

WEKA 28.01.15

Der Kampf ist noch nicht zu Ende



"Im Aufsichtsrat mit Nein stimmen und dann schweigen? Dann wäre man ...

Exklusivinterview mit Rainer Eienkel, Betriebsratsvorsitzender Werke Bochum der Adam Opel AG
Über zehn Jahre Kampf gegen die Schließung des Bochumer Opel-Werkes. Ende dieses Jahres ist es soweit. Dann stellt Opel seine Automobilherstellung hier ein.

Doch der Kampf der Bochumer Kollegen geht weiter, im Interesse der anderen Opel-Standorte, der Mitarbeiter in der Transfergesellschaft, eines Lebens nach Opel, wie Rainer Eienkel (60), Betriebsratsvorsitzender Werke Bochum und Aufsichtsratsmitglied der Adam Opel AG, im Gespräch mit „getfax“ erklärt.

Kompromiss? Welcher Kompromiss?

getfax: *Herr Eienkel, die Automobilherstellung in Bochum ist Geschichte. Wie kam der Kompromiss dafür zustande?*

Rainer Eienkel: Ein Kompromiss? Das sehe ich nicht so.

getfax: *Es wird doch irgendein Angebot der Arbeitgeberseite gegeben haben, dem Sie als Betriebsrat dann letztlich zugestimmt haben, oder?*

Zustimmung verweigert

Rainer Eienkel: Es gab zunächst einen Sanierungsplan des Managements. Dem hatten die Bochumer Opelaner ihre Zustimmung verweigert. Dazu gehörte ein mit der IG Metall ausgehandelter Tarifvertrag. Als einzige Belegschaft in Deutschland hatten wir in Bochum mit 76 Prozent der Belegschaft dagegen gestimmt.

Detroit bleibt hart

Der Sanierungsplan sah vor, dass Opel zum Jahresende unwiderruflich die Autoproduktion im Ruhrgebiet beendet. Im Gegenzug für Zugeständnisse der Beschäftigten hatte Opel in einem Tarifvertrag angeboten, die Fahrzeugfertigung erst Ende 2016 zu schließen. Alle anderen Werke bekamen langfristige Produktionszusagen.

Keine weitere Abstimmung

Gleichzeitig sollte das Management jederzeit aus den Zusagen für Bochum aussteigen können. Dies lehnten wir als Betriebsrat und Belegschaft ab. Wir hatten gehofft, so faire Verhandlungen und einen Verzicht auf die Schließung zu erreichen. Die Konzernspitze in Detroit ließ sich jedoch nicht erweichen. Sie sieht

nach wie vor in der Schließung der traditionsreichen Bochumer Fabrik neben zahlreichen neuen Automodellen einen wichtigen Bestandteil in ihrer Strategie, um das defizitäre Europageschäft bis Mitte des Jahrzehnts in die Gewinnzone zu bringen.

Nach neuen Verhandlungen gibt es seit Juni einen neuen Tarifvertrag, der verbindliche Austrittskonditionen und als Ersatz für die Werksschließung die Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen festlegt. Aber das wurde gar nicht mehr zur Abstimmung gestellt.

Arbeitslosigkeit droht 2500 Opelanern

getfax: *Und was sieht das vor?*

Rainer Einenkel: Es sieht vor, dass zum Jahresbeginn 2015 die Autoproduktion schließt und die Belegschaft in eine Transfergesellschaft übergeht. Sie soll die Beschäftigten für den Arbeitsmarkt weiterqualifizieren.

Von ursprünglich 3200 Beschäftigten zum Jahresbeginn haben mittlerweile rund 300 einen neuen Job in anderen Opel-Werken und außerhalb von Opel gefunden. Weitere 265 werden noch in das Warenverteilzentrum hier in Bochum wechseln, das vom Opel-Partner Neovia betrieben wird. Über 2.500 Opelanern droht die Arbeitslosigkeit.

552 Millionen Euro stellt der Konzern unter anderem für Abfindungen und die Einrichtung von Transfergesellschaften bereit. In der Transfergesellschaft, die je nach Alter ein bis zwei Jahre, im Einzelfall sogar drei Jahre genutzt werden kann, wird im ersten Jahr 80 Prozent, im zweiten 75 und im dritten 70 Prozent des letzten Nettoverdienstes als Bruttozahlung gezahlt.

Dem ganzen liegt ein Sozialtarifvertrag zugrunde. Wir als Betriebsrat waren nicht als solcher an den Tarifverhandlungen, sondern nur auf dem Umweg als Mitglieder der IG Metall beteiligt.

Aufsichtsrat nicht korrekt informiert

getfax: *Sie als Betriebsrat führen den Streit um die Stilllegung des Bochumer Werkes nun vor Gericht fort. Was wollen Sie damit erreichen?*

Rainer Einenkel: Übrigens, die Klage wurde bereits im Sommer 2013 eingereicht. Wir werden mit der Einschaltung des Gerichts nicht mehr erreichen können, dass die Entscheidung zur Schließung des Werkes in Bochum zurückgenommen wird. Wie sollte das auch funktionieren?

Nein. – Es geht bei der Auseinandersetzung vor Gericht zunächst darum, dass der gesamte Aufsichtsrat nicht korrekt vom Management über die Pläne informiert wurde, die Produktion des Familienwagens „Zafira“ Ende 2014 von Bochum ins Stammwerk nach Rüsselsheim zu verlagern.

Die vorgelegten Werks- und Kostenvergleiche wurden nachweisbar zum Nachteil des Werkes Bochum manipuliert.

Zum Zweiten geht es um die Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Sie ist unserer Ansicht nach nicht rechtmäßig zustande gekommen. Wir wollen vom Gericht konkret feststellen lassen, ob die Vertreter von General Motors im Opel-Aufsichtsrat ordnungsgemäß bestellt waren, als sie im April 2013 das Ende der Fabrik im Ruhrgebiet einleiteten.

Mitbestimmung keine verschiebbare Verhandlungsmasse

Sinn und Zweck des Rechtsstreites gehen aber über diese konkreten Zielsetzungen hinaus. Wir wollen auch im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen an den anderen Standorten gerichtlich festgestellt wissen, dass man Arbeitnehmerrechte nicht mit Füßen treten kann. Dies könnte wichtig werden, sollten weitere Standorte von einer Schließung bedroht werden.



... ein zahnloser Tiger: Rainer Einenkel auf der Bochumer Opel-Solidaritätsveranstaltung vor 20.000 Menschen im März 2013 (Foto: Betriebsrat Opel Bochum)

Es soll festgestellt werden, dass Zusagen auch eingehalten werden und alles Menschenmögliche zur Wahrung von Arbeitsplätzen getan wird. Es kann nicht sein, dass europäische Mitbestimmungsstandards nach dem Willen der US-Mutter als beliebig verschiebbare Verhandlungsmasse behandelt werden. Die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat haben geschlossen gegen die Schließung von Bochum gestimmt. Im Aufsichtsrat mit Nein stimmen und dann schweigen? Dann wäre man ein zahnloser Tiger.

getfax: *Wie war die Solidarität in anderen Opel-Werken, als die Schließung Ihres Werkes hier in Bochum publik wurde?*

Rainer Einenkel: Wir bekamen natürlich Solidaritätsadressen von anderen Standorten, zum Beispiel von unseren Kolleginnen und Kollegen in Eisenach. Besonders haben wir uns über die Bekundungen echter Solidarität von Werken auf Seiten der Mitbewerber und vieler tausender Menschen und Organisationen aus dem In- und Ausland gefreut. Dafür auch an dieser Stelle unseren herzlich Dank!

getfax: *Angefangen haben Sie 1972 bei Opel in der Ausbildung zum Elektriker, es folgten Mitarbeitervertretung als Jugendvertreter, 1987 Wahl in den Betriebsrat, wie bei Opel grundsätzlich üblich mit Freistellung, 2004 Wahl zum Vorsitzenden. Ende dieses Jahres nun endet Ihre Mitarbeit bei Opel und damit als Betriebsrat. Haben Sie schon Pläne für die Zeit danach?*

Rainer Einenkel: Als Vorsitzender des Betriebsrates bin ich ja Mitglied in fünf weiteren Betriebsräten in Unternehmenstöchtern und Partnerfirmen von Opel. Aber Sie haben schon Recht: als Betriebsrat von Opel in Bochum endet meine Tätigkeit mit Jahresende. Ich werde mit Übergangstätigkeiten voraussichtlich bis ins kommende Frühjahr beschäftigt sein, dann ist für mich hier Schluss. Über meine weitere Beschäftigung bis zum Rentenalter habe ich noch nicht entschieden.

Floskeln wie Auslagerung

getfax: *Was können Sie Betriebsräten anderer Firmen, anderer Branchen auf den Weg geben, wie man mit widerspenstigen Arbeitgebern umgeht?*

Rainer Einenkel: Ratschläge erteile ich ungern. Und – falls Sie darauf hinaus wollen: ich werde auch als Rentner keine Memoiren schreiben. Wen soll das schon interessieren, was ich erlebt habe? Jeder macht seine eigenen Erfahrungen.

Ich kann aber sagen, dass wir in den zehn Jahren meines Betriebsratsvorsitzes zwar immer wieder mit Schließungsplänen des Managements konfrontiert waren.

Das wird dann oft auch mit den üblichen Floskeln wie Auslagerung oder Besinnung auf das Kerngeschäft ummäntelt. Egal wie, wir haben sie immer wieder erfolgreich bekämpfen können.

Es gibt Mittel und Wege...

getfax: *Was war Ihr Geheimrezept?*

Rainer Einenkel: Naja, Geheimrezept ... es gibt ganz legale Mittel und Wege, wie man der Arbeitgeberseite seinen Willen deutlich machen kann. Wie sagte doch Martin Luther in abgewandelter Form: Hier stehe ich, ich kann auch anders.

Informationsrechte und -pflichten

getfax: *Wie zum Beispiel?*

Rainer Einenkel: Zum Beispiel sieht das Betriebsverfassungsgesetz Informationspflichten und Informationsrechte vor. Dieses verbrieft Recht haben wir oft sehr kreativ genutzt, manchmal stundenweise und einmal sogar eine ganze Woche. Mit dieser Rückendeckung konnten wir oft erfolgreich in den Verhandlungen gute Vereinbarungen erzielen, zum Beispiel rund 1500 vom Arbeitsplatzverlust bedrohte Beschäftigte über Partnerverträge zu Opel-Bedingungen in Arbeit zu halten.

Drei Grundregeln für Betriebsräte

getfax: *Wie sind Sie mit Kritik aus den eigenen Reihen umgegangen?*

Rainer Einenkel: Als Betriebsratsvorsitzender steht man oft vor unpopulären und schwierigen Entscheidungen. Da kann und darf man nicht weglaufen. In einem Betrieb mit tausenden Beschäftigten wird sehr oft mit Leidenschaft – und Bochum ist dafür besonders bekannt – über den richtigen Weg gestritten. Das muss man aushalten können.

Grundsätzlich habe ich drei Grundregeln in meiner Betriebsratsarbeit befolgt:

- Keine Gewerkschaftsausschlüsse, d.h. abweichende Meinungen, egal wie unsachlich und heftig vorgetragen, durften nie zu einem Ausschluss aus der Gewerkschaft führen;
- Offene Tür: wann immer eine Kollegin oder ein Kollege Rat und Hilfe bei mir suchte, fand er bei mir eine offene Tür. Die wurde nur geschlossen, wenn jemand dies ausdrücklich wünschte;
- Bessere Vorschläge, sofortige Umsetzung: wer bessere Vorschläge zu machen hat, soll sie vorbringen und er bekommt den Auftrag, sie dann möglichst schnell auch umzusetzen.

Das alles hat sicherlich auch dazu beigetragen, dass die von mir angeführte Liste bei den Betriebsratswahlen immer stärker wurde und wir mit 85 Prozent IG Metall-Mitglieder der mitgliederstärkste Betrieb bei Opel sind.

Zehn Jahre lang die Schließung verhindert

getfax: *Wäre das Schicksal für das Werk Bochum noch abwendbar gewesen?*

Rainer Einenkel: Eine Werksschließung ist die brutalste und dümmste Lösung. Die Arbeitnehmerseite hat in der Vergangenheit viele Vorschläge gemacht,

Standorte abzusichern, neue Märkte zu erschließen bzw. eine klügere Modellpolitik zu machen. Es gab also immer Alternativen zur Schließung.

getfax: *Sie persönlich haben sich in vielen Jahren an vorderster Front für Ihre Kolleginnen und Kollegen aufgeopfert – letztlich alles umsonst?*

Rainer Eienkel: Gemeinsam mit der Belegschaft und durch viele kreative, oft schmerzhaft vereinbarte Vereinbarungen konnten wir zehn Jahre die Schließung verhindern. Es war also nicht umsonst. Die Schließung konnten wir jetzt nicht mehr verhindern, aber die Sozialplankosten werden GM/Opel mit über 630 Millionen Euro belasten. Es wird die teuerste Werksschließung für GM in Europa.

getfax: *Herr Eienkel, wir danken für das Gespräch.*