

Offener Brief

An den Vorstand der IG Metall, an die Verwaltungsstellen der IG Metall, an alle Betriebsratsgremien, an alle Vertrauenskörper von Volkswagen und an alle VW-Beschäftigten in Deutschland, Mexiko, Brasilien, USA, Spanien, China, Indien, Südafrika, Polen, Slowakei, Ungarn, Tschechien, Portugal und weitere Länder

mit der Bitte um Diskussion dieser Vorschläge und um Zustimmung der Adressaten, insbesondere auch der VW-Belegschaften aller Standorte durch Beschlüsse auf Betriebsversammlungen sowie durch Beschlüsse der Vertrauenskörper in den Werken, der Vertrauensleutevolllversammlungen und auf Vollversammlungen der Mitglieder.

Für eine andere Strategie und ein klares Vorgehen gegen die Angriffe des Vorstands

Die Kündigung der Tarifverträge ist auch eine Chance!

Die Tarifverträge sind vom Vorstand gekündigt worden mit dem Ziel, sie zugunsten des Profits und zu unserem Nachteil zu verändern.

Wir müssen jetzt den Spieß umdrehen. Die Kündigung der Tarifverträge eröffnet die Möglichkeit, Verbesserungen zu unseren Gunsten durchzusetzen und damit auch die Voraussetzungen dafür zu schaffen, rechtmäßig in die Tarifauseinandersetzung und in den Streik zu gehen.

Wir müssen aus einer Position der Stärke heraus den Vorstand mit seinen Angriffen gegen uns in die Knie zwingen. Kein weiteres Zurückweichen wie beim Weihnachtswunder, bei der Zustimmung zu den Kürzungsplänen des Vorstands und bei der mickrigen Tarifforderung von 5 Prozent. Das war ein Zeichen der Schwäche und hat den Vorstand ermutigt, zu glauben, dass für Porsche und Piëch noch mehr drin ist.

Schluss damit.

Es wäre kein Erfolg, wenn die Tarifverträge hinterher für uns schlechter wären als vorher. Denn dann würden wir diesen Angriff nur belohnen.

Es kann aber auch nicht sein, dass alles so bleibt, wie es vorher war. Auch das wäre kein Erfolg und kein Sieg.

Wir wollen keine Niederlagen und keine Teilniederlagen mehr.

Wir wollen nicht das kleinere Übel nach dem Motto: Der Vorstand wollte doch noch viel mehr, und wir haben jetzt nachgegeben – besser als nichts.



Wir müssen dem Vorstand eine Niederlage bereiten, und wir selbst müssen den Sieg davontragen.

Nur dadurch können die Belegschaften und die IG Metall gestärkt aus dieser Auseinandersetzung hervorgehen.

Die Tarifverträge auf Verbesserungsmöglichkeiten überprüfen

Als ersten Schritt müssen wir uns alle gekündigten Tarifverträge anschauen und daraufhin überprüfen, welche Änderungen vorgenommen werden müssen, um unsere Arbeitsplätze sowie unseren Lohn und unser Gehalt zu sichern.

Klar ist, dass wir für eine Arbeitszeitverkürzung eintreten müssen, denn das ist der einzige Weg, unsere Arbeitsplätze wirksam verteidigen zu können. Dabei dürfen keine Abstriche beim Lohn gemacht werden.

Außerdem muss hinterher kontrollierbar sein, dass wir nicht in weniger Zeit mehr arbeiten müssen und die Arbeitsverdichtung nicht noch weiter zunimmt.

Aber auch ansonsten gibt es einiges in den Tarifverträgen, was man sicherlich verbessern kann.

Wir sollten auf allen Ebenen versuchen, die Kündigungen so schwer wie möglich zu machen. Dazu gehört auch eine Verlängerung der Kündigungsfristen.

Man könnte im Manteltarifvertrag die Kündigungsfristen für alle Arbeitnehmer für den Fall von Werksschließungen oder der Schließung von Betriebsteilen oder Abteilungen deutlich verlängern, z. B. durch eine Grundkündigungsfrist von zwölf Monaten für alle und eine Verlängerung um weitere drei Monate pro Beschäftigungsjahr sowie für über 50-Jährige bis zum Rentenalter.

Dies sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässige Tarifforderungen, für die man rechtmäßig streiken kann.

Wir müssen hier in die Offensive gehen und dürfen uns nicht in die Defensive drängen lassen.

Sofortprogramm der Betriebsräte

Die Betriebsräte müssen Konsequenzen aus der endgültigen Aufkündigung der Sozialpartnerschaft durch den Vorstand ziehen – und zwar in Worten und in Taten.

Die Angriffe seitens des Managements können nicht durch ein „Weiter wie bisher“ oder Bitten, „der Vorstand möge endlich seinen Job machen“ abgewehrt werden.

Das „Weihnachtswunder „2024, die Zustimmung des Aufsichtsrats zum Zukunftsplan des Vorstands und die mehr als bescheidene Forderung von 5 Prozent haben den



Vorstand ermuntert, uns noch härter anzugreifen, weil er in dieser Politik die Schwäche und Zurückweichen erkannt hat und dies hat ihn zu noch weiteren Angriffen ermuntert.

Deshalb muss sofort umgesteuert werden.

Es darf keine weitere Kooperation, keine Sozialpartnerschaft und kein Co-Management mit einem Management geben, das uns frontal angreift und Werke schließen, weitere Zehntausende Arbeitsplätze abbauen und unsere Löhne kürzen will.

Die rechtlichen Möglichkeiten von Betriebsräten und Aufsichtsratsvertretern müssen voll ausgeschöpft werden – und zwar ausschließlich im Interesse der Beschäftigten und gegen die Angriffe des Vorstands.

Hierzu sollen die Betriebsräte einen Maßnahmenplan erarbeiten, der dem Vorstand die Daumenschrauben anlegt und deutlich macht: „Nicht mit uns!!“

Das würde sich sofort auf die Profite der Eigentümer auswirken und Eindruck hinterlassen.

Hier nur einige erste Ideen, die geprüft und sodann in die Betriebsratspolitik eingearbeitet werden müssen:

- Sofortige Unterbrechung der Verhandlungen zur Modernisierung der Entgelttabelle.
- Keine weiteren Zustimmungen der Betriebsräte zu geplanten Pflichtschichten.
- Keine weiteren Zustimmungen zu jeglicher Mehrarbeit.
- Sofortige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilungen, um gegen bestehende Arbeitsverdichtung und Gesundheitsgefährdungen bei der Arbeit vorzugehen.
- Kündigung von Betriebsvereinbarungen, die nicht im Interesse der Beschäftigten sind.
- Verweigerung der Zustimmung zu allen Projekten zur Weiterentwicklung und zum Einsatz von KI und zu jeglicher Software, die geeignet ist, Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer zu kontrollieren.
- Sofortige Einrichtung von mobilen und rollierenden Sprechstunden in den Hallen und Büros, damit die Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz die Möglichkeit haben, ihre Fragen zu stellen, ihre Sorgen mit Betriebsratsmitgliedern ihres Vertrauens zu besprechen und ihre Meinung dem Betriebsrat mitzuteilen.

Zusätzlich soll ein Betriebsratszimmer vor dem Werkstor eingerichtet werden, das jederzeit über den Stand der Verhandlungen und die Aktivitäten des Betriebsrats informiert.

Hier sollten auch Vertrauensleute anwesend sein, die Ansprechpartner für die Aktivitäten der Gewerkschaft sind und über die Aktivitäten der Gewerkschaft informieren können.

Zudem sollten dort auch die Aufsichtsratsmitglieder hinkommen, die auf die vielen Fragen und Zweifel antworten können, die durch die Zustimmung der Aufsichtsratsmitglieder entstanden sind, und die Auskunft über ihr weiteres Vorgehen geben.

Betriebsversammlungen zur Einbeziehung der Belegschaft

Betriebsversammlungen sind vorzubereiten, damit die Belegschaft ihre Meinung zu den Angriffen und zu einem Verteidigungsplan durch einen Antrag an den Betriebsrat äußern kann (§ 45 BetrVG).

Die Betriebsversammlungen sollen so organisiert werden, dass die Belegschaft vor und nach jedem Verhandlungstag mit dem Vorstand informiert wird. Sie sind dafür jeweils zu unterbrechen und nach dem nächsten Verhandlungstag fortzusetzen.

Sofortprogramm der Vertrauenskörper und der IG Metall

- Sofortige Errichtung von Büros der Vertrauensleute vor den Werkstoren, damit die Kolleginnen und Kollegen sich jederzeit über den Verhandlungsstand und über Aktionen der IG Metall informieren und diese unterstützen können.
- Sofortige Organisation eines Plans zur Durchführung von Autokorsos, Demonstrationen und Kundgebungen.
- Ernsthafte Vorbereitung eines unbefristeten Streiks unter Einbeziehung des Hallenbodens von der ersten Minute an.
- Sofortige Einberufung von Aktiventreffen der Kolleginnen und Kollegen, die den Streik mit vorbereiten wollen.

Der Streik ist vor allem eine Angelegenheit von uns Kolleginnen und Kollegen vom Hallenboden!

Sofortprogramm des Aufsichtsrats

- Distanzierung von der Zustimmung der Mitglieder des Aufsichtsrats zum Zukunftsplan 2030 des Vorstands und Rücknahme dieser Zustimmung.
- Die Zustimmung zu allen Kürzungsmaßnahmen des Vorstands wird ab sofort verweigert.
- Der Aufsichtsrat soll den Zustimmungsvorbehalt auf alle Kürzungsmaßnahmen wie Werksschließungen, Personalabbau, Betriebsänderungen, Ausgliederungen und Rüstungskonversion gemäß § 9 Abs.2 der Satzung der Volkswagen AG erweitern.
- Der Aufsichtsrat muss die Zustimmung zu diesen Maßnahmen verweigern.

Der Aufsichtsrat hat nach dem VW-Gesetz und der Satzung von VW die rechtliche Möglichkeit, gemeinsam mit der Sperrminorität des Landes Niedersachsen eine



Werksschließung, Ausgliederung und weiteren Personalabbau zu verhindern und den Weg für eine nachhaltige Zukunft von VW zu eröffnen. Voraussetzung ist aber, dass der Aufsichtsrat zuvor die Zustimmung zu Werksschließungen, Ausgliederung und Personalabbau verweigert hat. Dann kann auch die Hauptversammlung Werksschließung, Personalabbau und Ausgliederung nur mit 80 % Mehrheit beschließen. Diese werden sie aber nicht bekommen, wenn Niedersachsen dagegen stimmt.

Schluss mit der Geheimdiplomatie! Schluss damit, uns vor vollendete Tatsachen zu stellen!

Wir sind bereits zweimal durch vollendete Fakten überrascht worden.

Zum einen durch das sogenannte „Weihnachtswunder“ 2024, das uns mit Lohnverzicht und dem Abbau von 35.000 Stellen „beglückt“ hat.

Und dann durch die nächste Überraschung: Unsere Vertreter im Aufsichtsrat haben dem „Zukunftsplan 2030“ des Vorstands nicht die Zustimmung verweigert, obwohl sie das noch bis zuletzt fest zugesichert hatten.

Das geht so nicht weiter!

Hieraus müssen Konsequenzen gezogen werden.

Wir akzeptieren nicht, dass wir erneut vor vollendete Tatsachen gestellt werden!

Die Verhandlungsführer müssen durch die Vertrauensleutevollversammlungen unserer Gewerkschaft zu folgendem Vorgehen verpflichtet werden:

- Rückbericht und Rechenschaftspflicht nach jedem Verhandlungstag gegenüber der Belegschaft und den IG-Metall-Mitgliedern, um alle Kolleginnen und Kollegen zu informieren und über die nächsten Schritte gemeinsam beraten zu können.
- Keine Forderungen ohne vorherige Zustimmung der IG-Metall-Mitglieder auf einer Vollversammlung aller IG-Metall-Mitglieder.
- Keine Forderung ohne vorherige Diskussion und Zustimmung der Belegschaft auf Betriebsversammlungen (Vollversammlungen) durch Abstimmung und Beschluss der Betriebsversammlung (§ 45 BetrVG)
- Kein Abschluss ohne vorherige Zustimmung der IG-Metall-Mitglieder auf einer Mitgliedervollversammlung aller IG-Metall-Mitglieder.
- Kein Abschluss ohne vorherige Diskussion und Zustimmung der Belegschaft auf Betriebsversammlungen (Vollversammlungen) durch Abstimmung und Beschluss der Betriebsversammlung (§ 45 BetrVG)
- Professionelle Vorbereitung eines Streiks durch einen Mobilisierungs- und Organisationsplan sowie eine stufenweise Eskalation, bis wir uns durchgesetzt haben.



- Kein Abbruch der Eskalation ohne vollständige Durchsetzung unserer Interessen und ohne unsere vorherige Zustimmung.

Keine Kompromisse bei Beschäftigungssicherung, Arbeitszeit und Löhnen

- Kein weiterer Stellenabbau und keine Werksschließungen.
- Arbeitszeitverkürzung in einem ersten Schritt auf 30 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich.
- Darüber hinaus eine dynamisch wirkende Absenkungsklausel, die die wöchentliche Arbeitszeit auf das erforderliche Maß zur Sicherung aller Arbeitsplätze absenkt.
- Arbeitszeitverkürzung nur mit vollem Lohnausgleich sowie mit vollem Personalausgleich.
- Keine weitere Arbeitsverdichtung.
- Kein weiterer Lohnverzicht.

Altersteilzeit, Vorruhestand und Ausbildung

- Für Altersteilzeit im Blockmodell und Vorruhestandsregelungen, die verhindern, dass langjährige Beschäftigte krank, invalide und völlig erschöpft in den Ruhestand gehen und deren Arbeitsplatz durch Berufseinsteiger, möglichst unsere Auszubildenden, ersetzt wird.
- Vorruhestand für alle über 55-Jährigen bei voller Weiterzahlung des Gehalts.
- Für jeden Kollegen, der in Vorruhestand oder Altersteilzeit geht, soll ein Auszubildender übernommen werden.
- Übernahme aller Auszubildenden.
- Verdreifachung der Anzahl aller Auszubildenden, damit sie eine berufliche Perspektive bekommen, Industriearbeitsplätze in der Region gesichert werden und VW als Mobilitätskonzern bezahlbare und erschwingliche Mobilität gewährleisten kann.
- Für jeden übernommenen Auszubildenden soll ein Kollege mit 55 Jahren in den Vorruhestand gehen dürfen.

Für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Sicherung von Arbeitsplätzen

Wir wollen eine für die Gesellschaft nutzbringende Produktion.

Keine Kriegsproduktion, die gerade keine sicheren Arbeitsplätze schafft und uns nur zum Angriffsziel macht.



Stattdessen zivile, nachhaltige und ökologisch sinnvolle Produktion an allen Standorten für eine kostengünstige und erschwingliche Mobilität für alle, d. h. beispielsweise die Produktion von Schienenfahrzeugen, Elektro-Sammelbussen, erschwingliche ElektroKfZ, usw.

Umsetzung der Produktideen und Entwicklungen, die durch unsere Kolleginnen und Kollegen an den Standorten bereits entwickelt worden sind.

VW muss zu einem Mobilitätsanbieter ausgebaut werden, der Industriearbeitsplätze national und international sowie in den Regionen sichert und bezahlbare, erschwingliche Mobilität für alle Menschen garantiert.

VW muss uns und der Gesellschaft gehören - nicht den Milliardären.

Kein gegenseitiges Ausspielen mehr!

Die Betriebsräte und die Vertrauenskörper dürfen sich nicht länger auf Standortkonkurrenz einlassen.

Keine Konkurrenz unter Kolleginnen und Kollegen und kein gegenseitiges Unterbieten von VW-Standorten untereinander – auch nicht gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern, die ebenfalls angegriffen werden.

Unsere mexikanischen Kolleginnen und Kollegen und auch die Beschäftigten an anderen Standorten sind ebenfalls bedroht und wehren sich.

Alle VW-Betriebsräte der Standorte, der Gesamtbetriebsrat, der Europäische Betriebsrat, der Weltbetriebsrat und alle Vertrauenskörper und auch alle anderen Arbeitnehmervertretungen weltweit sollen folgenden Vertrag unterschreiben und sich zu den darin enthaltenen Verhaltensregeln verpflichten.

Selbstverpflichtung und Solidaritätsversprechen der Belegschaften und ihrer Arbeitnehmervertretungen

Die Betriebsräte, die Belegschaften, die Vertrauensleutevollversammlungen und alle Arbeitnehmervertretungen sollen einen Solidarpakt beschließen und miteinander verbindlich vereinbaren.

Wir verpflichten uns – in Worten und Taten – zu folgenden Grundsätzen:

- Kein Werk darf gegen ein anderes Werk ausgespielt werden, und kein Werk darf ein solches Ausspielen hinnehmen oder dulden, sondern muss aktiv dagegen vorgehen.
- Die Unterzeichner verpflichten sich zur gegenseitigen Solidarität.
- Wird ein Werk angegriffen, sehen die Unterzeichner und Beschäftigten dies als Angriff gegen alle an.



- Betriebsräte, Arbeitnehmervertretungen sowie alle in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften verpflichten sich zur Aufstellung eines Verteidigungsplans und zu wirksamen Abwehrmaßnahmen gegen den Angriff auf das Werk.
- Dieser Verteidigungsplan wird auf Versammlungen der Vertrauensleute, der Gewerkschaftsmitglieder und der Belegschaften vorgestellt, diskutiert und abgestimmt.
- Die Konkurrenz um den billigsten Standort wird beendet.
- Die IG-Metall und alle anderen im Konzern tätigen Gewerkschaften sorgen dafür, dass diese Vereinbarungen auch mit den Belegschaften und ihren Arbeitnehmervertretungen anderer Autokonzerne wie Mercedes, BMW usw. abgeschlossen werden.

Die Schließung des Audi-Werks in Brüssel hat die Arbeitsplätze in Ingolstadt nicht sicherer gemacht, sondern dem Vorstand gezeigt, dass man uns einzeln plattmachen kann.

Keine Zölle, kein Handelskrieg, keine Konkurrenz zu anderen nationalen oder internationalen Standorten.

Wir dürfen uns nicht gegen die Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern ausspielen lassen. Wir dürfen uns bei unseren Löhnen nicht gegenseitig Konkurrenz machen, sondern müssen davon ausgehen, dass es für sie und uns gut und nicht schlecht ist, wenn unsere Kolleginnen und Kollegen in China oder anderen Ländern mehr Lohn bekommen.

Umgekehrt ist Lohnverzicht bei uns für den Vorstand ein Anlass, auch in anderen Ländern weiter zu kürzen.

Wir haben gemeinsame Interessen mit den Kolleginnen und Kollegen in allen anderen Ländern, nicht mit den Bossen.

Die Grenze verläuft nicht zwischen den Ländern, sondern zwischen unten und oben!

Solidarität ist keine Nächstenliebe, sondern das Zusammenstehen, das uns allen nützt.

Einen Finger kann man brechen, eine Faust nicht.

Gewerkschafter von Unten

Wir unterstützen diesen Brief

Gewerkschafter von Unten

Name	Funktion	Standort
Mirco Baxmann	Vertrauensmann und Delegierter	Wolfsburg
Ercan Laleli	Vertrauensmann	Kassel
Martin Kollek	Vertrauensmann	Braunschweig
Tunay Gür	Vertrauensmann	Kassel
Ayhan Demirbas	Vertrauensmann	Braunschweig
Lars Hirsekorn	IG-Metall-Mitglied	Braunschweig
Namik Sarikaya	Vertrauensmann	Kassel
Torsten Donnermeier	Vertrauensmann	Kassel
Hidir Budak	Vertrauensmann	Kassel
Michael Werner	Ehemaliger Vertrauensmann	Wolfsburg
Majuran Srisegaran	Vertrauensmann	Braunschweig
Christian Schulze	Vertrauensmann	Braunschweig
Christos Paralís	Vertrauensmann	Salzgitter

Unterstütze den offenen Brief. Mach mit!

Du teilst unsere Forderungen und möchtest gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen aktiv werden? Komm zu GvU DIREKT, bring dich ein und hilf mit, den offenen Brief zu verbreiten.

<https://www.gvu-direkt.de>

QR-Code scannen oder die Internetadresse öffnen.

