanierungsbeitrag“ der europäischen Belegschaften. „Wir überprüfen die gesamte Wertschöpfungskette auf Einsparpotenziale“, so ein Unternehmenssprecher gegenüber der Presse. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende bezifferte die anvisierten Einsparungen auf insgesamt rund 750 Millionen Euro. Unter anderem war in den Medien von einer Nullrunde für die Beschäftigten in Europa die Rede, die dem Konzern 200 Millionen Euro einbringen sollte. Wenige Tage später wurde bekannt, dass Opel in Deutschland zudem staatliche Bürgschaften über 1,8 Milliarden Euro beantragt hatte, um geplante Investitionen auch im Falle einer GM-Insolvenz tätigen zu können (Konzernbetriebsrat Opel Pressemitteilung vom 7. Oktober 2008, Betriebsratsinfo Opel Bochum Oktober 2008, 1. Ergänzungsvereinbarung Opel Bochum vom 16. Oktober 2008, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 11. November 2008: 15, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 19. November 2008: 1, 13).

Der Antrag auf Staatsbürgschaften für Opel wurde vom Gesamtbetriebsrat gegenüber Politik und Öffentlichkeit massiv unterstützt. Der GBR-Vorsitzende Klaus Franz selbst stellte die Hilfe in einem Brief an Regierungsvertreter des Bundes und der betroffenen Ländern in einen Zusammenhang mit Verzichtleistungen der Beschäftigten: „Die Arbeitnehmer sind unter bestimmten Rahmenbedingungen bereit, ihren Beitrag in dieser schwierigen Zeit zu leisten, wie sie dies in der Vergangenheit schon mehrfach getan haben.“ In einem Eckpunktepapier warf er die Idee auf, dass die Beschäftigten als Ausgleich eine „mittelbare Kapitalbeteiligung“ erhalten sollten. Einer Staatsbeteiligung, wie sie Die Linke im Gegenzug für Bürgschaften forderte, erteilte Franz hingegen eine Absage und erklärte: „Von einem VEB Opel halte ich wenig.“ Auch eine Lostrennung von GM – die später zur zentralen Forderung der Gesamtbetriebsratsspitze werden sollte – hielt Franz noch im November 2008 für unrealistisch.

Im Februar 2009 warnte das Europäische Arbeitnehmerforum (EEF) vor Werksschließungen und Massenentlassungen in Europa. Das EEF betonte seine Unterstützung für Staatsbürgschaften sowie seine Bereitschaft, im Jahr 2009 bei den Arbeitskosten 750

Millionen Euro einzusparen. Werksschließungen hätten hohe Transaktionskosten und Imageverluste zur Folge, so das EEF, das mit der Wettbewerbslogik argumentierte: „Gewinner werden VW, Ford und nicht-europäische Autohersteller sein.“ Das EEF propagierte eine Ausgliederung von Opel/Vauxhall aus dem Konzern, wobei GM weiter eine Minderheitsbeteiligung halten sollte. IG-Metall-Chef Berthold Huber bekräftigte diese Positionen auf einem Opel-Aktionstag am 26. Februar 2009 in Rüsselsheim. In seiner Rede sprach er sich aus für ein „europäisches Geschäftsmodell“ von Opel, eine „solidarische Lastenteilung“, eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Gegenzug für Verzichtleistungen der Beschäftigten sowie für staatliche Bürgschaften⁴ (Brief Gesamtbetriebsratsvorsitzender Opel vom 9. Dezember 2008, Eckpunktepapier Gesamtbetriebsrat Opel vom 9. Dezember 2008, Franz 2008: 4, Spiegel-online vom 10. Februar 2009, Stellungnahme EEF vom 16. Februar 2009).

Tatsächlich spielte der deutsche Staat eine entscheidende Rolle dabei, Opel mit Hilfe eines Überbrückungskredits über die 40-tägige „Blitzinsolvenz“ der US-Konzernmutter im Sommer 2009 zu retten. In dieser Zeit wurde Opel von einem Treuhänder geführt. Zugleich begannen monatelange Verhandlungen und Debatten über einen Verkauf der Mehrheitsanteile von Opel/Vauxhall. Als Interessenten traten der italienische Hersteller Fiat, der Finanzinvestor RHJ sowie ein Konsortium aus dem kanadisch-österreichischen Zulieferer Magna und der russischen Sberbank auf. In dem Bieterkampf zogen die Beschäftigtenvertretungen in den verschiedenen europäischen Ländern keineswegs an einem Strang. Während Gesamtbetriebsrat und IG Metall in Deutschland vehement für Magna als Käufer eintraten, bevorzugten die spanischen und britischen Gewerkschaften RHJ (NZZ-online vom 30. Mai 2009, Wiede/Menzel 2009: 17, Kort 2009: 16, Wulff 2009c: 1, IG Metall Flugblatt Opel Bochum Mai 2009, Betriebsratsinfo Opel Rüsselsheim Juli 2009, FTD.de vom 19. August 2009). Das Internetportal *German Foreign Policy* (2009) kommentierte:

„Im deutsch-amerikanischen Tauziehen um Opel, das sich zugleich als Kampf um die weitere Konzentration der europäischen Automobilindustrie in Deutschland erweist, setzt Berlin jetzt die Gewerkschaften als Joker ein. Für den Fall, dass Magna und die Sberbank den Zuschlag erhalten, hat die IG Metall bereits einen milliardenschweren Lohnverzicht der Opel-Beschäftigten zugesagt. [...] Das deutsche Personal kann Arbeitslosigkeit damit auf die Bevölkerungen Großbritanniens, Spaniens und

⁴ Die Idee eines „eigenständigen europäischen Produktionsmodells“ bei Opel wurde auch von gewerkschaftsnahen Wissenschaftlern aufgegriffen und unterstützt. Es scheiterte aber letztlich ebenso wie die Forderung nach einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung am Widerstand der GM-Spitze. Dabei war Letztere vom Gesamtbetriebsratsvorsitzenden zuvor als Voraussetzung für Verzichtleistungen benannt worden (Wannöfel 2009, Betriebsratsinfo Opel Rüsselsheim Juli 2009, Skowronowski/Sievers 2009: 19).

Polens abwälzen. Zu detaillierten Absprachen hat IG-Metall-Chef Berthold Huber bereits im Juli beim russischen Ministerpräsidenten Putin vorgesprochen.“

Auch zwischen den Betriebsräten in Bochum und Rüsselsheim gab es im Übernahmekampf zumindest unterschiedliche Akzentuierungen. Hintergrund waren die Kürzungspläne von Magna/Sberbank, die hierzulande vor allem das Ruhrgebietswerk treffen sollten. Mehr als 2.000 Stellen sollten dort abgebaut werden, deutschlandweit war die Rede von etwa 4.500. Europaweit sollten den Plänen zufolge 10.500 der rund 50.000 Arbeitsplätze gestrichen werden. Im polnischen Gliwice waren schon in den vorangegangenen Monaten 560 der 3.300 Mitarbeiter entlassen und die Nachtschicht eingestellt worden. Der Standort Antwerpen war laut Magna-Plan, den der GM-Verwaltungsrat im September 2009 akzeptierte, zur Schließung vorgesehen. Bochum hingegen sei „absolut sicher“, betonte GME-Chef Carl-Peter Forster. Seine Begründung: „Bochum ist kein Werk, das man einfach so schließt.“ Von der Linksoption wird diese Äußerung als Beleg dafür angeführt, dass die Widerständigkeit der Belegschaft entscheidend zum Erhalt des Werks beigetragen hat (Bierbaum 2009, Wulff 2009b: 8, Schwarz 2009b: 2, Schwarz 2009c: 22, Urban 2009: 27, Forster 2009).

Dafür sprechen auch frühere Quellen, beispielsweise ein Kommentar der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* vom 11. Februar 2002, in dem es hieß:

„Vermutlich hätte Forster kurz nach seinem Amtsantritt die Gunst der frühen Stunde nutzen und ein Werk schließen müssen. Antwerpen, das hätte den geringsten Widerstand bedeutet. Oder, wenn man ganz scharf rechnet, Bochum. Aber wer traut sich schon an Bochum heran, angesichts der dort besonders streitlustigen Belegschaft? Vor allem, wenn man bedenkt, dass durch die Vernetzung der Produktion nur rund 500 streikende Mitarbeiter in Bochum nötig sind, um die gesamte Fertigung in Europa lahmzulegen“ (Appel 2002: 11).

Diese Zitate lassen die Interpretation sehr plausibel erscheinen, dass die zu erwartenden Produktionsausfälle, Transaktionskosten (hohe Abfindungen) und Imageverluste infolge von Beschäftigtenaktionen den Konzern von einer Schließung des Bochumer Werks abgehalten haben.

2.3.4. Konflikte um Tarifierhöhung und Urlaubsgeld in Bochum

Im Bochumer Werk entwickelte sich in dieser Zeit eine Auseinandersetzung um die Auszahlung der tariflichen Lohnerhöhung und des Urlaubsgeldes. Das Unternehmen hatte beides mit Blick auf den geforderten „Sanierungsbeitrag“ der Beschäftigten einseitig einbehalten. Laut IG-Metall-Tarifvertrag sollten die Mitarbeiter zum 1. Februar und 1. Mai

2009 jeweils 2,1 Prozent mehr Geld erhalten. Während Gewerkschaft und Betriebsräte anderer Opel-Standorte die „Rückstellung“ akzeptierten, ohne die Belegschaften zu befragen, organisierte die IG Metall Bochum im März/April 2009 eine Abstimmung unter ihren Mitgliedern. In einem dem Stimmzettel beigefügten Anschreiben der Gewerkschaft hieß es, die IG Metall empfehle, „einen Tarifvertrag über die kurzzeitige Verschiebung der Tarifierhöhung zu vereinbaren“ und „damit etwas Zeit für die Arbeit an einer Lösung für Opel zu gewinnen“. Sie betonte aber auch: „Die IG Metall wird weitere geforderte Beiträge der Arbeitnehmer von der Zustimmung ihrer Mitglieder abhängig machen und ggfs. weitere Abstimmungen durchführen.“ Das Ergebnis war recht knapp: Von 2.133 Gewerkschaftern votierten 1.191 für die Einbehaltung der Lohnerhöhung, 911 dagegen, 31 Stimmen waren ungültig. IG-Metall-Bezirksleiter Oliver Burkhard erklärte: „Die Beschäftigten haben sich mehrheitlich für diesen Tarifvertrag entschieden. Viele hatten dabei sicher die Faust in der Tasche und das knappe Ergebnis zeigt mir: Die Geduld vieler Beschäftigten ist zu Ende. Die Unternehmensführung ist jetzt in der Pflicht, aus diesem Vertrauensvorschuss etwas zu machen. Wir brauchen einen klaren Kurs für Zukunft und Beschäftigung am Standort Bochum.“ Verglichen mit den Abstimmungen über die Beendigung des Streiks im Oktober 2004 und den „Zukunftsvertrag 2010“ im Jahr 2005 bedeutete das Ergebnis eine deutliche Verschiebung zugunsten der Kritiker: Lag der Anteil der Nein/Ungültig-Stimmen 2004 und 2005 noch bei 27,5 bzw. 33 Prozent, waren es im April 2009 schon 43 Prozent. Zudem lag die Wahlbeteiligung mit 53 Prozent deutlich niedriger als zuvor mit 67 bzw. 70 Prozent, was ebenfalls Hinweis auf nachlassende Legitimität gedeutet werden kann. Die Bochumer Linksoption interpretierte den Aufruf zur Abstimmung durch die IG Metall als Zugeständnis an die kritische Stimmung im Werk. Sie monierte zugleich, dass die Gewerkschaft der Forderung nach Einberufung einer Mitgliederversammlung für eine Debatte über die Abstimmung nicht nachgekommen sei. Die GoG erklärte auch in diesem Fall, sie sei „strikt dagegen, auf Lohn zu verzichten. Das wird keinen einzigen Arbeitsplatz sichern.“ Auch ein Investor – egal ob Fiat, Magna oder ein anderes Unternehmen – werde die bestehenden Überkapazitäten durch Arbeitsplatzabbau beseitigen wollen (Anschreiben IG Metall Bochum vom 30. März 2009, Flugblatt IG Metall Bochum vom 22. April 2009, Abstimmungsergebnisse 2004, 2005 und 2009 im Vergleich, GoG-Info Mai 2009: 1, Wulff 2009c: 1).

Wohl auch vor dem Hintergrund des knappen Abstimmungsergebnisses zeigten sich Betriebsratsführung und Gewerkschaft in Bochum kompromisslos, als das Unternehmen nach der Lohnerhöhung auch das Urlaubsgeld für 2009 einbehielt. Die örtliche IG Metall kritisierte in einem Flugblatt diese „einseitige Maßnahme der Geschäftsleitung“ und betonte, es gebe darüber keinerlei Absprache mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft. Ob und inwieweit Beiträge der Beschäftigten eingebracht würden, könne erst „auf Grundlage eines tragfähigen Gesamtkonzepts“ entschieden werden und sei vom Votum der Mitglieder abhängig (ZaO7: 114, Flugblatt IG Metall Bochum vom 25. Juni 2009).

Heftige Kritik an diesem Vorgehen des Bochumer Betriebsrats und der IG Metall Nordrhein-Westfalen kam vom Opel-Gesamtbetriebsvorsitzenden aus Rüsselsheim. Dieser habe „getobt“, hieß es in der Presse: „Dafür hat außerhalb von Bochum keiner Verständnis [...]. Das Unternehmen wird vom Staat und damit vom Steuerzahler unterstützt, alle sind um eine Rettung bemüht, da passt so etwas einfach nicht ins Bild.“ (Rottwilm 2009). Schließlich verzichteten andere Standorte ebenfalls auf das Urlaubsgeld. Bochums Betriebsratsvorsitzender erwiderte in einem Flugblatt, die Beschäftigten des Ruhrgebietswerks seien besonders stark von Kurzarbeit betroffen und verlören dadurch seit Februar monatlich 200 bis 300 Euro. Die Vergütung bei Opel Bochum liege „bereits ca. zwei Prozent unter dem regulären IGM-Tarif, während in anderen Opel-Standorten die Beschäftigten noch weit über dem Tariflohn verdienen“. Auch die GoG lehnte den Verzicht kategorisch ab und argumentierte: „Stehen tatsächlich eine Insolvenz oder Werksschließungen an, dann kann das durch den Verzicht der Belegschaft sicher nicht mehr verhindert werden. Wenn es dazu kommt, dann ist unser Kampf die beste Vorbereitung auf diese Verschärfung!“ Die Gruppe Offensiv mobilisierte in diesen Wochen mehrfach mit der Forderung nach Auszahlung des Urlaubsgeldes zu Pausenversammlungen und Protestaktionen (Schulte 2009: 8, Hartmann 2009: 3, Behruzi 2009d: 4, Betriebsratsinfo vom 8. Juli 2009, Der Blitz Juni 2009).

Die Werkleitung reagierte auf die ablehnende Haltung der Beschäftigtenvertretung mit dem Angebot, die Hälfte des Urlaubsgeldes auszubezahlen. Doch auch das wurde vom Betriebsrat mit Verweis auf die Tarifzuständigkeit der IG Metall abgelehnt. Stattdessen beantragte das Gremium beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung auf Auszahlung des Urlaubsgeldes. Nach Scheitern dieses Versuchs rief der Betriebsrat die Beschäftigten auf,

ihre Ansprüche individuell geltend zu machen. Als GM nach monatelangem Hin und Her erklärte, den Verkauf von Opel an Magna noch einmal prüfen zu wollen, änderte auch der Rüsselsheimer Betriebsrat seine Position und kündigte die dort geschlossene Vereinbarung zur Verschiebung des Urlaubsgeldes. Der Bochumer Betriebsrat kommentierte süffisant: „Wir begrüßen es, dass die Betriebsräte und Belegschaften der anderen Opel-Standorte jetzt ebenfalls die Auszahlung des Urlaubsgeldes fordern.“ Kurz darauf kündigten die Beschäftigtenvertreter überall auch die Vereinbarungen zur Verschiebung der Tarifierhöhung und forderten die Auszahlung aller einbehaltenen Beträge. Die Unternehmensleitung kam dem schließlich an allen Standorten nach. Der Bochumer Betriebsrat empfand dies als Erfolg seiner konfrontativen Strategie (Mail Werkleitung Opel Bochum an den Betriebsrat vom Juli 2009, Mail IG Metall Bochum an den Opel-Betriebsrat vom 20. Juli 2009, Hartmann/Schulte 2009: 10, Behruzi 2009e: 9, Behruzi 2009f: 1, Betriebsratsinfo Opel Bochum August 2009, Wulff 2009d: 5, Eienkel 2009: 2).

2.3.5. „Memorandum of Understanding“ mit Magna und Schließung Antwerpen

Zwar wurden die Tarifierhöhung sowie das Urlaubsgeld für 2009 damit voll ausbezahlt, die Verhandlungen über einen längerfristigen Lohnverzicht gingen jedoch weiter. Zugeständnisse der europäischen Belegschaften galten im Herbst 2009 als Voraussetzung für einen Verkauf der Opel-Mehrheitsanteile an Magna. Hierzu unterzeichneten Beschäftigtenvertreter, Magna und Opel-Geschäftsleitung am 16. Oktober ein „Memorandum of Understanding“ (MoU). Laut IG Metall handelte sich dabei um „eine schuldrechtliche Verpflichtung zu tarifvertraglichen Abweichungen“. Das Papier schrieb fest, dass bei den Löhnen und Gehältern in Deutschland jährlich 176,8 Millionen, europaweit 265 Millionen Euro eingespart werden sollten. Der Betrag von 176,8 Millionen Euro sollte durch die Streichung der für 2009 vereinbarten Tarifierhöhung von 4,2 Prozent, die Kürzung des Weihnachtsgeldes auf knapp ein Fünftel eines Monatslohns ab 2009, die Halbierung des Urlaubsgeldes ab 2010 sowie die Einbehaltung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für die Dauer von zwei Jahren zustande kommen. All diese Maßnahmen waren an die Bedingung gebunden, dass der Verkauf der Mehrheitsanteile an Magna vollzogen und eine zehnpromtente Mitarbeiterkapitalbeteiligung geschaffen würden. Eine verbindliche Zusage, auf betriebsbedingte Kündigungen an den europäischen Standorten zu verzichten, gab das Management mit der Vereinbarung allerdings nicht (Wannöffel 2011).

Ab 2012 sollten bei Opel laut MoU wieder die regionalen Tarifverträge gelten, deren Niveau mit der Vereinbarung unterschritten wurde. Die Rückkehr zum Flächentarif war in der Vereinbarung allerdings an die Wiedererlangung der Profitabilität geknüpft. Sollten sich die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ändern, würden die Parteien einvernehmliche Lösungen suchen, hieß es im Vertragstext. Das MoU legte zudem fest, dass die Einsparungen von jährlich 176,8 Millionen Euro ab 2012 über andere, „finanziell gleichwertige Maßnahmen“ zu erreichen seien. Konkret genannt wurde die Überprüfung der Eingruppierung nach der neuen Entgeltordnung ERA (Flugblatt IG Metall Bochum vom 20. Oktober 2009, „Memorandum of Understanding“ vom 16. Oktober 2009, Wulff 2009e: 9).

Konkretisiert werden sollte das MoU in lokalen Vereinbarungen. An allen europäischen Standorten außer in Saragossa und Bochum wurden diese in den folgenden Tagen unterschrieben. In dem spanischen Werk drohten die Gewerkschaften mit Streik, sollte Magna auf seinem Plan zur Vernichtung von 1.700 Arbeitsplätzen bestehen. Nach Verhandlungen einigten sich beide Seiten darauf, die Zahl der Stellenstreichungen auf 900 zu reduzieren, indem ein Teil der geplanten Verlagerung der *Corsa*-Produktion ins thüringische Eisenach nicht vollzogen wurde. Für Bochum, wo etwa 20 Millionen Euro eingespart werden sollten, forderte der Betriebsrat in den Verhandlungen eine „faire Chance“ für die Getriebefertigung, den Erhalt der Dreischichtigkeit, die *Zafira*-Produktion, den Bestand der Zukunftsverträge (inklusive der zugesagten *Astra*-Produktion) sowie den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Die Linksoption bestärkte die Betriebsratsspitze in ihrer zögerlichen bis ablehnenden Haltung. Die Mehrheitsfraktion stellte allerdings klar, sie wolle „Verantwortung übernehmen“ und Kürzungen daher nicht grundsätzlich ausschließen. Die GoG argumentierte, die Bochumer Belegschaft habe bereits für Produktzusagen (*Astra*) verzichtet, die nun wieder in Frage gestellt würden.⁵ Die Gruppe verwies auf das Beispiel der spanischen Kollegen, die sich „nicht einschüchtern ließen“ und mit ihrer Streikdrohung den Erhalt beider Produktionslinien und damit von 800 Stellen durchgesetzt hätten. „Die Bochumer Belegschaft hat erfolgreich die Auszahlung des Urlaubsgelds durchgedrückt, daran gilt es anzuknüpfen! [...] Wer will uns daran hindern, wenn wir einige Tage unsere Zukunft diskutieren, dann steht Antwerpen, Eisenach, Gleiwitz, Saragossa und neuerdings auch Kaliningrad!!!“ (Wulff 2009e: 9, Boewe 2009: 9, Boewe 2009b: 9, Betriebsratsinfos Opel Bochum 21., 23. Und 25. Oktober 2009, GoG-Info November 2009).

⁵ Siehe Kapitel 2.3.2. über den „Zukunftsvertrag 2016“.

In dieser Auseinandersetzung wird das wechselseitige Verhältnis von Betriebsratsführung und oppositionellen Gruppen im Bochumer Opel-Werk deutlich. Durch ihre Kritik an auf europäischer und bundesweiter Ebene getroffenen Konzessionsvereinbarungen bestärkte die Linksopposition die Betriebsratsführung darin, den Vertrag nicht sofort zu unterschreiben. Sie baute damit zugleich einen Druck auf, auf den die Mehrheitsfraktion gegenüber dem Gesamtbetriebsrat (GBR) verweisen konnte. Durch die Weigerung des Bochumer Betriebsrats, eine lokale Vereinbarung über die Umsetzung des MoU zu treffen, entwickelte sich eine heftige Kontroverse zwischen den Beschäftigtenvertretungen. In einem Schreiben an die IG-Metall-Spitze warf der GBR-Vorsitzende den Bochumer Funktionären vor, die Gewerkschaft zu spalten und sich mit der Forderung nach dem *Astra* für die Schließung des Standorts Antwerpen auszusprechen. Bochums Betriebsratschef verwies in seiner Replik darauf, dass weiterhin kein Businessplan mit konkreten Zahlen vorliege. „Aus Verantwortung gegenüber der Bochumer Belegschaft will ich wissen, was wir bekommen, wenn wir in Bochum 20 Millionen Euro pro Jahr Personalkosten einbringen und gleichzeitig mehr als 2.000 Arbeitsplätze verlieren sollen.“ Zudem warf er dem GBR-Chef vor, die *Astra*-Produktion für dessen Heimatstandort Rüsselsheim sichern zu wollen, obwohl diese „im europäischen Rahmenvertrag dem Werk Bochum zugesichert war“:

„Dieser Rahmenvertrag und die Inhalte (lt. Anhänge wurde vereinbart: Bochum mit 3.200 Beschäftigten/240.000 Einheiten technische Kapazität) wurden von Dir persönlich mit ausgehandelt und unterschrieben. Obwohl der *Astra* noch nie in Rüsselsheim gebaut wurde, forderst Du permanent unsere Produktion für Rüsselsheim – und sollst sie jetzt auch bekommen. Wenn Dein Verhalten keine Spaltung ist, ja was denn dann?“ (Brief Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum an den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats vom 28. Oktober 2009).

Von Vertretern der Rüsselsheimer Betriebsratsführung wird diese Darstellung als „Selbstinszenierung“ zurückgewiesen:

„Da muss man sich angucken, was es bedeutet hätte, wenn Bochum den *Astra* bekommen hätte. Dann ist es so, dass es allein unter den Kriterien, die wir auf europäischer Ebene haben – keine Werksschließungen, keine betriebsbedingten Kündigungen und eine faire Lastenverteilung – dann wäre Rüsselsheim heftig unterausgelastet und Bochum wäre deutlich besser ausgelastet. Wir hatten ja durch die Krise weniger Volumen und da kann man sich ja nicht auf Sachen beziehen, die man vor fünf Jahren mal zugesagt bekommen hat oder so. Wir haben alle weniger“ (ZbM25: 24-26).

Rüsselsheim habe die *Astra*-Produktion als Ausgleich für die Fertigung des *Saab 9-3* bekommen, die aufgrund der Trennung von GM und dem schwedischen Hersteller verloren gegangen sei. Von Funktionären der Bochumer Mehrheitsströmung wird durchaus anerkannt, dass die *Astra*-Produktion für die Auslastung des Rüsselsheimer Werks von großer Bedeutung ist. Dennoch könne Bochum auf das versprochene Modell nicht

verzichten: „Wir Bochumer sagen: Dieser *Astra* ist genau der, den wir zum Überleben brauchen, der uns im Rahmen einer europäischen Vereinbarung, die wir noch einmal mit einer Bochumer Vereinbarung ergänzt haben, zusteht. Das könnte der Punkt sein [...], dass möglicherweise erstmalig ein Bochumer Vertrag nicht eingehalten wird.“ Tatsächlich wurde der *Astra* letztlich nach Rüsselsheim vergeben, was die Auslastungsprobleme der Ruhrgebietsfabrik deutlich verschärfte (ZaM9: 11-12).⁶

Da der GM-Verwaltungsrat am 3. November 2009 verkündete, Opel nun doch nicht verkaufen, sondern in Eigenregie weiter betreiben zu wollen, wurde das „Memorandum of Understanding“ nie wirksam. Dennoch waren mit ihm die Grundzüge des „Master Agreements“ geschaffen, den die Beschäftigtenvertreter ein halbes Jahr später mit General Motors vereinbarten (Fischer 2009: 8, Wulff 2009f: 3).

Ihre Pläne zur weiteren Umstrukturierung stellte die Konzernspitze im Februar 2010 vor. Damit sollten die Kapazität von Opel/Vauxhall um rund 20 Prozent reduziert und europaweit 8.300 Arbeitsplätze abgebaut werden, davon 7.000 in der Produktion, die restlichen in der Verwaltung. Durch die so geschaffene „wettbewerbsfähige Kostenstruktur“ sollte 2011 eine ausgeglichene, ab 2012 eine positive Bilanz erreicht werden. Das erneut als „Zukunftsplan“ bezeichnete Vorhaben sah für den Standort Antwerpen mit rund 2.400 Beschäftigten die Schließung vor. Im spanischen Saragossa sollten die bereits bei einer Übernahme durch Magna ausgehandelten 900, im britischen Luton 369, in Kaiserslautern und Eisenach jeweils 300 und im Rüsselsheimer Werk 862 Stellen abgebaut werden. Bochum war mit einer Vorgabe von 1.799 Jobstreichungen neben Antwerpen am stärksten betroffen.

Das Europäische Arbeitnehmerforum (EEF) verwies darauf, dass die dem Standort Antwerpen gegebene Zusage für die Produktion von zwei kleineren SUV-Modellen mit dem neuen Plan gebrochen wurde, „obwohl die Beschäftigten dafür bisher 60 Millionen Euro Beiträge geleistet haben, das Werk schwarze Zahlen geschrieben hat und die *Business Case* Berechnung positiv ist“. Der GBR-Vorsitzende Klaus Franz erklärte, bei der Schließung von Antwerpen gehe es nicht in erster Linie um den Abbau von Überkapazitäten, „sondern um die Verlagerung eines zusätzlichen Produktes von Europa nach Südkorea“. IG-Metall-Chef Berthold Huber warf GM „offenen Vertragsbruch“ vor. Die für Opel zuständigen

⁶ 2010 war die Bochumer Fabrik zeitweise zu weniger als 60 Prozent ausgelastet, während das Werk in Rüsselsheim personell unterbesetzt war (Neumann 2010c: 5, Neumann 2010d: 9, Underberg 2010: 46).

Gewerkschaftsbezirke Frankfurt und Nordrhein-Westfalen erklärten, sie würden den „Zukunftsplan“ so nicht unterstützen (Opel Media Information vom 9. Februar 2010, Präsentation zum Zukunftsplan vom 9. Februar 2010, EEF-Pressemitteilung vom 1. Februar 2010, Klaus Franz Pressemitteilung vom 27. Januar 2010, EMB-Erklärung vom 23. Februar 2010, IG Metall Presseerklärung vom 1. Februar 2010, IG-Metall-Bezirke Frankfurt/NRW Presseerklärung vom 9. Februar 2010).

Zu dieser Zeit entzündete sich erneut ein Konflikt zwischen der Bochumer Betriebsratsspitze und dem GBR. Dessen Vorsitzender habe vorgeschlagen, die Auslastung der Antwerpener Fabrik mit dem Ruhrgebietswerk zugesagter Produktion zu garantieren, so der Vorwurf. „Es kann nicht sein, dass hinter unserem Rücken Bochumer Produktion verteilt wird von jemandem, der gar nicht betroffen ist“, so Bochums Betriebsratschef gegenüber der Presse. Bei Umsetzung der Pläne seien weitere 1.000 Arbeitsplätze gefährdet. Im Gegenzug werfen Vertreter des Rüsselsheimer Betriebsrats der Bochumer Beschäftigtenvertretung vor, sie habe „mit aller Brutalität versucht, an der möglichen Schließung von Antwerpen zu partizipieren“. Unabhängig davon, welcher Darstellung man folgt, drängt sich der Eindruck auf, dass die Bochumer Betriebsratsmehrheit die Konkurrenz zur GBR-Spitze schürt, um Unterstützung innerhalb in der eigenen Belegschaft zu generieren. Wohl nicht ganz zufällig fiel der dargestellte Konflikt in die Zeit der Betriebsratswahl, bei der im Bochumer Werk erneut zwölf Listen gegeneinander antraten. Die Bochumer Linksopposition bekundete hingegen stets ihre Solidarität mit der Antwerpener Belegschaft, stattete dieser Solidaritätsbesuche ab, sammelte in der Bochumer Ausbildungswerkstatt Solidaritätsunterschriften und kritisierte Sonderschichten in Bochum bei gleichzeitiger Werksschließung in Belgien. Die Stilllegung des belgischen Standorts wurde schließlich trotz aller Solidaritätsbekundungen und einer spontanen Arbeitsniederlegung vollzogen, abgefedert durch Abfindungszahlungen. Den Verkauf der Fabrik an einen chinesischen Investor ließ das GM/Opel-Management nicht zu (Betriebsratsinfo Opel Bochum vom 5. März 2010, Wels 2010: 8, Solidaritätserklärung Lehrwerkstatt Opel Bochum mit Antwerpen, „Betriebsräte informieren“ vom 26. Mai 2010, Boewe 2010: 5, Neumann 2011c: 2).

2.3.6. „Master Agreement“ und Konflikt um Entlassungen in Bochum

Mit der Schließung des Antwerpener Werks war eine zentrale Bedingung der europäischen Betriebsräte und Gewerkschaften für Lohnzugeständnisse nicht eingehalten. Dessen ungeachtet akzeptierten diese im Mai 2010 ein europaweites Rahmenabkommen („Master Agreement“), in dem sie sich zur Reduzierung der Personalkosten um jährlich 265 Millionen Euro, davon 176,8 Millionen Euro in Deutschland, verpflichteten – exakt die Summe, die im „Memorandum of Understanding“ mit Magna festgeschrieben worden war. In dem Text heißt es: „Den Parteien ist bewusst, dass Personalreduzierungen notwendig sind. Die Maßnahmen werden standortspezifisch umgesetzt und mit den lokalen Betriebsparteien besprochen. Nach Abschluss der Restrukturierung wird Opel für die Dauer der vorliegenden Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen aussprechen.“ Entlassungen waren demnach während der Umstrukturierung möglich. Im Bochumer Werk sollte diese Formulierung in den folgenden Monaten noch eine gewichtige Rolle spielen.

Mit dem „Master Agreement“ waren Produktzusagen für die einzelnen Standorte verbunden. In Eisenach sollten demnach bis zu 30 Prozent des *Corsa*-Modells gefertigt werden, das restliche Volumen dieses Fahrzeugtyps ging an Saragossa. In Rüsselsheim wurden dem Werk die Fertigung einer Pkw-Plattform (Midsize) sowie Teile der *Astra*-Produktion zugesagt, das Internationale Technische Entwicklungszentrum (ITEZ) erhielt die Verantwortung für die Entwicklung bestimmter Fahrzeugtypen. Kaiserslautern sollte zum „Kompetenzzentrum für Press- und Komponentenfertigung ausgebaut“ werden. Allerdings sollte die dortige Belegschaft dafür einen zusätzlichen Preis zahlen: „Um die Wettbewerbsfähigkeit auf das Niveau anderer Press- und Komponentenlieferanten zu erhöhen, werden Geschäftsleitung und Betriebsrat geeignete Maßnahmen umsetzen, die zu einer deutlichen Verbesserung der Produktivität und Reduzierung der Kosten führen.“ Details sollten in einer separaten Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Bochum wurde lediglich die weitere Fertigung des *Zafira* und eines Van ab 2011 sowie der Erhalt der Getriebeproduktion bis Ende 2011 zugesagt. In Bezug auf *Astra*-Varianten und ein mögliches Elektroauto enthielt die Vereinbarung für das Ruhrgebietswerk lediglich unverbindliche Absichtserklärungen. Bochums Betriebsratsvorsitzender berichtete, dem Betriebsrat, der Belegschaft und der IG Metall Nordrhein-Westfalen sei von anderen Standorten vorgeworfen worden, die Verhandlungen mit „überzogenen Forderungen“ zu blockieren.

Eine Berücksichtigung der „besonderen Belastungen“ der Ruhrgebietsbelegschaft sei von anderen Werken abgelehnt worden (Rundschreiben Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum vom 15. Mai 2010).

Anders als in vorausgegangenen Standortpakten wurden die Beschäftigtenkonzessionen in dem Vertrag an die Erfüllung sogenannter *Milestones* geknüpft. Sollten die zugesagten Investitionen nicht wie vereinbart getätigt werden bzw. die neuen Modelle nicht wie zugesagt anlaufen, müssten Teile des einbehaltenen Lohns ausgezahlt werden. Zu diesem Zweck sollten die Beträge zunächst auf ein Treuhandkonto transferiert werden und erst nach und nach in die Unternehmensbilanz einfließen. Ein Rüsselsheimer Funktionär erklärt dazu:

„Aus der bitteren Lehre, dass die Fahrzeuge vielleicht nie kommen, die man da zugesagt bekommt haben wir ein Sicherheitskonzept verlangt. Da sind die am Anfang auch schier ausgeflippt. Wir haben gesagt: Wir machen das nicht. Wenn Ihr Geld von uns kriegt, sehen wir uns als Investoren, wie eine Bank. Wenn wir investieren, wollen wir Sicherheiten haben. Das ist die Lehre bei GM“ (ZbM25: 106).

Verzichten sollten die Beschäftigten auf tarifliche Einmalzahlungen von 320 Euro, die Hälfte des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sowie vorübergehend auf die für April 2011 vorgesehene Lohnerhöhung von 2,7 Prozent. Da diese Elemente noch nicht ausreichten, um die anvisierte Einsparsumme von 176,8 Millionen Euro zu erreichen, war in der Vereinbarung zudem eine Überprüfung der ERA-Eingruppierung sowie eine „Sprechverpflichtung“ für weitere Maßnahmen enthalten. Im Falle einer Veränderung der wesentlichen ökonomischen Grundannahmen waren auch in diesem Vertrag erneute Verhandlungen und weitere Schritte vorgesehen. In Rüsselsheim sollten laut einer Anlage zum „Master Agreement“ 485 Stellen abgebaut werden, in Kaiserslautern 300 und in Bochum 1.488 plus bis zu 350 durch Ausgliederungen – was weitgehend dem zuvor präsentierten *Zukunftsplan* entsprach. Auf Drängen des Gesamtbetriebsrats (GBR) enthielt die Vereinbarung die Zusage des Konzerns, Opel in eine Aktiengesellschaft umzuwandeln, was dem Unternehmen größere Eigenständigkeit gegenüber der Detroit Zentrale verleihen sollte (Master Agreement vom 27. Mai 2010, Opel Media Information vom 21. Mai 2010).

Der GBR-Vorsitzende Klaus Franz erklärte, mit der Einigung seien die Voraussetzungen für staatliche Bürgschaften für Opel geschaffen. Er betonte: „Unsere Zugeständnisse zur Kostenreduzierung stehen Zusagen und Sicherheiten der Arbeitgeberseite zu Investitionen, Produktinnovationen, Beschäftigungssicherung, Mitbestimmung und der Änderung der Rechtsform des Unternehmens gegenüber. So haben Opel und seine Beschäftigten eine

klare Zukunftsperspektive.“ Unternehmenschef Nick Reilly lobte in einem Mitarbeiterbrief die Rolle der Gewerkschaften, von der das Unternehmen profitiere. „Sicher ist es nicht einfach, Gewerkschaftsmitgliedern die Notwendigkeit von Zugeständnissen zu erläutern.“ Die sei „ein klares Signal: Das Management und die Belegschaft von Opel ziehen an einem Strang.“ Die IG-Metall-Bezirksleitung Frankfurt erklärte, die Rahmenvereinbarung enthalte harte Einschnitte, aber auch die von der Gewerkschaft geforderten Zusagen für Beschäftigung, Produktion, Unternehmensstrategie, Rechtsform des Unternehmens und Mitbestimmung. Die Gewerkschaftsmitglieder seien zuvor in standortbezogenen Mitgliederversammlungen befragt worden und hätten dabei „große Zustimmung zu den gefundenen Lösungen“ signalisiert. „Es gab jeweils nur wenige kritische oder ablehnende Stimmen“, so Bezirksleiter Armin Schild in einer Pressemitteilung. Eine formale Abstimmung über das „Master Agreement“ fand unter den Beschäftigten in Rüsselsheim nicht statt, allerdings wurden sie nach Angaben führender Betriebsräte in diesem Fall – anders als zum Teil in der Vergangenheit – ausführlich informiert (Opel Media Information vom 21. Mai 2010, Opel Unternehmensleitung Mitarbeiterbrief vom 21. Mai 2010, IG Metall Frankfurt Medieninformation vom 21. Mai 2010, ZbM20: 138-139, ZbM25: 74-76).

In Bochum wurde die Meinung der Belegschaft dieses Mal nicht in einer schriftlichen Abstimmung eingeholt, die Beschäftigten konnten aber bei einer Betriebsversammlung am 7. Juni 2010 ihr Votum abgeben. Der Betriebsratsvorsitzende erklärte danach gegenüber der Presse, der Vertrag sei lediglich von einer kleinen, etwa zehnpromzentigen Minderheit abgelehnt worden. Die Internetplattform *Labournet* berichtete unter Berufung auf Augenzeugen, von den rund 2.200 Anwesenden hätten etwa 70 Prozent der Vereinbarung zugestimmt (Aschwer 2010, www.labournet.de vom 7. Juni 2010, abgerufen am 10. Januar 2014). Betriebsräte verschiedener Oppositionsgruppen hatten zuvor in einem Flugblatt kritisiert, ihnen würden die Verträge nicht vorgelegt. „Als gewählte Interessenvertreter haben wir ein Recht darauf. Wir wurden nicht als Geheimräte gewählt!“ Mit der Vereinbarung werde die Bochumer Belegschaft „erstmalig unter den Flächentarifvertrag der IG Metall gedrückt [...] ohne nachvollziehbare, verbindliche Sicherheiten für uns Bochumer“ (Betriebsräte informieren vom 26. Mai 2010).

Ein oppositioneller Betriebsrat betonte, der Vertrag bedeute keine langfristige Sicherung des Standorts, sei vielmehr die Vorbereitung betriebsbedingter Kündigungen. Mit diesem werde

Opel „zum Vorreiter bei der Aushebelung des Flächentarifs“. Die Abstimmung auf der Betriebsversammlung nannte er „lächerlich, weil die Rahmenvereinbarung ja längst unterschrieben ist“. Die Mehrheitsfraktion argumentierte hingegen, das „Master Agreement“ sei ein Kompromiss zwischen Werkleitungen und Betriebsräten: „Hätten wir der Vereinbarung nicht zugestimmt, dann wären der Betriebsrat Bochum und die IG Metall NRW europaweit isoliert gewesen und hätten ohne Unterstützung anderer Standorte allein verhandeln müssen.“ Der vom Gesamtbetriebsrat hergestellte Zusammenhang zwischen Zugeständnissen der Beschäftigten und staatlichen Hilfen stellte sich schon wenige Wochen nach Unterzeichnung des „Master Agreements“ als obsolet heraus. Nach monatelangen Konflikten mit und innerhalb der CDU-FDP-Koalition zog General Motors seine Anträge am 16. Juni 2010 zurück. Die Vereinbarung mit den Belegschaftsvertretern blieb davon unberührt (Gärtner-Leymann 2010: 3, Betriebsratsinfo Opel Bochum Juni 2010, Boewe 2010b: 1).

In den folgenden Monaten entwickelte sich in Bochum eine langwierige Auseinandersetzung um die vom Konzern anvisierten Stellenstreichungen. Die Betriebsratsführung versuchte, die Abbauzahlen durch eigene Vorschläge zu reduzieren und Entlassungen zu vermeiden – zum Beispiel mit Modellen zur Arbeitszeitverkürzung, Insourcing, der Einrichtung eines internen Arbeitsmarkts sowie der Prüfung von Ansiedlungs- und Beschäftigungsinitiativen. Trotz der Gespräche über diese Themen beharrte das Management auf der Erreichung der vorgegebenen Stellenstreichungen und drohte mit Kündigungen, falls nicht genügend Beschäftigte freiwillig das Unternehmen verlassen sollten. Die offerierten Abfindungen lagen allerdings deutlich unter den 2004/2005 infolge des Oktoberstreiks ausgehandelten Konditionen, die seinerzeit lauteten: Lebensalter mal Dienstjahre mal Bruttomonatsgehalt geteilt durch 24. In der vom Unternehmen 2010 einseitig festgelegten Formel war hingegen ein Divisor von 35 vorgesehen. Damit lag das Angebot Betriebsräten zufolge rund ein Drittel unter dem Niveau von 2004, als durchschnittlich 90.000 Euro gezahlt wurden. Dennoch ging das Unternehmen davon aus, bis Ende des Jahres 654 Beschäftigte zum freiwilligen Ausscheiden bewegen zu können. Bis Ende 2011 sollten es insgesamt 1.800 sein, was von Vertretern der Linksoption als „völlig unvorstellbar“ bezeichnet wurde.

Ende 2010 hatten alle anderen europäischen GM-Standorte die Abbauvorgaben erfüllt. In Rüsselsheim waren gar so viele Beschäftigte freiwillig ausgeschieden, dass es zu personellen

Engpässen kam, die durch vorübergehende Abordnungen aus Bochum und den Einsatz von Leiharbeitern überbrückt wurden. In dem Ruhrgebietswerk hatte das Unternehmen hingegen große Schwierigkeiten, genügend Freiwillige zu finden. Erst als es den älteren Mitarbeitern der Jahrgänge 1955 bis 1957 individuell anbot, ihre Bezüge bis zum Renteneintritt auf 80 Prozent aufzustocken, wurde die Vorgabe von 654 Aufhebungsverträgen bis Ende 2010 mit 550 zumindest annähernd erreicht, wobei ein Teil der Beschäftigten an andere Standorte wechselte (Schreiben Betriebsratsvorsitzender Opel Bochum an Geschäftsleitung vom 17. August 2010, Betriebsvereinbarung Restrukturierung vom 8. Dezember 2004, AFP-Meldung vom 17. August 2010, Neumann 2010e: 5, Neumann 2010d: 9).

Anfang 2011 erhöhte der General-Motors-Konzern – der nach überstandener Insolvenz erfolgreich Aktien an der Börse platzieren konnte und daher wieder deren Renditevorgaben ausgesetzt war – den Druck auf Opel. Die Europatochter müsse so schnell wie möglich profitabel werden, hieß es ungeduldig aus der Detroit GM-Zentrale. Das zielte vor allem auf den Standort Bochum, wo 2011 noch rund 1.000 Stellen gestrichen werden müssten. Das Getriebewerk mit seinen 400 Beschäftigten, das wegen erhöhter Nachfrage brasilianischer GM-Montagewerke zunächst nicht wie geplant geschlossen wurde, solle in dem Jahr die Arbeit einstellen. Bochums Betriebsratsvorsitzender forderte dagegen den Weiterbetrieb mit der Argumentation, das Werk sei „eines der effizientesten Getriebewerke in ganz Europa“. Um die bei nur 60 Prozent im Drei-Schicht-Betrieb liegende Auslastung zu erhöhen – die meisten anderen Standorte lägen bei 80 bis 90 Prozent – brauche Bochum die Endmontage des *Astra Sports Tourers* oder eines *Chevrolet*-Modells.

Zugleich unterzeichnete die Betriebsratsspitze eine Betriebsvereinbarung mit dem Titel „Standortmaßnahmen Bochum“, in der es hieß: „Beide Parteien unternehmen alles, um eine Werkschließung in Bochum und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden.“ Sie hätten das Ziel, „die Personalreduzierungen so gering wie möglich zu halten“. Hierzu sollten eine Reihe von Maßnahmen „geprüft“ werden, verbindliche Zusagen des Unternehmens enthielt der Vertrag jedoch nicht. Die „Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan wegen des Abbaus von Personalüberhang“ sollten mit dem Ziel einer möglichst kurzfristigen Einigung fortgesetzt werden. Sobald diese aber von einer Seite abgebrochen würden, sei „jede Partei ohne Weiteres berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen“. Der Vorsitzende

dieser beim Arbeitsgericht angesiedelten Stelle wurde in dem Papier bereits benannt. Die Linksoption interpretierte das als „Vorbereitung betriebsbedingter Kündigungen“ und erklärte: „Der ganze Verzicht der vergangenen Jahre wurde immer damit begründet, so könnten Entlassungen verhindert werden. Jetzt stellt sich heraus, dass das nicht funktioniert.“ Zudem enthalte die Vereinbarung weitere materielle Verschlechterungen, wie die Bewertung von Infogesprächen und Kurzpausen als Freizeit (Betriebsvereinbarung Standortmaßnahmen Bochum: Entwurf vom 31. Januar 2011, Neumann 2011d: 9, Knauer 2011: 4, Neumann 2011e: 9).

Der Bochumer Betriebsrat und der IG-Metall-Bezirk NRW versuchten, mit öffentlichen Appellen Druck auf den Konzern auszuüben und Solidarität aus anderen Standorten für Bochum zu mobilisieren. Sie warnten: „Die Marke Opel hängt am seidenen Faden. Die Gefahr betriebsbedingter Kündigungen in Bochum oder einem möglichen `Aus´ für die Werke Eisenach oder Bochum würde eine bereits überwundene Negativ-Berichterstattung erneut aufbrechen lassen. Das wäre eine Katastrophe für das Image der Marke Opel“ (Appell Betriebsrat und VKL Opel Bochum sowie IG-Metall-Bezirksleitung NRW vom 28. Februar 2011). Die Strategie der Bochumer Betriebsratsspitze in dieser Situation kann als zweigleisig beschrieben werden: Zum einen setzte sie auf Gespräche mit dem Management und Vorschläge zur Reduzierung der Abbauzahlen (darunter Arbeitszeitverkürzung bei Teillohnausgleich), verbunden mit der Hoffnung, genügend Beschäftigte zum freiwilligen Ausscheiden aus dem Unternehmen zu bewegen. Zum anderen nutzte sie das kämpferische Image der Bochumer Belegschaft, um klar zu machen, dass betriebsbedingte Kündigungen dem Ruf des Konzerns in der Öffentlichkeit schaden würden. Die Belegschaft werde „sicher sehr kreativ alles dafür tun, um Entlassungen zu verhindern“, drohte der Betriebsratsvorsitzende. Statt mit dem Management eine Sozialauswahl der zu entlassenden Beschäftigten auszuhandeln, kündigte er an, die Betroffenen bei Kündigungsschutzklagen „durch alle Instanzen“ zu unterstützen. Dieses Vorgehen hatte auch die linksoppositionelle GoG vorgeschlagen (Neumann 2011f: 4, GoG-Info März 2011).

Trotz dieser Drohungen erklärte die Geschäftsleitung die Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan am 17. März 2011 bereits nach vier Gesprächsrunden für gescheitert und rief die Einigungsstelle an. Deren Ergebnisse verkündete der Betriebsrat am 31. Mai 2011. In „schwierigen und harten Verhandlungen“ habe die Beschäftigtenvertretung

eine Reihe wichtiger Punkte durchsetzen können, hieß es in einem Flugblatt. So werde die Getriebefertigung vorerst bis Ende 2012 fortgeführt, was das Management allerdings erneut mit einem „erhöhten Exportbedarf“ begründete. Mit der Vereinbarung wurden eine Transfergesellschaft eingerichtet und laut Betriebsrat „die Konditionen bei einem freiwilligen Ausscheiden deutlich verbessert“, womit u.a. eine Prämie von acht Bruttomonatsgehältern für „Schnellentschlossene“ gemeint war. Der Betriebsratsvorsitzende machte allerdings gegenüber den Medien klar, dass von Freiwilligkeit zu diesem Zeitpunkt nur noch eingeschränkt die Rede sein konnte: „Sie versuchen jetzt mit heftigem Druck, genügend – in Anführungszeichen – Freiwillige zu finden.“ Teil der Vereinbarung war nämlich die Regelung, dass, sollten bis Mitte August 2011 nicht genügend Beschäftigte ausgeschieden sein, betriebsbedingte Kündigungen möglich wären. Ab Mitte Juli wurden einzelne Mitarbeiter vom Unternehmen darüber informiert, dass sie in diesem Fall von Entlassungen betroffen wären. Diese hätten danach einen Monat Zeit, doch noch „freiwillig“ zu gehen. Die Betriebsratsspitze betonte, sie habe betriebsbedingten Kündigungen nicht zugestimmt, was auch in der Präambel des Vertrags explizit festgehalten sei. Zugleich erklärte sie: „Die gegenwärtigen Machtverhältnisse und Gesetze geben dem Betriebsrat keine Chance, Kündigungen zu verhindern“ (Entwurf Betriebsvereinbarung Standortmaßnahmen Bochum vom 31. Januar 2011, Behruzi 2011a: 9, Neumann 2011g: 9, Betriebsratsinfo vom 28. Juni 2011).

Im Juni 2011 veröffentlichte die Personalabteilung des Bochumer Opel-Werks Kriterien zur Sozialauswahl der von Entlassung Betroffenen. Dazu wurden mehr als 50 Vergleichsgruppen von Mitarbeitern mit ähnlichen Tätigkeiten gebildet. Auf dieser Grundlage wurden die Beschäftigten anhand eines Rankings miteinander verglichen, das sich nach Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eventueller Schwerbehinderung richtete. Der Betriebsrat nannte die Sozialauswahl „nicht plausibel, willkürlich und fehlerhaft“ und kündigte erneut Klagen an. Zudem verwies die Beschäftigtenvertretung darauf, dass in zahlreichen europäischen GM-Werken „inzwischen hunderte Leih- und Zeitarbeiter eingestellt“ wurden und dass auch in Bochum angesichts des mit dem Aufschwung gestiegenen Absatzes Sonderschichten an Wochenenden stattfanden. Dennoch sprach das Unternehmen gegen etwa 75 Beschäftigte zunächst Änderungskündigungen aus, um diese zwangsweise ins Rüsselsheimer Werk versetzen zu können. 60 der Betroffenen reichten daraufhin Kündigungsschutzklagen ein. Eine Woche später entschied das

Unternehmen, die Kündigungen zurückzuziehen. Obwohl es dabei auf eine zu erwartende bessere Auslastung des Werks im kommenden Jahr verwies, dürften die Angst vor negativen Schlagzeilen und Unruhe im Betrieb hierfür entscheidend gewesen sein (Personalabteilung Opel Bochum: Informationsblatt vom Juni 2011, Neumann 2011h: 4, Neumann 2011i: 4, Presseerklärung Betriebsrat Opel Bochum vom 19. August 2011, Neumann 2011j: 5, AFP-Meldung vom 30. August 2011, Neumann 2011k: 2, Pressemitteilung Werkleitung Opel Bochum vom 20. September 2011).

2.3.7. „Mastervertrag Drive! 2022“ und angekündigte Schließung des Bochumer Werks

Auch aktuell setzten sich die Konflikte um das Bochumer Opel-Werk fort. Diese kumulierten im April 2013 – nach Ende des Untersuchungszeitraums – im Beschluss des Opel-Aufsichtsrats, die Fahrzeugproduktion in der Ruhrgebietsfabrik Ende 2014 einzustellen. Vorausgegangen waren monatelange Verhandlungen über Produkt- und Standortzusagen für die deutschen Werke sowie Zugeständnisse der Belegschaften. Ende Februar 2013 unterzeichneten beide Seiten den „Mastervertrag Drive! 2022“. Einerseits schreibt dieser eine „Entlastung der Kostenstrukturen“ fest. So werden sämtliche Lohnsteigerungen bis 2015 auf das Inkrafttreten der jeweils nächsten Tarifierhöhung verschoben. Zugleich wird der übertarifliche Teil des Weihnachtsgeldes für 2012 und 2013 gestrichen. Danach soll „ein Konzept diskutiert werden, welche außertariflichen Entgeltbestandteile (u.a. übertariflicher Anteil Weihnachtsgeld) nach Rückkehr in die Profitabilität [...] vereinbart bzw. zugesagt werden können“ (Opel Mastervertrag vom 28. Februar 2013: 5-6).

Dem gegenüber stehen der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2016 und Produktzusagen. Den Standorten Rüsselsheim und Eisenach wird für die Zeit nach 2015 die Produktion von mindestens zwei neuen Modellen versprochen. Im Werk Kaiserslautern soll der Personalstand von 1.800 Mitarbeitern im Rahmen einer Komponentenstrategie abgesichert werden. Für Bochum sieht die Vereinbarung hingegen das Auslaufen der Fahrzeugproduktion ab Ende 2016 sowie die Streichung der dritten Schicht vor. In dem Vertragstext heißt es weiter: „Um eine Stilllegung zu verhindern soll der Standort Bochum daher im Rahmen eines Umwandlungsprozesses (‘conversion’) umgestaltet werden mit dem Ziel, am Standort und in der Region so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten bzw. alternative Arbeitsplätze neu zu schaffen“ (Opel Mastervertrag vom 28. Februar 2013: 3). Über diese Absichtserklärung hinaus enthält der Vertrag für Bochum allerdings wenig

Konkretes. Opel sagt darin lediglich zu, „in Ergänzung von ca. 600 Arbeitsplätzen für den Lagerbereich eine Anzahl von ca. 600 Arbeitsplätzen der Adam Opel AG in einer im Einzelnen noch im abzuschließenden Tarifvertrag festzulegenden hochwertigen Komponentenfertigung – d.h. insgesamt mindestens 1.200 (FTE) – abzusichern“ (Opel Mastervertrag vom 28. Februar 2013: 4).

In der Bochumer Beschäftigtenvertretung traf der Vertrag auf einhellige Ablehnung. Der Betriebsratsvorsitzende Eienkel votierte als einziges Mitglied der unternehmensweiten Verhandlungskommission gegen die Vereinbarung, da sie „keinerlei Perspektiven für den Standort“ aufzeige. „Im Gegenteil: Alles, was möglicherweise eine Alternative darstellen könnte – wie das gemeinsam mit der Politik geplante Projekt `Bochum Perspektive 2022` – wird von unserer Zustimmung zur Abwicklung des Werks und zu den Kündigungen abhängig gemacht. So etwas kann ich nicht unterschreiben“ (Eienkel 2013: 3). In der Tat lässt der Vertrag für Bochum betriebsbedingte Kündigungen unter bestimmten Bedingungen ausdrücklich zu („Opel Mastervertrag“ vom 28. Februar 2013: 4).

Der GBR-Vorsitzende Wolfgang Schäfer-Klug erklärte hingegen: „Mit den jetzt erreichten Vereinbarungen konnte die Schließung des Standortes verhindert werden. Bochum bleibt Opel-Produktionsstandort“ (Opel Gesamtbetriebsrat, Pressemitteilung vom 28. Februar 2013). Auf Eienkels Kritik antwortete er:

„Fakt ist und bleibt, dass es in den letzten zwölf Jahren bei keiner Werks- bzw. Standortschließung von GM/Opel gelungen war, ein solches Ergebnis zur Arbeitsplatz- und Standortsicherung zu erreichen, wie im Falle Bochum. Weder in Luton 2001, noch in Azambuja 2006 oder in Antwerpen 2010 konnte eine solche Alternative durchgesetzt werden“ (Opel Gesamtbetriebsrat, Pressemitteilung vom 27. März 2013).

Da die Vereinbarung mit der Stundung von Lohnerhöhungen eine Unterschreitung des Flächentarifs beinhaltet, mussten das Unternehmen und die IG Metall einen entsprechenden Tarifvertrag aushandeln. Das geschah im März 2013. Den Gewerkschaftsmitgliedern wurde an allen Standorten die Gelegenheit gegeben, über diesen Vertrag abzustimmen. Das war ein Novum: Bis dahin waren Konzessionsvereinbarungen lediglich in Bochum der Belegschaft zur Abstimmung vorgelegt worden. In Rüsselsheim und Kaiserslautern erhielt der Vertrag eine breite Zustimmung von 83,7 bzw. 91,0 Prozent (Pressemitteilung IG-Metall-Bezirk Mitte vom 15. März 2013). Die Eisenacher IG-Metall-Mitglieder votierten kurz darauf mit 89,7 Prozent dafür (Pressemitteilung IG-Metall-Bezirk Mitte vom 26. März 2013). Der Bochumer

Betriebsrat kritisierte dieses Vorgehen als Bruch der werksübergreifenden Solidarität. In einer Stellungnahme des Gremiums hieß es:

„Über die Abstimmungen in diesen Standorten haben der Bochumer Betriebsrat und die IG Metall-NRW nur durch Zufall erfahren. Bochumer Belegschaft und Betriebsrat haben diese einseitigen Abstimmungen kritisiert, weil damit das gemeinsame Handeln aller Werke aufgebrochen wird und die Verhandlungen für den Standort Bochum belastet werden“ („Zum aktuellen Verhandlungsstand“, Flugblatt des Betriebsrats bei Opel Bochum vom 14. März 2013).

Am 21. März wurden schließlich auch die Gewerkschaftsmitglieder in Bochum zur Abstimmung aufgerufen. Der IG-Metall-Bezirk Nordrhein-Westfalen betonte die Vorzüge des Vertrags, gab aber keine formale Abstimmungsempfehlung ab (Fragen und Antworten zum Verhandlungsergebnis Opel Bochum, IG-Metall-Bezirk NRW, ohne Datum). Die Betriebsratsströmungen inklusive der Mehrheitsfraktion argumentierten hingegen für Ablehnung. Entsprechend eindeutig war das Ergebnis: Von den 2.280 abgegebenen Stimmen lehnten 76,1 Prozent den Vertrag ab. Der IG-Metall-Bezirk verweigerte daraufhin seine Unterschrift (Pressemitteilung IG-Metall-Bezirk NRW vom 21. März 2013, Neumann 2013: 1). Für die anderen Standorte stimmte der IG-Metall-Vorstand der Vereinbarung dennoch zu. Der Gewerkschaftsvorsitzende Berthold Huber erklärte: „Die IG Metall hat auch in Bochum umfassend über die für das Werk erreichte Perspektive informiert. Ich bedaure, aber akzeptiere, dass die Bochumer Opelaner dennoch nicht zugestimmt haben“ (IG-Metall-Vorstand, Pressemitteilung vom 27. März 2013). Drei Wochen später beschloss der Opel-Aufsichtsrat die Schließung des Bochumer Werks zum Jahresende 2014. Der Bochumer Betriebsrat kündigte an, rechtliche Schritte dagegen zu prüfen (Spiegel-Online vom 17. April 2013, Flugblatt Betriebsrat Opel Bochum vom 22./23. April 2013).

2.3.8. Fazit

Die im Europäischen Arbeitnehmerforum (EEF) zusammengeschlossenen Belegschaftsvertreter von General Motors in Europa haben in Zusammenhang mit der Vergabe des neuen *Astra*-Modells versucht, ihre Zusammenarbeit zu intensivieren und einen gegenseitigen Unterbietungswettbewerb zu verhindern. Einerseits ging die Institutionalisierung länderübergreifender Koordination von Betriebsräten und Gewerkschaftern bei GME damit deutlich weiter als in anderen Konzernen. Andererseits wurden mit der Stilllegung der Standorte Azambuja (Portugal) und später Antwerpen (Belgien) die Grenzen der EEF-Strategie des „Share the pain“ deutlich. Die Mobilisierung von Organisationsmacht im Rahmen internationaler Aktionstage war zu begrenzt, um den

Konzern von seinen Schließungsplänen abzuhalten. Die Ausübung von Produktionsmacht war auch gar nicht das Ziel der Beschäftigtenvertreter, wie der heutige EEF-Vorsitzende Wolfgang Schäfer-Klug (2013: 46) erläutert: „Wenn die Produktion für zwei Stunden für den Aktionstag unterbrochen wurde, so war das mehr oder weniger immer auch eine vom Management tolerierte Aktion. [...] Die Bedeutung der Aktionstage liegt auch weniger in ihrer Wirksamkeit als Streik als darin, die europäischen Belegschaften zu gemeinsamem Handeln zu bewegen und öffentlichen Druck zu erzeugen.“ Obwohl sie die Schließungspläne nicht abwenden konnten, boten die Beschäftigtenvertreter eine deutliche Reduzierung der Personalkosten an.

Letztlich erreichte das EEF eine partielle Regulierung des *Astra*-Wettbewerbs durch die Fixierung europaweiter Verhaltensrichtlinien. Es gelang damit aber nicht, den Unterbietungswettbewerb zwischen den Belegschaften vollständig oder auch nur weitgehend auszuschalten. Die Bochumer Linksopposition unterstützte alle internationalen Protestaktionen und forderte stets deren Ausweitung, lehnte aber die angebotenen Zugeständnisse prinzipiell ab.

In Bochum konkretisierten sich diese im „Zukunftsvertrag 2016“, der gravierende Konzessionen der Belegschaft enthielt, darunter die Preisgabe institutioneller Machtressourcen durch die reduzierte Freistellung von Betriebsräten sowie die Möglichkeit für das Unternehmen, Freischichten einseitig anzuordnen. Dadurch büßte die Beschäftigtenvertretung weitere Verhandlungsmacht ein. Die zentrale Gegenleistung des Konzerns, die Vergabe der *Astra*-Produktion, wurde jedoch nicht eingehalten. Die fehlende Verlässlichkeit der Arbeitgeberzusagen zog eine weitere Untergrabung der Legitimität konzessionärer Vereinbarungen nach sich. Auch die Bochumer Betriebsratsmehrheit verwies in ihrer Ablehnung des „Mastervertrags Drive! 2022“ mehrfach auf diese Erfahrung.

Beim „Zukunftsvertrag 2016“ im Jahr 2008 verzichtete die Bochumer Betriebsratsspitze – anders als bei der vorhergehenden Konzessionsvereinbarung – darauf, die Legitimität der Entscheidung durch eine Abstimmung unter den Beschäftigten zu steigern. Als Begründung führte sie Zeitmangel und fehlende Verhandlungsspielräume an. Durch die selektive Nutzung des Instruments der Belegschaftsabstimmung setzte sie sich dem Vorwurf aus, nur dann beteiligungsorientiert zu agieren, wenn sie ein Ergebnis in ihrem Sinn erwartet. Von Vertretern anderer Belegschaften wurde der „Zukunftsvertrag 2016“ zudem als

unsolidarisches Verhalten, also als Form exklusiver Solidarität auf Kosten anderer Standorte, interpretiert.

Durch die in dem Vertrag eingegangenen Konzessionen verringerte sich der Verhandlungsspielraum des Bochumer Betriebsrats. Das brachte ihn in eine schwierige Ausgangsposition, als allen europäischen Belegschaften in Zusammenhang mit der Insolvenz des Mutterkonzerns GM weitere Zugeständnisse abverlangt wurden. Vor diesem Hintergrund und unter dem Druck fortgesetzter Delegitimierung durch die Linksopposition griff die Bochumer Betriebsratsmehrheit im Frühjahr 2009 zum Mittel der schriftlichen Belegschaftsabstimmung über die Einbehaltung der Tariferhöhung durch das Unternehmen. Das Ergebnis war allerdings derart knapp, dass es die Legitimität eher untergrub, als diese zu stärken.

Die Betriebsratsspitze versuchte daraufhin, ihre Legitimität mit Hilfe eines konfrontativeren Vorgehens gegenüber der Geschäftsleitung zu stärken, als diese versuchte, auch das Urlaubsgeld als Vorgriff auf eine Standortvereinbarung einzubehalten. Während dies in anderen Werken ohne sichtbare Konflikte akzeptiert wurde, ging die Bochumer Interessenvertretung mit einer einstweiligen Verfügung und der Unterstützung individueller Klagen dagegen vor. Als General Motors die Verhandlungen mit Magna zur Übernahme von Opel – für die sich der Gesamtbetriebsrat vehement eingesetzt hatte – einseitig abbrach, schwenkte auch der GBR vorübergehend zu einer konfrontativeren Politik und verlangte die Auszahlung der einbehaltenen Beträge. Betriebsratsmehrheit und Linksopposition in Bochum interpretierten dies gleichermaßen als Bestätigung ihrer Linie. Das juristische Vorgehen des Bochumer Betriebsrats kann als Mobilisierung institutioneller Machtressourcen interpretiert werden. Zugleich versuchte die Opposition, mit Pausenversammlungen und anderen Mitteln eine Steigerung der Organisationsmacht zu erreichen, wobei die seit Ende des Oktoberstreiks 2004 festzustellende Passivität der Belegschaft jedoch nicht gebrochen werden konnte.

Die deutsche Gesamtbetriebsratsspitze spielte in der Zeit drohender Insolvenz von General Motors und damit auch von Opel eine herausragende öffentliche Rolle. Sie nutzte ihre institutionellen Möglichkeiten, um im Sinne des Konzerns staatliche Unterstützung für Opel zu mobilisieren. Das beinhaltete allerdings auch die Bereitschaft zu drastischen

Konzessionen sowie den Einsatz für Magna als Investor – was Konflikte zwischen den internationalen Belegschaftsvertretern hervorrief.

Die durch Absatzkrise und GM-Insolvenz verschärfte Standortkonkurrenz ließ die schon zuvor bestehende Tendenz zu exklusiver Solidarität unter den Belegschaftsvertretungen bei Opel/Vauxhall noch deutlicher zu Tage treten. Aus Sicht der Bochumer Betriebsratsmehrheit spielt die Auseinandersetzung mit der Rüsselsheimer Betriebsrats- und Gesamtbetriebsratsspitze eine besondere Rolle. Zum Teil ergibt sich diese aus unterschiedlichen Politikansätzen, da die Rüsselsheimer Belegschaftsvertretung stärker am Co-Management ausgerichtet ist und zugleich einen deutlich besseren Zugang zu den Entscheidungsträgern des Konzerns hat. Vor diesem Hintergrund fühlen sich die Bochumer Beschäftigtenvertreter im direkten Wettbewerb mit Rüsselsheim oftmals unterlegen. Allerdings nutzt die Bochumer Mehrheitsfraktion die Frontstellung gegenüber der GBR-Führung auch, um ihre Legitimität innerhalb der eigenen Belegschaft zu stärken und den von der Linksopposition ausgehenden Druck in Richtung Rüsselsheim zu kanalisieren.

Das 2010 bei Opel geschlossene „Master Agreement“ war aus Beschäftigtensicht allenfalls mit der drohenden Insolvenz zu rechtfertigen. Es kann kaum als reziprok bezeichnet werden. Denn zum einen bestätigte sich der vom Gesamtbetriebsrat behauptete Zusammenhang zwischen Beschäftigtenkonzessionen und Staatsbürgschaften nicht. Zum anderen machte der Konzern im Gegenzug für die weitreichenden materiellen Zugeständnisse der Belegschaften zwar Produktzusagen, diese bedeuten jedoch keine dauerhafte Absicherung aller Standorte. Mit der Schließung der Fabrik im belgischen Antwerpen war die zentrale Bedingung der europäischen Beschäftigtenvertreter für Konzessionen gebrochen – was nur notdürftig und vorübergehend durch letztlich folgenlose Verhandlungen über einen Verkauf des Werks kaschiert wurde. Anders als vorangegangene Standortvereinbarungen schloss das „Master Agreement“ zudem betriebsbedingte Kündigungen nicht grundsätzlich aus und erlaubte diese während des Restrukturierungsprozesses.

Im Bochumer Werk hatte der fehlende Kündigungsschutz durchaus Relevanz. Vor dem Hintergrund der gegen einzelne Beschäftigte aufgebauten Drohkulisse konnte von Freiwilligkeit beim Ausscheiden aus dem Unternehmen zeitweise keine Rede sein, auch wenn letztlich keine der bereits ausgesprochenen Entlassungen vollzogen wurde. Die Bochumer Mehrheitsfraktion lehnte Kündigungen zwar konsequent ab, beschränkte sich

aber auch in diesem Fall auf die Nutzung institutioneller Machtressourcen wie der Unterstützung von Kündigungsschutzklagen. Der Verzicht auf eine kollektive Mobilisierung der Belegschaft, wofür die Linksoption warb, hatte eine Individualisierung des Konflikts zur Folge. Die Bochumer Belegschaft blieb ihrer renitenten Tradition allerdings insofern treu, als selbst unter dem großen Druck nur wenige Beschäftigte „freiwillig“ ihren Arbeitsplatz aufgaben. Letztlich schreckte das Management vor einer womöglich eskalierenden Auseinandersetzung zurück und verzichtete auf betriebsbedingte Kündigungen, was den Personalabbau verlangsamte.

Trotz fehlender Reziprozität des „Master Agreements“ lässt dieses einen Lernprozess auf Seiten der Beschäftigtenvertretung erkennen. Vor dem Hintergrund nicht eingehaltener Zusagen des Konzerns in der Vergangenheit bestand der Gesamtbetriebsrats auf der Konditionierung einzelner Verzichtleistungen: Diese wurden an die Erreichung bestimmter *Milestones* in Form vollzogener Rechtsformänderung und getätigter Investitionen geknüpft. So erhalten die Betriebsräte über die Laufzeit des Vertrags institutionelle Druckmöglichkeiten, mit denen sie auf eine eventuelle Nichteinhaltung von Arbeitgeberzusagen reagiert werden können.

Der 2013 vor dem Hintergrund fortgesetzter Absatzrückgänge und Verluste geschlossene „Mastervertrag Drive! 2022“ setzte die Politik des *Concession Bargaining* fort. Da die übertariflichen Entgeltbestandteile bei Opel mittlerweile weitgehend abgeschmolzen waren, bedeuteten weitere Zugeständnisse allerdings eine Unterschreitung des Flächentarifniveaus. Formal handelte es sich auch in diesem Fall nicht um einen Bruch des Tarifvertrags, da die IG Metall die Abweichung im Rahmen einer separaten Vereinbarung sanktionierte. Der Form nach bleibt das Tarifgefüge also auch bei Opel intakt, in der Substanz wird es aber de facto ausgehöhlt. Mindestens bis 2016 werden die Entgelte der Opel-Beschäftigten unter dem Niveau des Flächentarifs liegen. Zwar ist die Absenkung auf diesen Zeitraum befristet, angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheiten ist eine Rückkehr auf das Tarifniveau zu diesem Zeitpunkt allerdings keineswegs gesichert.

Lediglich formal erfüllt wurde im „Mastervertrag Drive! 2022“ auch die Sicherung der Standorte. Mit nur 1.200 Opel-Arbeitsplätzen wäre das Bochumer Werk wohl kaum dauerhaft überlebensfähig gewesen. Betriebsbedingte Kündigungen wären unter bestimmten Konditionen möglich gewesen. In dieser Konstellation schwenkte die Bochumer

Betriebsratsmehrheit auf eine konfrontative Politik ein und lehnte den „Mastervertrag Drive! 2022“ öffentlich ab. Erstmals seit Jahren zogen die konkurrierenden Betriebsratsfraktionen im Bochumer Werk an einem Strang. Die Ablehnung der Vereinbarung durch mehr als Dreiviertel der Beschäftigten bestätigte diesen Kurs. Erstmals stimmte eine Belegschaft mit derart überwältigender Mehrheit gegen eine Konzessionsvereinbarung. Das hat zum einen mit der aus Bochumer Sicht fehlenden Reziprozität des Vertrags zu tun – die Gegenleistungen des Unternehmens waren zu gering, die Bedingung, betriebsbedingte Kündigungen letztlich zu akzeptieren, nicht tragbar. Zum anderen dokumentiert das Abstimmungsergebnis aber auch die geringe Legitimität konzessionärer Betriebsratspolitik innerhalb der Belegschaft. Offensichtlich hat – darauf verweisen bereits die vorangegangenen Abstimmungen, in denen sich stets substantielle Minderheiten gegen Zugeständnisse aussprachen – die jahrelange Kritik der Linksoption das Bewusstsein der Beschäftigten nachhaltig beeinflusst.

Trotz der Einigkeit in der Ablehnung des „Mastervertrags Drive! 2022“ bleiben strategische Unterschiede zwischen den Betriebsratsströmungen bestehen. Die Betriebsratsspitze setzt nur sehr begrenzt auf die Mobilisierung von Organisations- und Produktionsmacht. Bis auf einige kurze Informationsveranstaltungen während der Arbeitszeit und einem großen Solidaritätsfest lehnte sie Forderungen der Linksoption nach weitergehenden Aktionen bislang ab. Auch auf den Beschluss des Aufsichtsrats, das Bochumer Werk Ende 2014 zu schließen, reagierte die Betriebsratsführung nicht mit Mobilisierung, sondern mit der Ankündigung, die Entscheidung juristisch prüfen zu lassen (Betriebsrat Opel Bochum: Flugblatt vom 22./23. April 2013). Sie setzt also weiterhin vornehmlich auf den Einsatz institutioneller Machtressourcen. Die Linksoption propagiert hingegen die Nutzung von Produktionsmacht durch Arbeitsniederlegungen. Entsprechende Initiativen linksoppositioneller Gruppen haben bislang allerdings wenig Anklang gefunden. Ein Hintergrund ist sicherlich, dass der Belegschaft ihr Verlust an Produktionsmacht bewusst ist: Durch die Verlagerung der Komponentenfertigung für andere Standorte und die bestehenden Überkapazitäten hätte ein Streik im Bochumer Opel-Werk deutlich geringere ökonomische Auswirkungen als die spontanen Arbeitsniederlegungen der Vergangenheit.