

Rüb, Stefan

Working Paper

Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen: Eine Bestandsaufnahme

Arbeitspapier, No. 27

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Rüb, Stefan (2000) : Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen: Eine Bestandsaufnahme, Arbeitspapier, No. 27, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/116490>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Stefan Rüb

***Weltbetriebsräte und andere Formen
weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen
in transnationalen Konzernen***

Arbeitspapier 27

**Weltbetriebsräte und andere Formen
weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen
in transnationalen Konzernen**

Eine Bestandsaufnahme

Stefan Rüb

Stefan Rüb arbeitet als Diplomsozialwirt in Göttingen.

E-Mail: s.rueb@t-online.de

Impressum:

Herausgeber:

Hans-Böckler-Stiftung

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB

Bertha-von-Suttner-Platz 1

40227 Düsseldorf

Telefon: (0211) 7778-198

Telefax: (0211) 7778-188

E-Mail: Lothar-Kamp@boeckler.de

Redaktion: Lothar Kamp, Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung

Best.-Nr.: 11027

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, November 2000

DM 20,00

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	5
II. Die erste Welle von Weltkonzernausschussgründungen: Eine historische Episode	9
III. Der aktuelle Stand weltweiter Arbeitnehmersvertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen	13
III.1. Ansätze im Organisationsbereich der FIET	13
III.2. Ansätze im Organisationsbereich der IUL	14
III.2.1. IUL-Welttreffen bei Nestlé	14
III.2.2. Der erweiterte Europäische Betriebsrat bei Danone	16
III.3. Ansätze im Organisationsbereich der ICEM	17
III.3.1. ICEM-Netzwerke bei Bridgestone/Firestone und Rio Tinto	18
III.3.2. Die globale Kollektivvereinbarung bei Statoil	19
III.3.3. Erste Schritte einer weltweiten Arbeitnehmersvertretung bei BASF	20
III.4. Ansätze im Organisationsbereich des IMB	21
III.4.1. Die Weltbetriebsräte im Metallsektor	23
III.4.1.1. Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat (VW-WKBR)	24
III.4.1.2. Der SKF-Weltrat	29
III.4.2. Die IMB-Weltkonzernausschüsse (WKA)	33
III.4.2.1. Überblick	33
III.4.2.2. Die IMB-Weltkonzernausschüsse im einzelnen	36
IV. Resümee und Perspektiven	39
V. Literatur	43
VI. Anhang	45
• Vereinbarung des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats	47
• Vereinbarung des SKF-Weltrats	53
• Vereinbarung des Personalrats zur Unterrichtung und Anhörung der NatWest Group	57
• Vereinbarung des Rats zur Information und Konsultation der Gruppe Danone	65
• Auf der ICEM/USWA-Weltkonferenz für Bridgestone/Firestone verabschiedete Resolution	71
• Vereinbarung eines Verhaltenskodex bei IKEA	73
Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	75

I. Einleitung

Die Wirkungen global ausgerichteter Konzernstrategien und -politiken werden für die Beschäftigten, die ArbeitnehmervertreterInnen und die Gewerkschaften zunehmend unmittelbar spürbar. Nationale Arbeitsbeziehungs-systeme geraten unter Druck und verlieren an Wirksamkeit. Transnational ausgerichtete Gewerkschafts- und betriebliche Interessenvertretungspolitik wird zur nahezu unumgänglichen Notwendigkeit, um auf einer Augenhöhe mit den Konzernleitungen zu bleiben. Die besonderen Rahmenbedingungen innerhalb der Europäischen Union haben es ermöglicht, dass mittlerweile eine beachtenswerte Anzahl europäischer Betriebsratsgremien existiert. Angesichts der Logik der Konzerninternationalisierung können Europäische Betriebsräte aber nur ein Zwischenschritt sein. Notwendig ist der Aufbau von Arbeitnehmervertretungsstrukturen, die alle Standorte eines Konzerns umfassen, der Aufbau transnationaler Arbeitsbeziehungen im globalen Maßstab. Denn: „Erst mit der Einrichtung von Weltbetriebsräten wäre die Organisationsstruktur der Arbeitskraftseite der Entscheidungsstruktur des Arbeitgebers kongruent.“ (Schmierl 1999, S. 577) Der Vorsitzende des Weltkonzernbetriebsrats bei Volkswagen Klaus Volkert sieht dieses Gremium folgerichtig als „Antwort auf die immer stärkere globale Integration des Konzerns“ und hält „ein isoliertes Vorgehen in der Gewerkschaftsarbeit (für) heute einfach nicht mehr möglich“ (VW-Magazin 3/1998, S. 74).

Die empirisch vorfindbaren Ansätze einer weltweiten konzernbezogenen Arbeitnehmervertretung sind aber bislang noch gering. Dies gilt sowohl für konzernweit gültige Vereinbarungen als auch für Organisationsstrukturen einer weltweiten Arbeitnehmervertretung, die im Zentrum der nachfolgenden Ausführungen stehen.

Das Feld von Ansätzen einer weltweiten konzernbezogenen Arbeitnehmervertretung lässt sich wie folgt abstecken. Zu unterscheiden sind einerseits transnationale Kommunikations- und Kooperationsstrukturen (regelmäßige Treffen, Gremien) und andererseits transnationale Vereinbarungen¹, wobei erstere zum Teil wiederum auf Vereinbarungen beruhen. Strukturen und Vereinbarungen können entweder nur regional oder aber transregional/weltweit wirksam sein. Im Vergleich zu anderen Weltregionen finden sich in Europa mit über 600 vereinbarten Europäischen Betriebsräten die bei weitem ausgeprägtesten transnationalen Arbeitsbeziehungen. Daneben finden sich eine Reihe weiterer europaweit geltender Vereinbarungen zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Für die anderen Weltregionen sind nur wenige transnationale Aktivitäten im Bereich der Arbeitsbeziehungen bekannt, z. B. in Form regionaler Weltarbeitnehmerkonferenzen wie bei Nestlé, was auch, aber nicht ausschlaggebend daran liegen dürfte, dass Informationen über Aktivitäten anderer Weltregionen in Europa nur auf geringes Interesse stoßen und deshalb auch kaum verfügbar sind.

Vier Formen transregionaler/weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen auf Konzernebene lassen sich unterscheiden: Weltkonzernausschüsse² bzw. konzernbezogene gewerkschaftliche Netzwerke, Weltbetriebsräte, erweiterte Europäische Betriebsräte und – mit Einschränkung – gegenstandsbezogene Informationsausschüsse.

Weltkonzernausschüsse sind von den Internationalen Gewerkschaftsverbänden organisierte und weitgehend finanzierte Treffen betrieblicher und gewerkschaftlicher ArbeitnehmervertreterInnen. Zum Teil sind VertreterInnen der zentralen Leitung der Unternehmen(sgruppen) bereit, an den Treffen teilzunehmen und über die globale Konzern-

1 D.h. die Strategie, weltweit wirksame und verbindliche Vereinbarungen auf europäischer oder nationaler Ebene abzuschließen; exemplarisch ist die Vereinbarung eines Verhaltenskodex zwischen dem IBHH und IKEA im Anhang abgedruckt.
2 Diese werden wahlweise auch als Weltkonzernräte bezeichnet.

strategie zu informieren. Die ICEM schraubt den Anspruch etwas zurück und spricht statt von Weltkonzernausschüssen von Netzwerken. Bei letzteren steht der Aufbau EDV-gestützter Information und Kommunikation im Zentrum; weltweite Treffen dienen vor allem dazu, diese anzustoßen und zu intensivieren.

Weltbetriebsräte beruhen dagegen auf einer (schriftlichen oder mündlichen) Vereinbarung zwischen Arbeitnehmervertretung und zentraler Leitung eines/r Unternehmens/gruppe über die Einrichtung eines Arbeitnehmervertretungsgremiums. Die zentrale Leitung geht Verpflichtungen ein. Sie trägt zumindest einen Teil der Kosten und verpflichtet sich, das geschaffene Gremium zu informieren.

Die Erweiterung Europäischer Betriebsräte um außereuropäische TeilnehmerInnen ist eine dritte Möglichkeit, weltweite Arbeitnehmervertretungsstrukturen in Konzernen aufzubauen. Sie kann entweder eine freiwillige Vereinbarung mit der zentralen Leitung zur Grundlage haben (für EBR-interne und Plenarsitzungen) oder auf einer autonomen Entscheidung der Arbeitnehmerseite beruhen (nur für EBR-interne Sitzungen).

Gegenstandsbezogene Informationsausschüsse sind in mehrerlei Hinsicht eine begrenzte Form weltweiter konzernbezogener Arbeitnehmervertretungsstrukturen. Ihre Einrichtung ist Bestandteil einer thematisch-inhaltlichen Vereinbarung mit konzernweitem Wirkungskreis. Die Ausschüsse selbst dienen als Kontrollgremien der Vereinbarungsinhalte und sind entsprechend auf einen ausgewählten Gegenstandsbereich bezogen und begrenzt. Zudem ist auch der Kreis der Mitglieder dieses Kontrollgremiums entsprechend der Zwecksetzung auf einige wenige Repräsentanten der Beschäftigten begrenzt. Diese Form wurde hier aufgenommen, weil sie einen Zwischenschritt zu weitergehenden Strukturen darstellen könnte. Gegenstandsbezogene Ausschüsse sind zumindest ein erster Schritt der Akzeptanz weltweiter Strukturbildung auf Belegschaftsseite durch die Konzernleitungen.

Die Einrichtung von Weltbetriebsräten (als eigene Gremien oder als erweiterte Europäische Betriebsräte) steht noch ganz am Anfang und noch ist nicht auszumachen, ob sie sich tatsächlich zu einer relevanten Bewegung entwickeln wird. Durch die Internationalen Berufssekretariate angestoßenen Weltkonzernausschüsse und Netzwerke existieren – zumindest auf dem Papier – in mehr als 20 Konzernen; einige davon haben sich aber lediglich ein oder zwei Mal getroffen und sind danach wieder eingeschlafen, bei einigen liegen die letzten Treffen bereits etwa zehn Jahre zurück, wieder andere wurden erst in den letzten Jahren gegründet, so dass ihre weitere Entwicklung noch nicht absehbar ist.

Grafik: Das Feld transnationaler konzernbezogener Arbeitnehmervertretung

	regional	transregional
Organisationsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> • Europäische Betriebsräte (über 600) • regionale Arbeitnehmerkonferenzen / Netzwerke (z. B. Nestlé, Barclays, BASF) 	<ul style="list-style-type: none"> • Weltbetriebsräte (VW, SKF, National Westminster Bank) • erweiterte Europäische Betriebsräte (Danone) • Weltkonzernausschüsse und konzernbezogene Netzwerke (FIAT, Ford, GM, Honda, Mazda, Mitsubishi, Nissan, Renault, Toyota, Volvo, Alcatel, ABB, Electrolux, Ericsson, GE, Matsushita, Northern Telecom, Siemens, TCE, Alfa Laval, SKF, Caterpillar, Nestlé, Bridgestone, Goodyear, Rio Tinto) • thematisch begrenzte Informationsausschüsse (Statoil)
Vereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> • EBR-Vereinbarungen (über 600) • andere für eine Konzernregion geltende Vereinbarungen (z. B. Ford, Deutsche Bank, Nestlé, ENI, Cardo) 	<ul style="list-style-type: none"> • WBR- und erweiterte EBR-Vereinbarungen (VW, SKF, National Westminster Bank, Danone) • andere konzernweit geltende Vereinbarungen (z. B. Statoil, IKEA, Vivendi, Hoch-Tief, Danone, Hartmann, Faber-Castell).

Quelle: eigene Recherchen³

Die geschichtliche Entwicklung und der aktuelle Stand internationaler Arbeitnehmervertretung auf Konzernebene sind weder hinreichend dokumentiert noch hinreichend erforscht. Dies gilt auch für die erste Gründungswelle von Weltkonzernausschüssen Ende der sechziger / Anfang der siebziger Jahre, für die eine Reihe an wissenschaftlichen Beiträgen vorliegt (Etty 1978, Tudyka u. a. 1978, Rowan u. a. 1982, Rowan u. a. 1983, Rütters 1989), dies gilt aber vor allem für die weitere Entwicklung ab Mitte der siebziger Jahre. Weder wurden die Gründe für die nachlassende Dynamik der mit hohen Erwartungen gestarteten Weltkonzernausschüsse umfassend aufgearbeitet (vgl. hierzu Tudyka 1986) noch die neueren Entwicklungen wissenschaftlich begleitet. Der Stellenwert von Weltkonzernräten wird in neueren Veröffentlichungen entsprechend gering veranschlagt (Reutter 1996, S. 590 und 1998, S. 293f.).

Angesichts der Bedeutungszunahme multinationaler Konzerne und der Einrichtung erster Weltkonzernausschüsse, die mit hohen Erwartungen, großen Hoffnungen und Unsicherheiten verknüpft war, wurden insbesondere in den siebziger bis Anfang der achtziger Jahre die internationale Gewerkschaftsbewegung und damit verbunden die Bildung sogenannter Weltkonzernräte oder –ausschüsse Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Dies änderte sich, als klar wurde, dass die Weltkonzernausschüsse die an sie herangetragenen hohen Erwartungen nicht erfüllen konnten. Aber auch für diese erste Phase der Weltkonzernausschussbewegung ist die wissenschaftliche Aufarbeitung äußerst unzureichend. Fallstudien zur tatsächlichen Arbeitsweise der Ausschüsse wurden nicht erstellt. Die vorfindbare wissenschaftliche Literatur bietet keine solide Grundlage zur Beurteilung, inwieweit

³ Die Recherchen können keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Für Ergänzungen, Berichtigungen und weiterführende Hinweise bin ich sehr dankbar.

sich die Weltkonzernausschüsse konstituiert haben, welche Hemmnisse einer internen Konstituierung vorlagen, inwieweit und welche internen Konflikte bestanden haben oder welche Leistungen sie tatsächlich erbracht haben.⁴

Die zweite Welle der Einrichtung weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen wurde bisher nicht umfassend aufgearbeitet, so dass bereits die bloße Ermittlung der Existenz weltweiter Gremien mit erheblichem Aufwand und Schwierigkeiten verbunden ist.

4 Annäherungsweise wurde dies allerdings für den IUL-Sektor von Peter Rütters (1989, S. 216ff.) geleistet.

II. Die erste Welle von Weltkonzernausschussgründungen: Eine historische Episode

Die Einrichtung von Weltkonzernräten wurde bereits in den fünfziger Jahren innerhalb der US-amerikanischen Gewerkschaft UAW diskutiert. Der 1953 dem IMB-Automobilausschuss vorgelegte Vorschlag, „sub-councils“ für eine Reihe von Konzernen einzurichten, konkretisierte sich 1964, mehr als zehn Jahre später, in dem Beschluss der Delegierten der fünften Automobilkonferenz des IMB, zwei Welträte für die beiden größten Automobilkonzerne General Motors und Ford zu bilden. Wiederum zwei Jahre später konkretisierte sich diese Absichtserklärung: Mitte 1966 fand die erste Konferenz der „IMF World Auto Councils“ mit 34 Gewerkschaftsvertretern aus 14 Ländern in der UAW-Zentrale in Detroit statt. Die Delegierten bildeten drei Arbeitsgruppen, die Räte für General Motors, für Ford und für Chrysler/Fiat/Simca/Rootes. Auf der Konferenz wurden Themen diskutiert, die für alle Standorte gleichermaßen von Belang waren: Arbeitsbedingungen, soziale Einrichtungen, Bildungs- und Schulungsarbeit, Schutz der betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen vor Maßregeln des Konzerns, Solidaritätsaktionen im Fall von Arbeitskonflikten, gegenseitige Information und die Rolle des IMB. Am letzten Tag der viertägigen Konferenz kam es bereits zu einem – ausdrücklich als informell und unverbindlich deklarierten – Treffen zwischen den neugebildeten Räten und den Konzernleitungen von General Motors und Ford. Das Chrysler-Management hatte dagegen keine Gesprächsbereitschaft gezeigt. Im November 1966 wurde für Volkswagen/Daimler-Benz ein weiterer Automobilrat gebildet. Die Konzernleitung der Volkswagen AG war bereit, mit dem neu gebildeten Rat ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen in den Standorten außerhalb Europas zu führen. Anfang der siebziger Jahre wurden für die Automobilindustrie fünf weitere Weltkonzernräte gegründet: für British Leyland, Fiat/Citroen, Renault/Peugeot, Nissan/Toyota (alle 1971) und Volvo/Saab (1973).

Auch in anderen Subsektoren der Metallindustrie wurden in dieser Zeit ausgehend von entsprechenden Arbeitsgruppen des IMB Weltkonzernausschüsse eingerichtet: in der Elektro- und Elektronikindustrie Weltkonzernausschüsse bei General Electric (1966), bei ITT, IBM, Westinghouse, Hitachi (als gemeinsamer Ausschuss mit anderen japanischen Konzernen), AEG/Siemens, Philips und Thompson CSF (alle im Rahmen einer gemeinsamen Konferenz des Branchenausschusses 1971), bei Honeywell (1971) und Singer; in der Landwirtschaftsmaschinenindustrie u. a. bei Caterpillar, John Deere und International Harvester, im Maschinenbau bei Brown Boveri (1970) und SKF (1975). Über die Praxis und Wirkungsweise der Ausschüsse ist nichts bekannt. Viele dürften über die Auftaktveranstaltung nicht hinausgekommen sein. Nur die wenigsten dürften sich regelmäßig getroffen haben.

In der chemischen Industrie wurden auf Initiative des damaligen Generalsekretärs der Internationalen Chemiearbeiter Föderation (ICF)⁵ Charles Levinson zwischen 1969 und 1977 insgesamt 26 Weltkonzernausschüsse (darunter 1977 für Bayer, Hoechst und BASF) gegründet. Tudyka bilanziert angesichts eigener hochgesteckter Erwartungen und den euphorischen Pressemeldungen der ICF die im Chemiesektor eingerichteten Weltkonzernräte geradezu vernichtend. „... Andererseits haben nicht zuletzt unter den Folgen der wirtschaftlichen Entwicklung die einst lauthals als ‚Erfolg‘ propagierten Weltkonzernräte des ICEF und ihre Interventionen viel von ihrem faszinierenden Glanz verloren und scheinen sich im nachhinein bei genauerer Betrachtung sogar als Fiktion zu erweisen.“ (Tudyka 1978, S. 121).⁶

5 Die ICF wurde 1976 zur Internationalen Chemie- und Energiearbeiter Föderation (ICEF) und in den neunziger Jahren noch einmal zur Internationalen Föderation der Chemie-, Energie- und Bergbaugewerkschaften (ICEM) erweitert.

6 Ähnlich vernichtend beurteilt der KBR- und EBR-Vorsitzende von BASF Volker Obenauer den für BASF 1977 eingerichteten Weltkonzernausschuss (vgl. IV.3.3.).

Im Organisationsbereich der IUL wurde Anfang der siebziger Jahre ein umfangreiches Aktionsprogramm gegen multinationale Konzerne entwickelt und Weltkonzernausschüsse für Nestlé, Oetker, W.R. Grace und Unilever gegründet. Die Arbeitsgruppe für die Tabakindustrie in der IUL richtete 1973 einen gemeinsamen Weltrat für Konzerne ihrer Branche ein. „Nur der Nestlé-Rat hatte dauerhaften Bestand, während die Koordinationsgremien für W.R. Grace und Oetker bereits 1973 ihre Tätigkeit einstellten und die ICF 1976 aus dem Unilever-Rat (der 1980 von der IUL eigenständig wiederbelebt wurde) ausschied.“ (Rütters 1989, S. 231) Der Unilever-Rat konnte sich auch nach der Neuintiierung nicht auf Dauer etablieren. Rütters führt die kurze Lebensdauer der IUL-Weltkonzernausschüsse insbesondere auf gewerkschaftsinterne Faktoren zurück (ebd., S. 231f.).

Die FIET verfolgte demgegenüber die Strategie, zunächst regionale Konzernräte aufzubauen und erst dann zur Bildung von Weltkonzernausschüssen überzugehen. Aus den anderen, bisher nicht aufgeführten internationalen Berufssekretariaten heraus ist es nicht zum Aufbau von Weltkonzernausschüssen gekommen.⁷

Die erste Gründungswelle von Weltkonzernausschüssen war im wesentlichen eine US-amerikanische Initiative. Der entscheidende Anstoß ging Anfang der sechziger Jahre vom Industrial Union Department (IUD) der AFL-CIO bzw. der zu dieser Zeit stark von der AFL-CIO dominierten Internationalen Berufssekretariate IMB und ICF aus.⁸

Die erste Welle der Gründung von Weltkonzernausschüssen hob an, als die ökonomische Entwicklung des „Goldenen Zeitalters“ zum ersten Mal ins Stocken geriet und insbesondere der Aufbau ausländischer Produktionsstätten US-amerikanischer Unternehmen zur Bedrohung für die inländischen Beschäftigten wurde. Die US-amerikanischen Gewerkschaften reagierten darauf nicht mit Forderungen nach protektionistischen Maßnahmen im traditionellen Sinne, sondern mit der Strategie, die Löhne in den Tochterunternehmen dem höherem Niveau der heimischen Standorte anzugleichen, um den durch die Lohnkostenunterschiede ausgelösten Konkurrenzdruck zu vermindern. Angesichts positiver Erfahrungen in den USA selbst setzten sie große Hoffnung darauf, in kürzester Zeit zu konzernweit einheitlichen Tarifverhandlungen zu kommen.⁹ Eine Reihe von Autoren (Etty 1978, Hildebrandt/Olle/Schoeller 1976, Tudyka/Etty/Sucha 1978) verweisen als weiteres Motiv darauf, dass die US-amerikanischen Gewerkschaften über die Einrichtung von Weltkonzernausschüssen ihr eigenes gewerkschaftspolitisches Konzept verbreiten und insbesondere die Ausweitung kommunistisch oder sozialistisch orientierter Gewerkschaften verhindern wollten.

Tudyka bilanziert den „Erfolg“ der ersten Welle von Weltkonzernausschüssen Mitte der achtziger Jahre so: „Die Bildung dieser internationalen Organe war Teil einer Strategie, transnationale wechselseitige Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen herzustellen und diese schließlich durch die Weltkonzernräte regulieren zu lassen. Dieser Versuch blieb stecken und kann als gescheitert angesehen werden. Zwar bestehen noch viele Weltkonzernräte. Sie sind jedoch kaum weiter gekommen als zu in größeren Abständen tagenden außerbetrieblichen Arbeitsgruppen der internationalen Berufssekretariate.“ (Tudyka 1986, S. 325)

7 Eine Ausnahme ist der Internationale Verband der Petroleumindustrie- und Chemiearbeiter (IVPC), der eine äußerst suspektole Rolle gespielt hat, aber Ende der siebziger Jahre zur Bedeutungslosigkeit geschrumpft ist. (Tudyka 1978, S. 126ff.)

8 Für den IUL-Sektor, darauf weist Rütters (1989, S. 217) hin, kam der erste Anstoß zur Bildung von konzernbezogenen Strukturen von der britischen Tobacco Workers' Union (TWU).

9 „Ebenso wie die Automobil-Räte streben die Räte für die Elektro- und Elektronikindustrie internationale Tarifverhandlungen an. Doch ebenso wie im Automobilsektor ist auch hier der anfängliche Optimismus, daß dies schon ‚just around the corner‘ sei, einer bescheideneren Version gewichen. Trotzdem vertreten führende Funktionäre innerhalb des ‚Industrial Union Department‘ der AFL/CIO, das sich mit den großen Elektrokonzernen befaßt, noch immer die Auffassung, daß internationale Verhandlungen mittelfristig zu den wahrscheinlicheren Möglichkeiten gehören. Solche Verhandlungen wären nach ihrer Meinung nämlich nur eine Ausbreitung des amerikanischen Verfahrens ...“ (Tudyka u. a. 1978, S. 115)

Die Weltkonzernausschüsse der ersten Phase sind eine Episode geblieben und nicht zu der erhofften neben den Internationalen Gewerkschaftsverbänden und dem Internationalen Gewerkschaftsdachverband (IFBH) „dritten internationalen gewerkschaftlichen Säule“ (Piehl 1974, S. 261) geworden. Die Gründe, warum die Weltkonzernausschüsse sich nicht zu kontinuierlich tagenden und arbeitenden Gremien entwickelt haben, sind nicht hinreichend aufgearbeitet worden. Tudyka (1986, S. 328) nennt als Ursachen soziologische, juristische und ökonomische Hindernisse. Kulturelle und nationale Verschiedenheiten der Gesellschaften erschweren das Verständnis und den Umgang miteinander (soziologisch). Unterschiede der Rechtssysteme, Arbeits-, Unternehmens- Gewerkschaftsrecht usw., (juristisch) wie auch Unterschiede der Wirtschaftskraft und die allgemeine Krise der Arbeitsmärkte (ökonomisch) beschränken die Möglichkeiten gemeinsamen, transnationalen gewerkschaftlichen Handelns.

Entscheidend dürfte aber gewesen sein, dass die mit den Weltkonzernausschüssen verbundenen Möglichkeiten, zu schnellen Erfolgen zu kommen, überschätzt, und die diesen entgegenstehenden Hindernisse und Beschränkungen unterschätzt wurden. Insbesondere die Internationalen Gewerkschaftsverbände dürften angesichts der hohen Zahl der gegründeten Weltkonzernausschüsse relativ rasch an die Grenzen ihrer Arbeits- und finanziellen Kapazitäten gestoßen sein.

Reutter resümiert die Aktivitäten der Weltkonzernausschüsse Mitte der neunziger Jahre wie folgt: „... die begrenzten finanziellen Mittel, Widerstände der Unternehmen, Sprachschwierigkeiten, unklare Kompetenzen u.a.m. (führten) jedoch dazu, daß die etablierten Weltkonzernräte (...) kaum Aktivitäten entfalteten. Sie tagten nur unregelmäßig und konnten allenfalls eine Informations- und Vermittlungsfunktion ausüben (...). Gegenwärtig spielen Weltkonzernräte nur noch eine unbedeutende Rolle.“ (Reutter 1996, S. 590)

III. Der aktuelle Stand weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen

Den Internationalen Gewerkschaftsverbänden kommt beim Aufbau weltweiter konzernbezogener Arbeitnehmervertretungsstrukturen weiterhin eine große Bedeutung zu. Die diesbezüglichen Aktivitäten sind in den einzelnen Organisationsbereichen und Sektoren allerdings recht unterschiedlich.

Einerseits liegen in der Textilindustrie überhaupt keine Erfahrungen mit weltweiten Arbeitnehmervertretungsgremien vor. Zwar gab es Forderungen nach Einrichtung von Weltkonzernausschüssen von US-amerikanischen und schwedischen Gewerkschaften, diese wurden aber vor allem aus finanziellen Erwägungen vom Vorstand der Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter Vereinigung (ITBLAV) abgelehnt. Andererseits finden sich insbesondere im Metallsektor die quantitativ und qualitativ weitestgehenden Aktivitäten.

In der Bauindustrie finden sich meines Wissens über Europa hinausgehende Aktivitäten lediglich bei Lyonnais des Eaux und bei Vivendi. Bei Lyonnais des Eaux finden seit einigen Jahren international-globale Treffen betrieblicher und hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter auf informeller Basis statt. Der Europäische Betriebsrat von Vivendi initiierte und organisierte ein Seminar zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das aus Delegierten weltweit zusammengesetzt war und eine entsprechende Vereinbarung mit der Konzernleitung mit weltweiter Gültigkeit zum Ergebnis hatte.

Der Stand in den vier aktivsten Organisationsbereichen ist im folgenden beschrieben.

III.1. Ansätze im Organisationsbereich der FIET

Für die FIET steht die Einrichtung von Weltbetriebsräten nach eigenem Bekunden als allerdings nicht kurzfristige und nur über Zwischenschritte realisierbare Zielsetzung weit oben auf der Tagesordnung. Stärker als andere internationale Berufssekretariate sieht die FIET den Aufbau grenzüberschreitender Arbeitnehmervertretungsstrukturen in anderen Weltregionen als einen den Aufbau weltweiter Strukturen förderlichen Zwischenschritt an. Sie versucht deshalb, die EBR-Erfahrungen für andere Weltregionen, explizit für Afrika, fruchtbar zu machen und den Aufbau daran orientierter transnationaler Arbeitnehmervertretungsstrukturen – Regionale Works Councils (RWC) für die Region Südafrika und African Works Councils (AWC) für den afrikanischen Kontinent insgesamt – anzustoßen. Darum soll der Austausch von Ideen und Erfahrungen zwischen den verschiedenen regionalen Strukturen intensiviert werden. Afro-FIET möchte dazu beispielsweise Treffen zwischen den Vorsitzenden Europäischer Betriebsräte und ihren afrikanischen Kollegen anstoßen. (Vgl. FIET 1998).

Andererseits wurde im Organisationsbereich der FIET am 17. April 1996 in der National Westminster Bank eine Vereinbarung zur Einrichtung eines weltweiten Unterrichts- und Anhörungsgremiums, mit anderen Worten: eines Weltbetriebsrats, abgeschlossen. Die Vereinbarung nimmt einerseits für sich in Anspruch, als Vereinbarung gemäß Artikel 13 EBR-Richtlinie gelten zu können, das damit eingerichtete Gremium vertritt aber „die gesamte Belegschaft aller Geschäftsbereiche des Konzerns weltweit“ (Art. 2, Geltungsbereich) und besteht neben Vertretern der zentralen Leitung des Konzerns und bis zu vier Gewerkschaftsfunktionären aus „Mitarbeitern, die unter den in der NatWest Group weltweit festangestellten Arbeitnehmern ausgewählt werden ...“ (Art. 4, Zusammenset-

zung).¹⁰ Das vereinbarte Gremium ist demnach ein auf Weltmaßstab erweiterter, freiwillig vereinbarter Europäischer Betriebsrat.

III.2. Ansätze im Organisationsbereich der IUL

Im Organisationsbereich der IUL liegen bisher Erfahrungen mit weltweiten Arbeitnehmervertretungsstrukturen auf Konzernebene in zwei Fällen vor: bei Nestlé und Danone. Dies sind die Ausnahmen der in der Regel allenfalls auf einzelne Regionen beschränkten transnationalen Arbeitnehmervertretungsstrukturen.

Der Aufbau weltweiter Strukturen durch die IUL scheitert insbesondere an zwei Faktoren, nämlich zum einen an den hohen Kosten, zum anderen an der ablehnenden Haltung der Konzernleitung, weltweite Gremien auf freiwilliger Basis einzurichten und zumindest einen Teil der Kosten zu übernehmen.

III.2.1. IUL-Welttreffen bei Nestlé

„Nestlé war entsprechend seiner herausragenden ökonomischen Bedeutung und der recht früh vollzogenen internationalen Orientierung für die Gewerkschaften schon immer eine Art ‚Prestige-Konzern‘ und kann daher auf eine relativ lange Tradition internationaler Gewerkschaftsarbeit zurückblicken. Bis zum heutigen Tag spielt dabei das IUL-Sekretariat in Genf, das die internationale Vereinigung der Lebensmittelgewerkschaften repräsentiert, eine entscheidende Rolle. Bereits 1972 organisierte die IUL eine erste weltweite Nestlé-Gewerkschaftskonferenz, die zur Gründung eines ‚Nestlé-Weltkonzernrates‘ führte und erklärtermaßen das Ziel verfolgte, künftig eine international koordinierte Tarifpolitik für alle Nestlé-Niederlassungen zu entwickeln. Auch wenn sich in den folgenden Jahren recht schnell herausstellte, daß derart weitgehende Forderungen nicht durchsetzbar waren, so hat doch das IUL-Engagement zumindest dazu beigetragen, daß Nestlé-Gewerkschafter – mehr als in jedem anderen Nahrungsmittelkonzern – auf internationaler Ebene zusammentreffen und untereinander Erfahrungen und Informationen austauschen konnten. Außerdem sorgt die IUL mit ihrem seit 1972 ein- bis zweimal jährlich erscheinenden ‚Nestlé-Mitteilungsblatt‘ für einen relativ kontinuierlichen Informationsfluß über die ökonomische, soziale und gewerkschaftliche Situation in den einzelnen Nestlé-Gesellschaften.

Nachdem sich die Idee der ‚Weltkonzernräte‘ als finanziell zu aufwendig und politisch zu schwerfällig erwiesen hatte, wurden entsprechende Initiativen Ende der 70er Jahre überwiegend wieder eingestellt. Über fast ein Jahrzehnt hinweg gab es daraufhin kaum nennenswerte internationale Kontakte bei Nestlé. Zu einem neuerlichen Aufschwung kam es erst wieder Ende der 80er Jahre, als die IUL damit begonnen hatte, vermehrt regionale Nestlé-Tagungen zu organisieren. Die ersten Initiativen gingen dabei von den IUL-Mitgliedsbünden in den USA und Kanada aus, die bereits 1987 einen Nordamerikanischen Nestlé-Rat gegründet haben, der seitdem regelmäßig einmal im Jahr zusammentritt. Daraufhin folgten erste regionale Nestlé-Treffen in Europa (1990), Afrika (1991), Südostasien (1992) und Lateinamerika (1993). All diese Initiativen fanden jedoch ohne Beteiligung des Nestlé-Managements statt, das sich grundsätzlich weigerte, über die nationale Ebene hinaus mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften zusammenzutreffen.“ So beschreibt und resümiert Schulden (1996, S. 46f.) die Entwicklung der internationalen Gewerkschaftsarbeit bei Nestlé bis zur ersten Hälfte der neunziger Jahre.

10 Der vollständige Vereinbarungstext findet sich im Anhang (oder in der Datenbank der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in Dublin unter www.eurofound.ie/ewc/). Die Praxis des Gremiums ist nach Bekunden von Lionel Fulton (Labour Research Department, London) bisher noch wenig entwickelt. Hinzu kommt, dass der derzeitige Status des Gremiums aufgrund der Übernahme der National Westminster Bank durch die Royal Bank of Scotland unklar ist.

Seitdem finden zumindest für die Weltregionen Nordamerika, Südostasien, Lateinamerika und Europa regelmäßig Nestlé-Regionaltreffen statt. Zudem wurden bis heute zwei weitere weltweite Nestlé-Treffen von betrieblichen und hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen durchgeführt.

Das erste Treffen fand im Mai 1993 am Rande einer IUL-Konferenz in Stockholm statt. Auf der Tagesordnung standen Schulungsmaßnahmen in Afrika, Asien und Lateinamerika, die Lage der Nestlé-Beschäftigten in Europa und schließlich die Frage, wie die internationale Zusammenarbeit gestärkt werden könne. Es war ein Auftakttreffen. Die konkreten Ergebnisse waren gering.

Anfang Dezember 1999 fand unter dem Vorsitz des IUL-Koordinators und Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats der Nestlé-Gruppe, des hauptamtlichen NGG-Sekretärs Jörg Lindner, eine weitere zweitägige Weltkonferenz Nestlé in Manila statt. Dazu wurde ein Regionaltreffen für den asiatisch-pazifischen Raum auf ein weltweites Treffen ausgedehnt. Einen großen Teil der Kosten trug dabei die norwegische LO¹¹, die bereits in den Jahren zuvor – wie auch andere skandinavische Gewerkschaften – bei den Regionaltreffen für den asiatisch-pazifischen Raum als Sponsor aufgetreten ist.

Inhalt des Treffens in Manila war zum einen der Informationsaustausch über die spezifischen Probleme der Weltregionen, die – das war die Erkenntnis – gar nicht so spezifisch sind, zum anderen wurde die Idee entwickelt und auf den Weg gebracht, eine Erklärung („Manila Declaration“) zu verabschieden, in der grundlegende Arbeitnehmerrechte, z. B. die Einhaltung von Gewerkschaftsrechten, festgehalten sind.

Zum ersten Mal war ein Vertreter des Nestlé-Konzernmanagements, der Vize-Präsident für Humanressourcen Paul Broeckx auf einem Nestlé-Regional-¹² bzw. -Welttreffen anwesend. Aus Angst, die Teilnahme könnte zu einer ständigen Verpflichtung werden und weitere Forderungen, v.a. der der Finanzierung, könnten sich anschließen, weigerte sich die Konzernleitung bisher, einen Vertreter auf ein solches Treffen zu delegieren. Obwohl dieser lediglich die Nestlé-Position präsentierte, kann dies als kleiner Schritt auf dem Weg zur Anerkennung des Gremiums durch die Konzernleitung gewertet werden. Zudem dürfte die Sitzung das Vertrauen des Managements den Gewerkschaften gegenüber gestärkt haben, da sie sachlich und diszipliniert verlaufen ist, so die Einschätzung des IUL-Koordinators. Umgekehrt weckt nicht zuletzt die Existenz des EBR, der die europäischen ArbeitnehmervertreterInnen privilegiert, Begehrlichkeiten bei den ArbeitnehmervertreterInnen der anderen Weltregionen, die mit Verweis auf die europäische Praxis auch für ihre Regionaltreffen die Anwesenheit eines Managementvertreters einfordern.

Auch wenn sich die Konzernleitung etwas zu bewegen scheint, ist die Einschätzung des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats der Nestlé AG in Deutschland und Mitglied des Europäischen Betriebsrats von Nestlé Roland Hohenstein weiterhin weitgehend zutreffend: „... alle Bemühungen, außerhalb von Europa erdteilbezogene Betriebsratsgremien und Veranstaltungen mit dem Nestlé-Management zu organisieren, haben bislang nicht gefruchtet. So gibt es ein Beispiel aus Nordamerika, wo die Gewerkschaftsverbände und IUL-Vertreter große Probleme haben, mit dem amerikanischen Management überbetriebliche Gespräche und Verhandlungen zu führen. Nestlé steht bis heute einem Weltbetriebsrat ablehnend gegenüber. Diskussionen seitens IUL oder nationaler Gewerkschaftsvertreter im Nestlé-EBR über ein solches Thema wurden von Nestlé immer abrupt gestoppt. Der Nestlé-Weltbe-

11 Dies wurde von der LO mit einer Studie über die Möglichkeiten und Perspektiven einer weltweiten Zusammenarbeit verbunden.

12 Dies gilt selbstverständlich nicht für Europa, wo das Management per EBR-Vereinbarung verpflichtet ist, auf den Sitzungen anwesend zu sein und zu informieren. Der IUL-Koordinator der Nestlé-Gruppe versuchte bereits im Vorfeld des Regionaltreffens für den asiatisch-pazifischen Raum 1998, die zentrale Leitung von Nestlé zur Teilnahme zu bewegen, war aber damit nicht erfolgreich.

etriebsrat ist zu diesem Zeitpunkt sicher noch ein ferner Wunsch, zu dessen Verwirklichung wir einen langen Atem brauchen werden.“ (Hohenstein, in: Deppe u. a. 1997, S. 213f.)¹³

III.2.2. Der erweiterte Europäische Betriebsrat bei Danone¹⁴

Ein von der IUL organisierter und finanzierter Weltkonzernausschuss für die französischen Lebensmittelgruppe Danone wurde bereits 1981 eingerichtet. Mitte der achtziger Jahre wurde in einem Briefwechsel zwischen der IUL und der zentralen Leitung der Danone Gruppe die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats vereinbart. Aufgrund der Haltung des Konzernpräsidenten, der gewerkschaftlichen Interessen gegenüber aufgeschlossen war, hatte der Europäische Betriebsrat und seine Entwicklung für die Gewerkschaften von Beginn an einen besonderen Stellenwert. Sie wollten das Gremium modellhaft entwickeln, um es im Sinne von good practice zu verallgemeinern. So erreichten sie, dass auf den seit 1986 jährlich stattfindenden EBR-Sitzungen in den neunziger Jahren auf informeller Basis auch Regionalsekretäre anderer Weltregionen teilnehmen konnten. Diese informelle Praxis wurde in der 1996 zwischen der IUL und der zentrale Leitung unterzeichneten Vereinbarung zur Schaffung eines „Rat(es) zur Information und Konsultation der Gruppe Danone“ auf formelle Grundlage gestellt.¹⁵

Die IUL feierte die Vereinbarung in einer Presseerklärung (vom 15.4.1996) als „Durchbruch für globale soziale Beziehungen“ und „wegweisende internationale Vereinbarung“. Die Vereinbarung sei weltweit im Wirkungsfeld, entsprechend der weltweiten Tätigkeit der Danone-Gruppe und der internationalen Organisation der IUL.

Der Vereinbarungstext selbst lässt auch restriktivere Lesarten zu. Hinsichtlich der Zusammensetzung des Gremiums wird klar zwischen Nicht-EU und nicht-europäische Länder unterschieden. Betriebliche ArbeitnehmervertreterInnen aus Nicht-EU-Ländern sind Mitglieder des Gremiums, aus nicht-europäischen Ländern nicht. Letztere werden lediglich von den IUL-Regionalsekretären von Afrika, Asien/Pazifik, Lateinamerika und Nordamerika vertreten. Diese können sich zwar auf den Sitzungen wie jedes andere Mitglied auch aktiv einbringen und Fragen an die Konzernleitung richten, es sind aber die europäischen Delegierten, die den Europäische Betriebsrat von Danone dominieren. Anders gesagt: Auch der erweiterte Europäische Betriebsrat von Danone ist in seinem praktischen Selbstverständnis ein europäisches Gremium.

Die Zuständigkeit des „Rats“ ist auf die europäischen Aktivitäten der Gruppe Danone beschränkt (Art. 3). Die Informationsverpflichtung der zentralen Leitung betrifft aber die strategischen Richtungsbestimmungen der Gruppe insgesamt, nicht nur ihres europäischen Teils (Art. 4). Gleiches gilt auch für Informationen über von der Zentralen Leitung vorgesehenen Maßnahmen, die auf wesentliche Art und Weise die Anzahl der Beschäftigten oder die Arbeitsbedingungen in einem oder in mehreren Ländern berühren können (Art. 18). Auch in Art. 5 wird keine Beschränkung auf Europa vorgenommen; dieser besagt folgendes: „Der Rat ist eine Beratungsinstanz, das heißt, des Austausches von Ansichten und des Dialogs. Seine Aufgabe ist, die Lage und die Entwicklung der Gruppe regelmäßig zu begutachten, den Dialog mit der Gewerkschaftsdelegation zur entsprechenden Angelegenheit zu

13 Der IUL geht es laut dem IUL-Sekretär Paul Garver prioritär darum, ein globales gewerkschaftliches Netzwerk zustande zu bringen. Die IUL bemühe sich, in globalen Konzernen wie Nestlé, Unilever, Coca Cola oder Accor die Arbeitnehmervertretung weltweit enger zusammenzuführen. Strukturen dazu seien bisher noch nicht aufgebaut. Es müsse improvisiert werden. (Diskussionsbeitrag auf Anhörungskonferenz im Februar 1998 in Brüssel)

14 Die folgenden Ausführungen beruhen auf eigenen Recherchen zum Europäischen Betriebsrat von Danone sowie auf einem ergänzenden Gespräch mit Jörg Lindner, der in seiner Funktion als Landeskoordinator für Danone Deutschland Mitglied im erweiterten Europäischen Betriebsrat von Danone ist.

15 Der Wortlaut der Vereinbarung findet sich im Anhang.

organisieren, Initiativen vorzulegen, mit denen die Sozialpolitik der Gruppe gezeigt wird, gemeinsame Ansichten und Aktions-Plattformen auszuhandeln (...).“

Die bisher vereinbarten Aktionsplattformen (u. a. zur Stärkung der Gewerkschaftsrechte, Informationsrechte auf lokaler Ebene, zur Verbesserung der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen, zur Förderung der beruflichen Fortbildung) wurden jeweils zwischen der zentralen Leitung und der IUL (als Vertreterin der Danone-Beschäftigten) abgeschlossen und gelten für die gesamte Unternehmensgruppe Danone und nicht nur für den europäischen Teil. Sie zeitigen auch positive Wirkungen für die in anderen Weltregionen Danone-Beschäftigten (beispielsweise bei der Frage der Achtung von Gewerkschaftsrechten).

Eine Ausweitung der Vereinbarung zu einer „echten“ Weltbetriebsratsvereinbarung steht momentan nicht auf der Tagesordnung. Priorität hat zunächst die Verbesserung der EBR-Praxis, die hinsichtlich der Umsetzung der Aktions-Plattformen, vor allem was die Interaktion mit der nationalen Ebene betrifft, auch in Europa noch nicht optimal ist.

III.3. Ansätze im Organisationsbereich der ICEM

Der ICEM konzentriert sich bei der Einrichtung weltweiter konzernbezogener Gewerkschaftsstrukturen auf einige wenige Fälle. Die in jüngerer Zeit umfänglichsten Aktivitäten bezogen sich auf die Konzerne Bridgestone/Firestone und Rio Tinto. Neben der Einrichtung eines Internet-basierten Netzwerkes fanden auch weltweite Gewerkschaftstreffen für diese beiden Konzerne statt. Die Netzwerkbildung ist an konkrete Solidaritätsaktionen geknüpft und mit Cyber-Kampagnen gegen die Konzernpolitik verbunden. Ein weiteres Netzwerk wurde „vor dem Hintergrund der erfolgreichen Erfahrungen mit der internationalen Zusammenarbeit im Arbeitskonflikt bei Bridgestone/Firestone“ (Thorpe 1999, S. 48) vom Präsidenten der United Steelworkers of America (USWA) und Vorsitzenden der ICEM-Sektion für die Kautschukindustrie George Becker 1999 für den Goodyear-Konzern eingerichtet. Mithilfe des Netzwerkes soll präventiv eine Kontaktgruppe aufgebaut werden, um im Bedarfsfall ad hoc Verhandlungen mit der Konzernspitze aufnehmen zu können. (ebd.).

Der ICEM sieht die Funktion konzernbezogener Netzwerke zunächst darin, dass vormals getrennte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch den regelmäßigen Austausch von strategisch wichtigen Informationen näher aneinander rücken und sich das gegenseitige Verständnis der unterschiedlichen Gewerkschaftspraktiken und -traditionen verbessert. Zudem können dezentrale Verhandlungen auf einer breiteren Informations- und Wissensgrundlage geführt werden. Die Netzwerke verbessern zudem im Bedarfsfall die durch den ICEM koordinierten Handlungsmöglichkeiten und bedingt durch das gemeinsame Auftreten auch die Verhandlungsstärke gegenüber der Konzernspitze. (Thorpe 1999, S. 47f.)

ICEM-Kontaktgruppen und Kontaktschienen zwischen diesen und der Konzernspitze haben sich bereits in Einzelfällen etabliert. „Shell International, BP Amoco und selbst Rio Tinto haben während verwickelten und hartnäckigen Arbeitskonflikten den Wert des Offenhaltens dieser Kontaktschienen erkannt.“ (ebd., S. 49) In den ICEM-Kontaktgruppen spielen Gewerkschaftsdelegierte aus dem Stammland des Konzerns eine besondere Rolle, weil sie in der Regel auf etablierte Beziehungen zur Konzernspitze zurückgreifen können. Insbesondere solche Themenvorschläge werden für potentielle Verhandlungen als erfolgversprechend angesehen, „die vom Wesen her global sind (z. B. weltweite Fusionen und Übernahmen oder Umweltgefährdung) oder diejenigen, die für den Gesamtkonzern potentiell schädigend sind (z. B. ein ungesetzliches oder skandalöses Verhalten einer örtlichen Niederlassung, das dem Konzernimage schaden könnte)“ (ebd., S. 49).

Im norwegischen Energiekonzern Statoil wurde die bisher einzige globale Kollektivvereinbarung mit einer ICEM-Kontaktgruppe abgeschlossen. Diese wird in Abschnitt III.3.2. etwas ausführlicher dargestellt, da sie möglicherweise einen Ansatzpunkt für die Etablierung eines Informations- und Konsultationsorgans darstellen könnte. Einen anderen Weg gehen die betrieblichen Arbeitnehmervertreter von BASF, die den bereits etablierten Europäischen Betriebsrat („Euro-Dialog“) um außereuropäische Arbeitnehmervertreter erweitern möchten (III.3.3.).

III.3.1. Die ICEM-Netzwerke bei Bridgestone/Firestone und Rio Tinto

Das ICEM-Netzwerk bei *Bridgestone/Firestone* wurde im Laufe eines lang andauernden und harten Arbeitskonflikts in den US-Standorten des Konzerns ins Leben gerufen, um internationale Unterstützung für den Arbeitskampf zu organisieren und zu koordinieren. Nicht zuletzt Dank dieser Unterstützung ist es der US-amerikanischen Gewerkschaft USWA im Dezember 1999 gelungen, den Arbeitskonflikt mit dem Abschluss einer zufriedenstellenden Vereinbarung erfolgreich zu beenden. Das Netzwerk besteht in Form einer Informations- und Austauschplattform auf der Website der ICEM weiter.

Bridgestone ging 1994 mit einer dezidiert antigewerkschaftlichen Haltung in die Tarifverhandlungen. Der Konzern weigerte sich, eine Vereinbarung, die sich an den Inhalten der Verhandlungsergebnisse bei Goodyear und Michelin orientierte, abzuschließen und forderte eine lange Liste von Zugeständnissen, u. a. die Einführung einer 12-Stunden-Schicht, niedrigere Einstiegsgehälter und schlechtere Vertragsbedingungen bei Neueinstellungen. Im Juli traten insgesamt 8.000 Beschäftigte in einen Streik, der sich als Startpunkt einer der längsten und härtesten Arbeitskonflikte der jüngeren Geschichte in den USA herausstellen sollte. Nachdem sich die Konzernleitung mehrere Monate lang geweigert hatte, mit den Gewerkschaften zu sprechen, rief die AFL/CIO zu einem Boykott der Unternehmensprodukte auf, der internationale Aufmerksamkeit und Unterstützung erlangte.

Die ICEM unterstützte die Bridgestone-Beschäftigten ebenfalls von Beginn an. Der ICEM-Generalsekretär Vic Thorpe fuhr in den Jahren 1994 und 1995 mehrere Male nach Japan, um mit der zuständigen Gewerkschaft (der Japanese Rubberworker Federation) den Konflikt zu diskutieren. Die Konzernleitung war aber nicht zu einem Gespräch mit der ICEM bereit, sondern eskalierte den Konflikt 1995 weiter.

Gemeinsam mit der ICEM und dem Industrial Union Department (IUD) der AFL/CIO setzte die USWA die globale Kampagne gegen Bridgestone nicht nur fort, sondern intensivierte sie. Im April 1995 kam es zu einem Treffen von führenden GewerkschaftsvertreterInnen der Kautschukindustrie aus 22 Ländern in Istanbul, auf dem das Vorgehen des Konzerns verurteilt und den US-Beschäftigten volle Unterstützung zugesichert wurde.

Nicht einmal ein Jahr später fand eine weitere Weltkonferenz anlässlich des Arbeitskampfes bei Bridgestone statt. Im März 1996 trafen sich betriebliche und hauptamtliche Gewerkschaftsdelegierte aus 15 Ländern¹⁶ für zwei Tage in Nashville, dem Konzernsitz für Nordamerika, um weitere internationale Aktionen und Kampagnen gegen den Konzern zu diskutieren. Die auf der Konferenz verabschiedete Resolution fordert die Gewerkschaften weltweit dazu auf, ihre Mitglieder dazu aufzurufen, an einem internationalen Aktionstag mit kurzen Arbeitsniederlegungen, Demonstrationen innerhalb und außerhalb der Bridgestone-Werke und anderen Solidaritätsaktionen als ersten Schritt hin zu einer globalen konzertierten Aktion teilzunehmen.¹⁷

16 Die 15 Länder waren: Argentinien, Australien, Brasilien, Kanada, Tschechien, Frankreich, Italien, Japan, Malaysia, Polen, Südafrika, Spanien, Türkei, Venezuela und die USA.

17 Der vollständige Text findet sich in original englischer Fassung im Anhang.

Im Februar 1998 organisierte die ICEM in Johannesburg zum ersten Mal eine Weltkonferenz von betrieblichen und hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen von *Rio Tinto*, dem größten privaten Bergwerksunternehmen der Welt mit über 60 Standorten in mehr als 40 Ländern. An der Konferenz nahmen 40 Delegierte aus 15 Gewerkschaftsorganisationen und zehn Ländern teil. Gastgeber war die National Union of Mineworker of South Africa.

Die Konferenz verfolgte drei Ziele. Erstens wurde eine Einschätzung der Aktivitäten des Unternehmens weltweit und in den vertretenen Ländern vorgenommen. Zweitens wurde ein organisatorischer Rahmen zur Verbesserung der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit vereinbart. Drittens schließlich wurde eine gemeinsame gewerkschaftliche Strategie diskutiert und verabredet, um in den Rio Tinto-Standorten eine wirksame Gegenmacht aufzubauen, die gewährleistet, dass die Menschen- und Gewerkschaftsrechte ebenso eingehalten werden wie Mindeststandards beim Umweltschutz, bei der Arbeitssicherheit, dem Gesundheitsschutz und den Arbeitsbedingungen.

Wie Bridgestone/Firestone verfolgt auch Rio Tinto eine äußerst gewerkschafts- und arbeitnehmerfeindliche Unternehmenspolitik und beutet die Beschäftigten und Subunternehmer rücksichtslos aus. Die Auswirkungen dieser unternehmenspolitischen Grundlinie trifft alle Standorte weltweit. Allein 1997/98 ist es deshalb zu industriellen Konflikten und Protestaktionen in Australien, Brasilien, Indonesien, Norwegen und Portugal gekommen.

Die Weltkonferenz war der Ausgangspunkt für die Einrichtung eines EDV-gestützten Netzwerks und einer Internet-Kampagne gegen „eines der rücksichtslosesten Bergwerksunternehmen der Welt“ (ICEM 1998).

III.3.2. Die globale Kollektivvereinbarung bei Statoil¹⁸

1998 wurde eine alle Unternehmensaktivitäten weltweit umfassende Vereinbarung zwischen dem norwegischen staatseigenen Ölunternehmen Statoil auf der einen, der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie- und Bergbaugewerkschaften (ICEM) und der norwegischen Gewerkschaft der Öl- und petrochemischen ArbeitnehmerInnen (NOPEF) auf der anderen Seite abgeschlossen, die der Ausgangspunkt der Entwicklung eines Weltbetriebsrats bei Statoil sein könnte.

Die Vereinbarung sieht jährliche Sitzungen zwischen VertreterInnen der zentralen Leitung des Unternehmens und ICEM-/NOPEF-VertreterInnen vor. Über praktische Erfahrungen mit den Jahrestreffen ist bisher nichts bekannt.

Erklärtes Ziel der Vereinbarung ist es, den Informationsaustausch zwischen NOPEF/ICEM und dem Statoil-Management im Bereich der Industriellen Beziehungen zu fördern, um gute Arbeitspraktiken in den Statoil-Standorten weltweit kontinuierlich zu verbessern und zu entwickeln. Die Vereinbarung bekräftigt die Unterstützung für Menschenrechte, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt und verpflichtet das Unternehmen auf die Einhaltung einer Reihe von Mindeststandards; im einzelnen: Einhaltung von Gewerkschaftsrechten (ILO-Konventionen 87 und 98), Nicht-Unterstützung von Zwangs- und Kinderarbeit (ILO-Konventionen 29, 105 und 138), Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (ILO-Konventionen 100 und 111), die Zahlung guter Löhne und Sozialleistungen gemäß dem guten industriellen Standard des jeweiligen Landes, die Förderung einer sicheren Arbeitsplatzumgebung durch die Entwicklung von best-practice-Standards.

18 Die nachfolgende Darstellung beruht auf Qvale/Serck-Hanssen 1999 und ICEM 1999.

Die jährlichen Treffen dienen einerseits dazu, den Fortschritt bei der praktischen Umsetzung des Abkommens zu überprüfen, andererseits dazu, insbesondere die folgenden Themen zu besprechen:

- die ökonomische und finanzielle Situation des Unternehmens und seine Entwicklung,
- die Entwicklung größerer industrieller und technologischer Projekte,
- die allgemeine Unternehmenspolitik bezüglich Beschäftigung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Umweltfragen,
- die Aus- und Weiterbildung,
- die Ausübung von Gewerkschaftsrechten betreffende Angelegenheiten.

Für die praktische Ausgestaltung der Vereinbarung sind der Vizepräsident der NOPEF und der Vizepräsident der Abteilung Industrielle Beziehungen bei Statoil gemeinsam verantwortlich. Wer neben diesen beiden an den Jahrestreffen teilnimmt, ist in der Vereinbarung selbst nicht spezifiziert, sondern wird abhängig von den zu behandelnden Themen jeweils im Vorfeld der Treffen festgelegt.

Der Vizepräsident der Abteilung Industrielle Beziehungen bei Statoil, Jostein Gaasemyr, kommentierte das Verhandlungsergebnis als „wichtigen Schritt für Statoil.“ Dies bedeute eine Ausweitung der konstruktiven, auf Problemlösung gerichteten Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften (zit. aus ICEM 1998). Und der Generalsekretär der ICEM, Vic Thorpe, beurteilte den Tag des Abschlusses der Vereinbarung als „einen bedeutenden Tag für die ICEM und die internationale Gewerkschaftsbewegung. (...). Statoil erkennt damit an, dass es für ein globales Unternehmen Sinn macht, mit den Gewerkschaften auf globaler Ebene genauso zusammenzuarbeiten wie auf nationaler oder lokaler Ebene. Wir sind zuversichtlich, dass bald weitere Vereinbarungen dieser Art in der Ölindustrie und in anderen Sektoren, in denen die ICEM die Beschäftigten weltweit vertritt, folgen werden.“ (ICEM 1998, eigene Übersetzung)

Erst die Praxis wird zeigen, ob die vereinbarten jährlichen Treffen der Startpunkt und Kern der Bildung eines Weltbetriebsrats bei Statoil darstellen.

III.3.3. Erste Schritte einer weltweiten Arbeitnehmervertretung bei BASF

Mitte der siebziger Jahre regte der damalige Generalsekretär des ICF an, einen Weltkonzernausschuss BASF einzurichten. 1977 fand, initiiert und organisiert vom ICF, das erste Treffen betrieblicher und hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter für BASF statt, das den Weltkonzernausschuss begründete, aus dem sich aber keine weitergehenden Perspektiven und Aktionen ergaben. Dies war in der Konzeption der Sitzung angelegt, die sehr auf politische Außenwirkung gerichtet war anstatt darauf, eine Arbeitsebene zu entwickeln.

Angesichts der positiven Entwicklung der Praxis des Euro-Dialogs (EBR) und der zunehmend global ausgerichteten Konzernpolitik ist der Vorsitzende des Konzern- und Europäischen Betriebsrats Volker Obenauer am Aufbau eines konzernweit besetzten Gremiums interessiert. Dies soll durch allmähliche Ausweitung des EBR auf die globale Ebene erreicht werden. Die außereuropäischen Delegierten sollen zunächst als Gäste, später als Vollmitglieder hinzugezogen werden. Das Gremium soll auf jeden Fall ein zwar gewerkschaftlich begleitetes, aber betriebliches Gremium sein. Es sollte einen englischen Namen haben, der eine Konnotation zum deutschen Betriebsrat vermeidet. Das Vorhaben der Einrichtung eines weltweiten Gremiums wird bisher nur von einem kleinen Kreis, der Betriebsratsspitze in Deutschland, verfolgt.

Kontakte zu außereuropäischen Arbeitnehmervertretern bestehen bereits für den südamerikanischen und asiatischen Raum. Der „weiße Fleck“ ist (noch) Nordamerika. Bei der Anbahnung der Kontakte spielen die ICEM und die

IG BCE eine zentrale Rolle. Das Interesse der außereuropäischen Delegierten am Aufbau von Kontakten ist groß, weil sie sich eine Aufwertung ihrer Stellung und eine verbesserte Informationslage versprechen.

Vor kurzem wurde ein gewerkschaftliches BASF-Netzwerk Südamerika eingerichtet. Volker Obenauer nutzte einen Aufenthalt in Brasilien anlässlich der Teilnahme an einem Weltkongress für Arbeitssicherheit in Sao Paulo zu einem Besuch der BASF-Werke und zur Kontaktaufnahme mit betrieblichen CUT-Delegierten. Zugang zu den Werken erhielt er durch seine Funktion als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Er arrangierte auch – für die CUT-Delegierten eine Premiere – ein Gespräch mit dem Präsidenten von BASF Südamerika. Die CUT¹⁹ wiederum organisierte extra einen kleinen Kongress, an dem betriebliche Gewerkschaftsdelegierte aus verschiedenen südamerikanischen Ländern teilnahmen und der dazu genutzt wurde, ein BASF-Netzwerk Südamerika einzurichten. Der Versuch, die brasilianische Delegation an der Sitzung des Euro-Dialogs im Juni 2000 in Paris als Gäste teilnehmen zu lassen, scheiterte an der ablehnenden Haltung der Konzernleitung. Nun ist beabsichtigt, im zweiten Versuch die CUT-Delegation anlässlich einer Sitzung des Leitungsgremiums des EBR nach Deutschland einzuladen. Der Informationsaustausch mit den brasilianischen Delegierten per email funktioniert bereits.

Ein BASF-Netzwerk betrieblicher Gewerkschaftsvertreter aus dem asiatischen Raum ist im Aufbau. Am 31.10.-2.11. soll zu diesem Zweck ein Treffen in Korea – von der ICEM organisiert – mit Delegierten aus Indonesien, Malaysia, Indien, Singapur, Australien, China und Korea stattfinden. Volker Obenauer hat bei einem Besuch in China bereits Kontakt zu führenden chinesischen Gewerkschaftsdelegierten aufgenommen, was von Seiten der Konzernleitung begrüßt wurde. Diese Kontakte sind für die Konzernleitung interessant, weil die (neuen) Gewerkschaften mit der politischen Führung Chinas eng verzahnt sind.

Die Konzernleitung reagiert bisher ablehnend auf die Forderungen nach Ausweitung des Euro-Dialogs um Vertreter aus Nicht-EU- und nichteuropäischen Ländern. Finanzielle und organisatorische Gründe dürften dabei keine Rolle spielen, da das Management selbst weltweite Treffen durchführt, die um ein Vielfaches teurer sind, und da die Zahl der Dolmetscher sich nur unwesentlich erhöhen würde (die meisten sprechen englisch, die brasilianischen Delegierten portugiesisch). Die eigentlichen Gründe der ablehnenden Haltung dürften zum einen in der Verpflichtung gegenüber anderen Verbandsunternehmen liegen, nicht den Vorreiter zu spielen, die andere nötigt nachzuziehen, zum anderen in der Befürchtung, konfliktorientiertere Gewerkschaften (beispielsweise aus Brasilien und Korea) könnten dadurch an Einfluss und Handlungsmöglichkeiten gewinnen.

III.4. Ansätze im Organisationsbereich des IMB

Im Organisationsbereich des IMB finden sich nicht nur die meisten, sondern auch die weitestgehenden Ansätze weltweiter konzernbezogener Arbeitnehmervertretungsstrukturen. Der IMB listet in einem 1999 erstellten Bericht insgesamt 23 Weltkonzernausschüsse auf, die in unterschiedlichem Ausmaß praktische Wirksamkeit und Gremiencharakter erlangt haben. Im Metallsektor bestehen zudem mit dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat und dem SKF-Weltrat die beiden am weitesten entwickelten Weltbetriebsräte.

Die Gesamtaktivitäten im IMB-Sektor können – mit leichten Vorbehalten²⁰ – nachfolgender Übersicht entnommen werden.

19 Die CUT verfügt zwar über gut ausgebaute Strukturen, aber nur einen geringen Organisationsgrad in den BASF-Betrieben (zwischen 8-10 %).

20 Auf die vom IMB zusammengestellten Daten ist nicht ganz Verlass. Der IMB-Sekretär Robert Steiert zweifelte sie an der ein oder anderen Stelle im Gespräch mit mir an. Die Angaben für 1999 basieren ausschließlich auf diesem Gespräch.

Übersicht: Weltkonzernausschüsse und Weltbetriebsräte im IMB-Sektor 1980 – 1999

	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99
FIAT																	▲	▲		
Ford			▲					▲	▲	▲										
GM			▲			▲	▲			▲				▲	▲					
Honda	▲		▲	▲	▲	▲											▲	▲		
Mazda					▲												▲	▲		
Mitsubishi			▲ ¹		▲												▲	▲		
Nissan	▲		▲	▲	▲	▲									▲			▲		
Renault	▲	▲			▲		▲			▲	▲									
Toyota	▲		▲	▲	▲	▲							▲	▲						▲
Volvo					▲	▲					▲					▲		▲	▲	
VW							▲							▲			●	●	●	●
Alcatel							▲	▲												
ABB									▲		▲	▲	▲	▲	▲					
Electrolux										▲			▲	▲						
Ericsson																			▲	
GE									▲	▲				▲						
Matsushita										▲				▲						▲
Northern T.												▲								
Siemens												▲ ³		▲ ³						
TCE													▲ ⁴							
Alfa Laval											▲			▲						
SKF	▲	▲	▲	▲	▲		▲		▲	▲	▲			▲	▲	▲●	▲●	▲●	▲●	▲●
Caterpillar																		▲		

- ▲ Weltkonzernausschusstreffen
- ▲ gemeinsame Weltkonzernausschusstreffen
- Weltbetriebsratstreffen
- Weltbetriebsratstreffen auf informeller Basis, sog. Weltarbeiterkonferenzen

Quelle: IMF-Sekretariat 1999, eigene Grafik

1 Beobachterstatus bei Treffen Honda/Nissan/Toyota · 2 evtl. nur Sitzung der Steuerungsgruppe · 3 evtl. nur eine Sitzung · 4 evtl. auch 1993

Neben Weltbetriebsräten und Weltkonzernausschüssen finden sich weitere Formen der internationalen konzernbezogenen Zusammenarbeit. Bekannt geworden ist insbesondere die Kooperation zwischen dem Europäischen Betriebsrat von Ford und der amerikanischen Automobilarbeitergewerkschaft UAW im Zusammenhang mit der Ausgliederung von Visteon aus dem Ford-Konzern, wovon Ford-Beschäftigte weltweit betroffen waren. Dabei fand im Juli 1999 eine gemeinsame Sitzung der UAW und dem Ford EBR in Köln statt, in der eine gemeinsame Vorgehensweise und Position abgestimmt wurde. Zugleich wurde vereinbart, sich gegenseitig über den aktuellen Verhandlungsstand zu informieren. Allerdings scheiterte das ursprüngliche Vorhaben des Ford-EBR, eine weltweite Verhandlung zu führen, an der strikten Ablehnung des Managements, aber auch an den gesetzlichen Unterschieden in Europa und den USA.²¹

21 Eine ausführliche Darstellung des Zustandekommens und der Inhalte der Vereinbarung sowie eine Einschätzung der Bedeutung des Abkommens aus gewerkschaftlicher Sicht findet sich in Roth, Kuckelhorn 2000.

III.4.1. Die Weltbetriebsräte im Metallsektor

Neben den beiden im Metallsektor bereits existierenden Weltbetriebsräten finden sich weitere Überlegungen und Entwicklungen in diese Richtung. Planungen zur Einrichtung von Weltbetriebsräten sind in den beiden finnischen Unternehmen Nokia und Kone in der Diskussion, die EBR-Vereinbarung von Danfoss enthält eine entsprechende Absichtserklärung. Die Situation bei DaimlerChrysler ist unklar. Bisher blockte die zentrale Leitung alle Versuche der Gründung eines Weltbetriebsrats ab.

Der Europäische Betriebsrat von Kone lädt autonom GewerkschaftsvertreterInnen aus anderen Weltregionen zu den internen Sitzungen ein. Im Rahmen einer solchen Sitzung wurde der Vorschlag diskutiert, einen globalen Vertrauensmann für alle Kone-Beschäftigten einzusetzen, der für globale Probleme zuständig ist und dem EBR hauptamtlich angeschlossen sein soll. Weiterhin besteht eine skandinavische Arbeitsgruppe, die sich aus finnischen, schwedischen, norwegischen und englischen Mitgliedern zusammensetzt und sich zur Vorbereitung der Plenarsitzungen des Europäischen Betriebsrats treffen. Auf dem letzten Treffen war auch ein Delegierter einer US-amerikanischen Gewerkschaft anwesend. Auf den Vorschlag, einen Weltbetriebsrat einzurichten, hat die zentrale Leitung bisher nicht reagiert. Der IMB hat für dieses Jahr zu einem Weltkonzernratstreffen eingeladen.²²

In der Präambel der Vereinbarung des „Europäischen Informations- und Konsultationsforums“ (EICF) bei Danfoss vom September 1996 ist die Absicht formuliert, das Gremium zu einem weltweiten Informations- und Konsultationsforum weiterzuentwickeln. Wörtlich heißt es: „Die Parteien sind sich einig über ihre positive Mitwirkung zur Erweiterung des EICF-Gültigkeitsbereichs auf außereuropäische Länder. Auf diese Weise kann das EICF langfristig alle Danfoss-Gesellschaften weltweit mit einbeziehen. Eine solche Erweiterung wird frühestens 1999 zur Diskussion gelangen.“ Mitte 1999 wurde dieser Punkt im EICF diskutiert und dabei folgendes Modell favorisiert: Es sollten Kooperationsräte auf dem amerikanischen und asiatischen Kontinent eingerichtet werden. Ein weltweites Gremium sollte Delegierte aus diesen Kooperationsräten und dem EICF umfassen. Bei der Diskussion bestand aber Einigkeit, dies nicht prioritär zu behandeln, sondern zunächst den Europäischen Betriebsrat weiterzuentwickeln und zu stabilisieren.²³

Die zentrale Leitung von DaimlerChrysler lehnt die Einführung eines Weltbetriebsrates für den weltweit drittgrößten Automobilhersteller mit der Begründung ab, dass ein Weltbetriebsrat kein geeignetes Instrument sei, die kulturelle Integration in dem neuen transatlantischen Gebilde zu fördern. Der Gesamtbetriebsrat und die IG Metall hatten dagegen die Einrichtung eines solchen Gremiums gefordert. Der DaimlerChrysler-Vorstand favorisiert andere Lösungen, um die Vertretung der Beschäftigten zu ermöglichen. Gedacht ist an einen erweiterten Aufsichtsrat, in dem auch die amerikanischen Beschäftigten vertreten sein sollen. Die IG Metall trat einen ihrer drei externen Sitze im Aufsichtsrat an einen Vertreter der US-amerikanischen Gewerkschaft United Automobile Workers (UAW). Die IG Metall und die UAW planen eine Allianz. Auch bei den beteiligten Gewerkschaften gibt es über die Struktur eines solchen Gremiums unterschiedliche Vorstellungen. Robert Steiert zieht folgendes Fazit: „Man wird abwarten müssen, wie sich die Diskussionen über die Strukturen einer weltweiten Arbeitnehmervertretung in diesem Konzern in den nächsten Monaten entwickeln werden und ob es gelingt, das Konzernmanagement von der Notwendigkeit einer weltweiten Abstimmung von Arbeitnehmerinteressen und einer Information durch das Management über die weltweiten Aktivitäten, Investitionen etc. zu überzeugen. Dabei ist zweitrangig, wie immer das Gremium selbst dann heißen mag oder wo immer es angebunden sein wird, sei es als eigenständiger Weltbetriebsrat oder als Arbeitsausschuß des Europäischen Betriebsrats. Wichtig sind die Inhalte, nicht der Name.“ (Steiert 2000, S. 14f.)

22 Informationen von finnischen Delegierten des Kone-EBR auf einem IGM-Seminar und per e-mail sowie von Robert Steiert.

23 Informationen eines dänischen Delegierten des Danfoss-EBR per email und EBR-Vereinbarung Danfoss.

III.4.1.1. Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat (VW-WKBR)²⁴

a) Entstehungsgeschichte des Weltkonzernbetriebsrats

Die Anfänge der internationalen Arbeit der Arbeitnehmervertretung der Volkswagen AG reichen bis Mitte der siebziger Jahre zurück, als dieser damit begann, sich über die gewerkschaftlichen und unternehmerischen Aktivitäten an allen Auslandsstandorten (zu diesem Zeitpunkt Brasilien, Mexiko, Südafrika und Belgien) zu informieren und deren Entwicklungen zu begleiten. Die Betriebsräte interessierten sich insbesondere dafür, wie die Investitionen, die in diese Standorte flossen, verwendet wurden und wie sich die örtlichen Volkswagen-Manager gegenüber den Beschäftigten, aber auch gegenüber den politischen Entwicklungen in diesen Ländern (Apartheidsregime in Südafrika, Militärdiktatur in Brasilien) verhielten. Daraus entwickelte sich eine Reihe bilateraler Kontakte zu ArbeitnehmervertreterInnen der genannten Standorte.

Die Kontakte verdichteten sich weiter durch den im Jahr 1979 gegründeten VW-Weltkonzernausschuss des IMB. Die Sitzungen des VW-Weltkonzernausschusses fanden allerdings nur in großen zeitlichen Abständen statt (1986 und 1993). Sie dienten vor allem dem Erfahrungsaustausch untereinander. Themen der Sitzungen waren die Frage der Angleichung von Löhnen und Arbeitszeiten²⁵, die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit, die Frage der internationalen Solidarität und konkret die Solidarisierung mit den VW-Beschäftigten in Südafrika verbunden mit Sanktionsforderungen gegen das südafrikanische Apartheidsregime sowie die Frage der gewerkschaftlichen Organisation, deren Wichtigkeit im Hinblick auf eine aktivere Rolle der Gewerkschaften bei der Einführung neuer Technologien und der Verkürzung der Arbeitszeiten betont wurde. In den neunziger Jahren rückten Probleme wie Überkapazitäten, Outsourcing, die Einführung neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation und die unterschiedlichen Standards der Arbeitsbeziehungen in den Vordergrund. Von Beginn an traten der Vorstandsvorsitzende und der Arbeitsdirektor des Volkswagen-Konzerns auf den Sitzungen auf. Die zentrale Leitung erklärte sich gegenüber dem Weltkonzernausschuss bereit, unabhängige Gewerkschaften anzuerkennen und freie Kollektivverhandlungen an allen VW-Standorten weltweit zu fördern.

In all den Jahren wurde von ArbeitnehmervertreterInnen und Beschäftigten insbesondere des Wolfsburger Werks sehr viel Informations- und Solidaritätsarbeit geleistet. Für die ArbeitnehmervertreterInnen aus den ausländischen Tochterunternehmen wurden Informations- und Studienaufenthalte organisiert, um ihnen die Praxis der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit bei Volkswagen in Deutschland zu vermitteln. Bei der deutschen Belegschaft wurden Gelder für die Unterstützung der unabhängigen Gewerkschaftsbewegungen in Brasilien und Südafrika gesammelt und eine Reihe von Solidaritäts- und Unterstützungsaktionen durchgeführt. Neben dem Gesamtbetriebsrat der Volkswagen AG spielte und spielt dabei der Anfang der achtziger Jahre in Wolfsburg gegründete Arbeitskreis Internationale Solidarität eine zentrale Rolle. Dieser aus gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, „einfachen“ IG Metall-Mitgliedern und Betriebsratsmitgliedern bestehende Arbeitskreis setzt sich intensiv mit der Entwicklung der Standorte auseinander, übt praktische Unterstützung und Solidarität, führt internationale Seminare durch, besucht und besichtigt die VW-Standorte weltweit, steht in engem Kontakt mit ArbeitnehmervertreterInnen und Beschäftigten von Volkswagen in anderen Ländern und organisiert für diese ein Rahmen- und Freizeitprogramm, wenn sie sich im Rahmen von Sitzungen oder Seminaren in Deutschland aufhalten. Der Arbeitskreis bemüht sich dabei, die erforderlichen Sprachkompetenzen unter den Mitgliedern verfügbar zu haben. Die Kosten der Aktivitäten werden, wenn sie nicht anderweitig abrechenbar sind (z. B. Seminare), von den Mitgliedern selbst getragen und/oder von der IG

24 Vgl. hierzu Steiert 2000 und Uhl, Brüning 1999. Die Darstellung des VW-WKBR beruht insbesondere auf Interviews mit dem Generalsekretär des VW-WKBR Hans-Jürgen Uhl und dem IGM-/IMB-Gewerkschaftsbeauftragten für den VW-WKBR Robert Steiert.

25 Die Delegierten sprachen sich in einer gemeinsam verabschiedeten Erklärung für eine Angleichung auf möglichst hohem Niveau aus.

Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg übernommen. Der Arbeitskreis Internationale Solidarität hat zudem eine wichtige Scharnierfunktion, indem er die internationale Gewerkschaftsarbeit mittels Flugblättern, Veranstaltungen, Seminaren oder auch über den persönlichen Kontakt im Vertrauensleutekörper und in der Belegschaft bekannt macht und verankert.

Vor dem Hintergrund all dieser Erfahrungen und angesichts dessen, dass mit SEAT mittlerweile ein dritter europäischer Standort hinzugekommen war, beschloss die deutsche Arbeitnehmervertretung Ende der achtziger Jahre, die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats bei Volkswagen anzugehen und mit den spanischen und belgischen Arbeitnehmervertretern vorzubereiten. Die erste Sitzung des Europäischen Konzernbetriebsrats wurde am 31. August 1990 noch ohne formale Vereinbarung, aber bereits unter Beteiligung der Konzernleitung einberufen. Der Vertrag wurde zwei Jahre später am 7. Februar 1992, noch immer mehr als zweieinhalb Jahre vor Verabschiedung der EBR-Richtlinie im Gebäude des Europäischen Parlaments in Brüssel unterzeichnet.

Der Europäische Konzernbetriebsrat (EKBR) war ein notwendiger Zwischenschritt zur Bildung eines Weltbetriebsrats bei Volkswagen. Der Übergang war fließend. Zunächst wurde ab 1995 eine der zwei jährlich stattfindenden EKBR-Sitzungen zu einer sogenannten Weltarbeitnehmerkonferenz erweitert, indem ArbeitnehmervertreterInnen der VW-Standorte in Brasilien, Mexiko, Südafrika und Argentinien eingeladen wurden, um genau wie die europäischen Delegierten Bericht zu erstatten und Informationen zu erhalten.²⁶ Im Rahmen einer solchen Weltarbeitnehmerkonferenz im tschechischen Mlada Beleslav, dem Sitz der VW-Tochter Skoda, wurde im Mai 1998 der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat, als zweiter Weltbetriebsrat nach dem SKF-Weltrat, gegründet. Eine schriftliche Vereinbarung wurde ein Jahr später, am 20. Mai 1999, auf der konstituierenden Sitzung des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats in Barcelona unterzeichnet.²⁷

Die EKBR-Vereinbarung diente als Blaupause für die Vereinbarung des Weltkonzernbetriebsrats und wurde weitgehend wörtlich übernommen. Abweichungen betreffen insbesondere die Präambel und die Besetzungsregeln des Gremiums. Der Themenkatalog wurde gegenüber der EKBR-Vereinbarung sogar um zwei Punkte erweitert.

b) Die Struktur des Weltkonzernbetriebsrats (WKBR) von Volkswagen

Zusammensetzung und Struktur des Gremiums sind in einem gesonderten Organisationsstatut festgelegt. Der Geltungsbereich der Vereinbarung erstreckt sich nur auf Unternehmen, die sich im überwiegenden Besitz von Volkswagen befinden. (Organisationsstatut I, 2) Weiterhin können „grundsätzlich nur frei gewählte und demokratisch legitimierte betriebliche Arbeitnehmervertreter“ WKBR-Mitglieder sein. (Organisationsstatut II, 1) Die Voraussetzungen zur Besetzung des WKBR sind aber insofern günstig, als in allen VW-Standorten weltweit betriebliche Interessenvertretungsstrukturen existieren. Weil es bei weltweit über 40 Produktionsstandorten als nicht sinnvoll angesehen wurde, eine/n Vertreter/in für jeden Standort, wie in der EKBR-Vereinbarung vorgesehen, einzubeziehen, wurde der Delegiertenschlüssel des EKBR für den WKBR nicht übernommen. Die Zahl der Mitglieder wurde auf 27 begrenzt. Die Verteilung nach Ländern und Marken kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

26 Entsprechend wurden auf den parallel dazu stattfindenden arbeitgeberseitigen Sitzungen die Personalchefs aus diesen Ländern einbezogen.

27 Anfang der neunziger Jahre wurde die Frage, inwieweit die Einrichtung eines betrieblichen Gremiums auf Weltebene, in dem hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen lediglich eine beratende Funktion haben, erstrebenswert ist, unter den Gewerkschaftsdelegierten kontrovers diskutiert. Im IMB bestehen unterschiedliche Auffassungen darüber, ob die Entwicklung von Weltbetriebsräten vorangetrieben werden sollte. Insbesondere Gewerkschaften aus den Ländern, in denen bisher die betrieblichen Strukturen schwach entwickelt sind, befürchten, dass sie aus den Weltbetriebsräten herausgedrängt werden könnten. Vorteil einer betrieblichen Struktur ist es, dass die Arbeitgeberseite die Finanzierung übernimmt.

Land	Anzahl	davon nach Marken
Deutschland	11	8 Volkswagen, 2 AUDI, 1 VW Sachsen
Spanien	3	2 SEAT, 1 VW Navarra
Belgien	1	1 VW Brüssel
Tschech. Republik	1	1 Skoda
Slowak. Republik	1	1 VW Slovakia
Polen	1	1 VW Poznan
Großbritannien	1	1 Rolls-Royce/Bentley
Portugal	1	1 AutoEuropa
<i>Europa gesamt</i>	<i>20</i>	
Mexiko	1	1 VW do Mexico
Brasilien	4	4 VW do Brasil
Argentinien	1	1 VW Argentina
Südafrika	1	1 VW South Africa
<i>Nicht-Europa gesamt</i>	<i>7</i>	

Der Weltkonzernbetriebsrat hat einen Präsidenten, einen Generalsekretär und ein Präsidium. Der derzeitige Präsident und der derzeitige Generalsekretär kommen beide vom Konzernsitz in Deutschland. Der Präsident ist die zentrale Figur der Arbeitnehmervertretung des Volkswagen-Konzerns. Er ist in Personalunion Präsident des EKBR, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats in Deutschland, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Volkswagen AG, Vorsitzender des Betriebsrats des Wolfsburger Stammwerks und Mitglied im Präsidium des Aufsichtsrates.

Das WKBR-Präsidium setzt sich aus VertreterInnen einzelner Marken und/oder Regionen wie folgt zusammen:

Besetzungskriterium	Zuständigkeit	Anzahl
VW	VW-Standorte in Deutschland, Belgien, Großbritannien, Spanien, Polen, der Slowakei und Südafrika	2
AUDI	AUDI-Standorte in Deutschland und Ungarn	1
SEAT	SEAT-Standorte in Spanien	1
Skoda	Skoda-Standorte in Tschechien	1
Nordamerika	VW-Standort in Mexiko	1
Südamerika	VW-Standorte in Brasilien und Argentinien	1
Gesamt		7

Ein hauptamtlicher Gewerkschaftsbetreuer ist berechtigt, sowohl an den Sitzungen des WKBR als auch des Präsidiums teilzunehmen. Das Organisationsstatut sieht Koordinierungsgremien auf regionaler Ebene vor, die den Informationsfluss zwischen den Standorten und dem Präsidium sicherstellen und auch das jeweilige Präsidiumsmitglied benennen sollen.

c) Die Arbeitsweise und Rolle des Weltkonzernbetriebsrats

In der Präambel sind bereits wesentliche Leitlinien der Rolle des Weltkonzernbetriebsrats und seines Zusammenwirkens mit der Konzernleitung festgelegt: die Vereinbarkeit von sozialer Verantwortung und Wettbewerbsfähigkeit; die Sicherstellung dieser Vereinbarkeit als Zielsetzung des globalen sozialen Dialogs; die Verpflichtung des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats zur kooperativen Mitverantwortung sowie die Verpflichtung der Konzernlei-

tung zur weltweiten Anerkennung von freien Gewerkschaften, des Koalitionsrechtes und von frei gewählten demokratischen Arbeitnehmervertretungen in allen Teilen des Volkswagen-Konzerns.

Die Einrichtung des Weltkonzernbetriebsrats ist Ausdruck der Philosophie des Top-Managements von Volkswagen, mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften eng zusammenzuarbeiten und die Belegschaften offen zu informieren. Dies wiederum hängt mit der Erfahrung zusammen, dass Konflikte in der Vergangenheit unter Einbezug und mit Unterstützung der ArbeitnehmervertreterInnen relativ leicht beigelegt werden konnten. § 1 der WKBR-Vereinbarung rekurriert explizit auf das in Deutschland (und Europa) bewährte Prinzip der „kooperativen Konfliktbewältigung“ und strebt die Ausdehnung dieses Prinzips auch auf die Zusammenarbeit zwischen Konzernleitung und Weltkonzernbetriebsrat an. Wörtlich heißt es: „Beide Seiten sehen hierin (in der Errichtung des WKBR, S.R.) einen Beitrag, im Volkswagen-Konzern im Sinne eines konstruktiven Dialogs und einer kooperativen Bewältigung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Herausforderungen global zusammenzuarbeiten und möglicherweise entstehende Konflikte gemeinsam zu lösen“ (§ 1, 1 Grundsätze).

Der Weltkonzernbetriebsrat ist ein Informations- und Beratungsgremium insbesondere im Hinblick auf strategische Fragen der Konzernentwicklung im weltweiten Maßstab.

In § 3 ist der Informationsaustausch zwischen Konzernleitung und Weltkonzernbetriebsrat im Rahmen der mindestens einmal jährlich stattfindenden gemeinsamen Sitzung, auf der auch die Leitungen der einbezogenen Tochterunternehmen vertreten sein sollen, geregelt. Nach § 3, 2 müssen die zu erörternden Themen von konzernweiter Bedeutung für die Produktionsstandorte sein und sollen sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen: Beschäftigungs- und Standortsicherung sowie Standortstrukturen; Entwicklung der Konzernstrukturen; Produktivität und Kostenstrukturen; Entwicklung der konzerninternen Lieferbeziehungen und Marktverantwortungen; Entwicklung der Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeitsgestaltung); Entwicklung der betrieblichen Sozialleistungen; neue Produktionstechnologien; neue Formen der Arbeitsorganisation; Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, betrieblicher Umweltschutz; wesentliche Auswirkungen politischer Entwicklungen und Entscheidungen auf den Volkswagen-Konzern; Entwicklung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des internationalen Handels. § 3, 3 berechtigt den Weltkonzernbetriebsrat zur Diskussion strategischer Fragen mit der Konzernleitung. Wörtlich heißt es: „Die Erörterung dieser Themen soll zugleich einem Informationsaustausch über Entwicklungstendenzen und Strategien dienen und eine Weiterentwicklung zum Vorteil aller Beteiligten fördern.“

In § 4 ist im Falle geplanter Verlagerungen mit regionsübergreifenden Auswirkungen ein präzises Konsultationsrecht des Weltkonzernbetriebsrats definiert. Der WKBR bzw. sein Präsidium ist über geplante Verlagerungen frühzeitig zu informieren und hat das Recht, eine Stellungnahme innerhalb einer einvernehmlich festzulegenden Frist abzugeben. In der Stellungnahme kann die Aufnahme von Konsultationsgesprächen mit dem Ziel verlangt werden, dass die geplante Verlagerung weiter erläutert wird. Die Konsultation hat dabei so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Position des WKBR noch in den Entscheidungsprozess einfließen kann.

Die Informations- und Konsultationspraxis des WKBR unterscheidet sich nicht von der des EKBR. Auf den jährlichen Sitzungen ist der Konzernvorstand fast vollzählig anwesend und informiert offen und umfassend. Dies verdeutlicht, dass die Konzernleitung dem Weltkonzernbetriebsrat einen hohen Stellenwert beimisst.

Aktuelle Konflikte und Krisensituationen, die Konsultationen außerhalb des Zeitplans der Sitzungen des Weltkonzernbetriebsrats und des Präsidiums notwendig machen, werden bilateral (ArbeitnehmervertreterInnen des betrof-

fenen Standorts plus Präsident / Generalsekretär des WKBR) abgewickelt. Außerordentliche Sitzungen des WKBR oder des Präsidiums werden deshalb nicht einberufen. Generalsekretär und Präsident sind (durch Wahl und Organisationsstatut) legitimiert, beratend, moderierend und vermittelnd in Konflikte und Probleme einzugreifen, wenn Länder mehrerer Regionen betroffen sind oder wenn sie dazu aufgefordert werden. Allerdings besteht das grundsätzliche Prinzip, dass dezentrale Konflikte dezentral und unter den jeweiligen landesspezifischen Bedingungen gelöst werden sollen. Der WKBR sieht sich lediglich für die Sicherstellung der Mindestvoraussetzungen der Konfliktlösung zuständig; dafür, dass das VW-Management an jedem Standort weltweit „anständig“ mit den ArbeitnehmervertreterInnen umgeht.

Die Mitglieder des WKBR möchten diesen aber über die Informations- und Beratungsfunktion hinaus zu einem Gremium weiterentwickeln, das in der Lage ist, mit der Konzernleitung Verhandlungen zu führen und Vereinbarungen abzuschließen. Ein möglicher Gegenstand für Verhandlungen könnte eine Vereinbarung zu international gleichen Arbeitssicherheits- und Umweltstandards sein.²⁸ Weiterhin wäre in nächster Zukunft der Abschluss einer Sozialcharta vorstellbar, in der Leitlinien eines anständigen Umgangs zwischen Arbeitnehmervertretung und Management in einem gemeinsamen Papier fixiert wären. Anfangsarbeiten hierzu sind bereits gemacht.

Die Rolle des WKBR wird auch vom Zustand der nicht europäischen Länderdelegationen abhängen, davon, inwieweit Kontinuität, Kooperation und gewerkschaftliche Orientierung aufgebaut und gesichert werden können. Zwar sind die Probleme in der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedern des WKBR im wesentlichen die gleichen, wie sie auch auf europäischer Ebene auftauchen, Zusatzprobleme treten allerdings deshalb auf, weil die gewerkschaftlichen und politischen Strukturen in einigen Ländern nicht so gefestigt sind wie in Kerneuropa. Beispielsweise übernahmen aufgrund des Umbruchs in Südafrika viele ehemalige Gewerkschaftsfunktionäre politische oder Managementpositionen, was zu großen personellen Wechseln führte.²⁹ Auch der mexikanischen Delegation fehlt es an personeller Kontinuität, was darauf zurückzuführen ist, dass sich eine Vielzahl unterschiedlicher Gewerkschaften zur Wahl stellen und nach jeder Wahl eine andere Gewerkschaft als Siegerin hervorgeht. Ein Schritt nach vorn wurde aber getan, indem die bisherige Regelung, die die Amtszeit der mexikanischen Gewerkschaftsdelegierten auf drei Jahre beschränkte, aufgehoben wurde.

Sehr intensive Kontakte und beste Erfahrungen bestehen mit den brasilianischen ArbeitnehmervertreterInnen der CUT-Gewerkschaft. Regelmäßig kommen brasilianische ArbeitnehmervertreterInnen zu Schulungszwecken in die deutschen VW-Standorte. Im letzten Jahr war zum ersten Mal ein deutscher Arbeitnehmervertreter von VW umgekehrt für sechs Wochen in der brasilianischen VW-Tochter. Die personelle Kontinuität der brasilianischen Delegierten ist hoch. Zudem planen diese langfristig ihre Nachfolge und schicken potentielle NachfolgerInnen auf gemeinsame Schulungsveranstaltungen mit deutschen VW-Betriebsräten.

Am Beispiel Brasilien lässt sich die Arbeitsweise des WKBR von Volkswagen veranschaulichen: „Als der brasilianische Automobilmarkt Ende 1998 infolge der dortigen Wirtschaftskrise starke Einbußen zu verzeichnen hatte, unterzeichneten die Gewerkschaft CUT und VW do Brasil eine Vereinbarung zur Einführung der 4-Tage-Woche, eines Vorruhestandsprogramms sowie verschiedener Maßnahmen zur Kosteneinsparung. Für den damit verbundenen circa 15 prozentigen Lohnverzicht erhielten die Beschäftigten eine Beschäftigungsgarantie von fünf Jahren. Diese Maßnahme nach dem Vorbild der Vereinbarung zwischen der IG Metall und der Volkswagen AG aus dem

28 Erstmals wird in diesem Jahr ein internationales Seminar zu Arbeitssicherheit stattfinden (auf europäischer Ebene, aber unter Beteiligung brasilianischer Arbeitnehmervertreter).

29 Die Situation in Südafrika ist momentan von starken Arbeitskonflikten und innergewerkschaftlichen Machtkämpfen geprägt.

Jahre 1993 war nur möglich aufgrund vertrauensvoller persönlicher Kontakte, eines guten Informationsstandes und intensive Begleitung durch deutsche Kollegen in der Krisensituation.“ (Uhl, Brüning 1999, S. 61) Der Tarifvertrag wurde im Rahmen eines deutsch-brasilianischen Seminars, auf dem von deutscher Seite neben weiteren Betriebsräten auch der Präsident des WKBR Klaus Volkert teilnahm, vorbereitet.

Es ist davon auszugehen, dass der VW-WKBR in Zukunft eine zentrale Rolle innerhalb des gesamten Interessenvertretungssystem einnehmen wird. Weil der Volkswagen-Konzern ein globaler Konzern ist, wird es zukünftig notwendig sein, möglichst viel auf Ebene des WKBR zu besprechen und zu verhandeln. Der EKBR wird als regionales Gremium Bestandteil eines gestuften Gesamtsystems werden. In einem voll ausgebauten System wird seine Funktion (wie auch die anderer regionaler Gremien) sein, die Interessen auf regionaler Ebene zu aggregieren.

Das Zusammenspiel der unterschiedlichen Gremien muß sich aber noch einspielen. Bisher finden regelmäßig zwei EKBR-Sitzungen und zwei Sitzungen des EKBR-Präsidiums pro Jahr statt. Wenn die WKBR-Sitzungen wie bisher in Europa stattfinden, werden sie an die EKBR-Sitzungen gekoppelt.³⁰

Robert Steiert zieht folgendes Fazit: „Verglichen mit dem SKF-Weltrat ist der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat ein qualitativer Schritt vorwärts. Neben der Information wurde bei VW vor allem auch das Konsultationsprinzip anerkannt, was bei SKF nicht der Fall ist. Umfangreicher ist auch der Katalog der Themen, über die die VW-Konzernleitung den Weltkonzernbetriebsrat zu informieren hat. ...

Für den VW-Konzern dürfte die enge und offene Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern bereits positive Auswirkungen gezeigt haben. Größere Konflikte in den Betrieben hat es in den vergangenen Jahren nicht mehr gegeben. Auftretende Probleme konnten immer kurzfristig in Verhandlungen gelöst und beigelegt werden. Beispielhafte Tarifvereinbarungen, wie z. B. die Verkürzung der Wochenarbeitszeit (mit Lohn- und Gehaltsreduzierungen) zur Vermeidung von Entlassungen und Personalabbau bei Nachfragerückgängen wurden, wie zuletzt in Brasilien, an Auslandsstandorten übernommen.

Mit der im Mai 1999 unterzeichneten Vereinbarung festigt der Volkswagen-Konzern auch formell seine Rolle als Vorreiter bei der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen im internationalen Rahmen.“ (Steiert 2000, S. 14)

III.4.1.2. Der SKF-Weltrat³¹

a) Die Entstehungsgeschichte des SKF-Weltrats

Internationale Treffen betrieblicher ArbeitnehmervertreterInnen und hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionäre fanden bei SKF seit Mitte der siebziger Jahre statt. Auf dem ersten Treffen 1975 in Schweinfurt wurde ein IMB-Weltkonzernausschuss für SKF gegründet. Dieser traf sich seitdem regelmäßig etwa alle zwei bis drei Jahre an wechselnden Orten. Die Vorbereitung und Organisation übernahm der IMB. Themen und Tagesordnung sprach er mit den Spitzenvertretern der Belegschaft aus Schweden (Konzernmutter) und Deutschland (bedeutendster ausländischer Produktionsstandort) ab. SKF übernahm von Beginn an die Kosten für die Verdolmetschung, die Saalmiete sowie die Übernachtung und An- und Abreise der betrieblichen Delegierten und trug damit den wesentlichen Teil der Finanzierung. Waren auf den ersten Treffen nur Delegierte aus den großen europäischen Standorten Schwe-

30 Dies soll sich aber in Zukunft ändern. Das WKBR-Präsidiums hielt bereits eine erste Sitzung in Brasilien ab.

31 Die Darstellung des SKF-Weltrats beruht insbesondere auf Interviews mit dem stellvertretenden Präsidenten des SKF-Weltrats, Ernst Lang und dem IGM-/IMB-Gewerkschaftsbeauftragten für den SKF-Weltrat, Robert Steiert.

den, Deutschland, Italien und Frankreich anwesend, wurden diese nach und nach auf Delegierte aus anderen, auch nichteuropäischen Ländern ausgeweitet. Die Treffen dienten insbesondere dem Informationsaustausch untereinander. Sie wurden regelmäßig mit einer Art Resolution abgeschlossen, die an die Konzernleitung gerichtete Forderungen enthielt. Auf mehreren Treffen waren der Personal- und der Pressechef als Vertreter der Konzernleitung anwesend, um über die Strategie und Philosophie des Konzerns zu informieren.

Die Delegierten diskutierten auf den Treffen über die Notwendigkeit, die internationale Solidarität zu stärken und sich bei Kollektivverhandlungen gegenseitig zu unterstützen, um eine Angleichung der Löhne und Arbeitsbedingungen auf möglichst hohem Niveau zu erreichen. Es wurden Informationsrechte bei der Einführung neuer Technologien und bei Restrukturierungen gefordert, um die soziale Sicherheit von denjenigen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, zu verbessern. Weitere Themen waren die veränderten Arbeitsformen und Qualifikationsanforderungen, die Auswirkungen der globalen Entwicklungen des Konzerns, insbesondere die Produktdiversifikation und die Produktionszentralisation, die Einrichtung neuer Produktionskapazitäten in Nordamerika und Asien, grenzüberschreitende Produktionsverlagerungen sowie die Auswirkungen neuer Formen der Arbeitsorganisation auf die Beschäftigung und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die Delegierten richteten Forderungen an die Konzernleitung, die Arbeitsplatzsicherheit und Einkommensgarantien zu erhöhen, den Gewerkschaften eine größere Beteiligung am Entscheidungsprozess zuzugestehen und für einen besseren sozialen Ausgleich für diejenigen, die überflüssig werden, zu sorgen.

Nach Ansicht des deutschen GBR-Vorsitzenden, der sich von Beginn an aktiv an der internationalen Arbeit der SKF-ArbeitnehmervertreterInnen beteiligte, gab es in der gesamten Entwicklung des SKF-Weltrats keine größeren Probleme mit der Konzernleitung, die sich stets darum bemüht habe, auf die in den Resolutionen festgehaltenen konkreten Kritikpunkte zu reagieren und diese zu beseitigen.

Der Weltbetriebsrat von SKF wurde nach etwa einjährigen Verhandlungen zwischen der zentralen Leitung von SKF und dem IMB im März 1995 – noch vor dem Abschluss der EBR-Vereinbarung bei SKF – in Steyr (Österreich) gegründet. Es ist damit der erste Weltbetriebsrat überhaupt.

Die Vereinbarung des „SKF-Weltrat(s)“ (so die offizielle deutsche Bezeichnung) bzw. des „SKF World Union Committee“ (in offizieller englischer Bezeichnung) ist sehr knapp gehalten und schreibt lediglich die bereits existente Praxis und einen Minimalrahmen fest. Die Verhandlungsdelegation auf Arbeitnehmerseite bestand aus einem Vertreter des IMB, sowie dem schwedischen und dem deutschen Spitzenvertreter der SKF-Belegschaft. Größere Auseinandersetzungen mit der Konzernleitung traten in den Verhandlungen nicht auf. Dies lag nicht zuletzt daran, dass die schwedischen ArbeitnehmervertreterInnen zu weitgehende Forderungen bereits im Vorfeld abgeschmettert hatten. Dies, wie auch die Bereitschaft der Konzernleitung zur Einrichtung des SKF-Weltrats, sind Ausdruck der stark vertrauensbasierten Arbeitsbeziehungskultur am schwedischen Konzernsitz. Die Konzernleitung war daran interessiert, die in Schweden bewährten kooperativen Arbeitsbeziehungen auf die internationale Ebene auszudehnen.

Ein weiteres Motiv der Konzernleitung, in Verhandlungen einer formalen Weltbetriebsratsvereinbarung zu treten, dürfte die bevorstehende Verabschiedung der EBR-Richtlinie und die damit absehbare Notwendigkeit der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats bei SKF gewesen sein. Die Konzernleitung war daran interessiert, dass nicht ein europäisches und ein weltweites Gremium parallel existierten, und wollte den Europäischen an den Weltbetriebsrat koppeln. Die Weltratsvereinbarung enthält einen entsprechenden Passus: „Diesem Konzernausschuß (dem Europäischen Betriebsrat gemäß EBR-Richtlinie, S.R.) soll die Möglichkeit gegeben werden, seine jährliche Sitzung in Verbindung mit der Sitzung des Weltrates durchzuführen.“ (Ziffer 7)

In der im September 1996 gemäß Art. 13 EBR-Richtlinie abgeschlossene EBR-Vereinbarung sind die Rechte der ArbeitnehmervertreterInnen im Vergleich zur Weltratsvereinbarung präziser und stärker formuliert.

b) Die Struktur des Weltrats von SKF

Anders als der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat, der durch Erweiterung des Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrats entstanden ist, entwickelte sich der SKF-Weltrat aus der Tradition des IMB-Weltkonzernausschusses. Die Präambel der Vereinbarung nimmt darauf explizit Bezug: „Aufgrund der seit langem bestehenden Verbindungen zwischen dem IMF World SKF Council und SKF haben beide Parteien vereinbart, diese Verbindung mit der Gründung eines Weltrates für die Arbeitnehmer von SKF zu bestätigen.“ Die bereits existente Struktur des Gremiums, bestehend aus betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen plus hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären, wurde übernommen.

In der Vereinbarung (Ziffer 3) ist lediglich die genaue Zusammensetzung der betrieblichen Delegierten aufgeschlüsselt, deren Kosten von SKF übernommen werden. Diese 27 Delegierte, die von den Gewerkschaftsorganisationen auf örtlicher Ebene ernannt werden, setzen sich wie folgt zusammen:

europäische Länder	Anzahl	außereuropäische Länder	Anzahl
Schweden	4		
Deutschland	3	Indien	2
Italien	3	USA	2
Frankreich	2	Argentinien	1
Großbritannien	2	Brasilien	1
Spanien	2	Malaysia	1
Niederlande	1	Mexiko	1
Österreich	1	Südafrika	1
Gesamt Europa	18	Gesamt Nicht-Europa	9

Dem IMB und den örtlichen Gewerkschaftsorganisationen steht es offen, weitere betriebliche oder hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen einzuladen, wenn sie deren Kosten übernehmen. Da nicht in allen SKF-Standorten betriebliche Interessenvertretungsstrukturen bestehen, muss schon aus diesem Grund für einige Länder auf VertreterInnen des hauptamtlichen Gewerkschaftsapparats zurückgegriffen werden.³² Daneben gehören dem SKF-Weltrat ständige IMB-Vertreter als Berater an, die den Weltrat in seiner Arbeit unterstützen sollen.

Den Aufbau der Kontakte und die Einladungen zu den Sitzungen übernimmt der IMB. Es erweist sich als äußerst schwierig, die Anwesenheit aller Länderdelegationen (insbesondere aus Nicht-EU-Ländern) auf den Sitzungen zu organisieren. Aus unterschiedlichen Gründen: Manche Delegierte (dies trifft vor allem auf hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre aus den USA zu) scheinen dem SKF-Weltrat nicht so große Bedeutung beizumessen; sie mel-

³² Diese Struktur führt zum Teil deshalb zu Problemen, weil einige Delegierte (beispielsweise aus Argentinien, Brasilien oder Südafrika) auf den Sitzungen eher über die allgemeinen politischen Probleme des jeweiligen Landes als über spezifische SKF-Probleme, die ihnen im Detail gar nicht bekannt sind, berichten und diskutieren wollen.

den sich kurzfristig ab oder bleiben trotz Zusage den Sitzungen fern. Zum Teil liegen die Gründe aber nicht im Ermessen der einzelnen Delegierten; beispielsweise wenn sie an der Grenze festgehalten werden oder Schwierigkeiten haben, eine Ausreisegenehmigung zu erhalten oder wenn Flugzeuge ausfallen oder Flugzeiten verschoben werden.

Der SKF-Weltrat hat ein zweiköpfiges Präsidium („Arbeitsausschuss“), das die beiden Spitzenvertreter der Arbeitnehmervertretungen in Schweden (als Hauptsitz des Konzerns) und Deutschland (als größter Produktionsstandort) bilden. Diese Besetzung wurde auf Veranlassung der Konzernleitung in der WBR-Vereinbarung selbst festgelegt und ist Ausdruck der starken Rolle der deutschen Konzerntochter und des deutschen Marktes. Eine Ausweitung des Präsidiums ist im Gespräch. Bisher konnten sich die Mitglieder des Welt- und des angekoppelten Europäischen Betriebsrats aber nicht über eine Neuzusammensetzung einigen.

„Die Rolle des Arbeitsausschusses ist es, die Tagesordnung für die Sitzungen des Weltrats vorzuschlagen, die Sitzungen zu organisieren und die Verbindungen zwischen den Mitgliedsländern aufrechtzuerhalten.“ (Vereinbarung, Ziffer 4) Faktisch wird ein Großteil der Sitzungsvorbereitung und -organisation (von der Organisation der Dolmetscher bis zur Einladung der Delegierten) weiterhin vom IMB übernommen. Das Präsidium trifft sich einige Wochen vor den Jahressitzungen mit Vertretern des IMB, um organisatorische Fragen zu besprechen und die Tagesordnung abzustimmen. Das Präsidium trifft sich darüber hinaus mindestens viermal jährlich mit dem Vorstandsvorsitzenden und den Personalchef des Konzerns in Göteborg, um über die geschäftliche Entwicklung des Konzerns zu sprechen.

Die Sitzungen des SKF-Weltrats finden jährlich statt. Insgesamt stehen zwei volle Sitzungstage zur Verfügung. Am ersten Tag treffen sich die Delegierten zu einer internen Besprechung, am zweiten Tag ist die Konzernleitung anwesend (abzüglich einer etwa ein- bis einhalbstündigen Nachbereitungssitzung). Für den Europäischen Betriebsrat von SKF werden keine getrennten Jahressitzungen durchgeführt. Dies ist dahingehend von Vorteil, dass dadurch die stärkeren Regelungen der EBR-Vereinbarung faktisch auch für den Weltrat Anwendung finden. Der SKF-Weltrat erkaufte dies aber mit dem Nachteil, dass auf den Sitzungen oftmals europäische Themen im Vordergrund stehen. Um beiden Gremien und allen Delegierten gerecht zu werden, ist die zur Verfügung stehende Zeit bei weitem nicht ausreichend.

c) Die Arbeitsweise und Rolle des SKF-Weltrats

Der SKF-Weltrat ist in der Vereinbarung als „weltweites Forum für den Dialog und den Austausch von Meinungen“ (Ziffer 1) definiert. Er „erhält Informationen über die industriellen, ökonomischen und finanziellen Tätigkeiten der Mutter- und Tochtergesellschaften“ (ebd.). Eine genauere Aufschlüsselung wurde von den schwedischen ArbeitnehmervertreterInnen aufgrund der existenten Vertrauensbeziehungen zur Konzernleitung nicht für nötig gehalten. Das Recht auf Konsultation ist nicht definiert.

Einmal pro Jahr informiert die zentrale Leitung von SKF über die Situation des Konzerns und die zukünftige Konzernpolitik. Seit die Sitzungen des Welt- und des Europäischen Betriebsrats zusammengelegt sind, ist die Konzernspitze (Konzernchef, Personalchef und weitere Vorstandsmitglieder) anwesend, um Bericht zu erstatten, Fragen zu beantworten und sich der Diskussion zu stellen. Die Qualität der Unterrichtung wird unterschiedlich beurteilt. Der deutsche GBR-Vorsitzende Ernst Lang bewertet die Informationspraxis insgesamt positiv. Die Konzernleitung informiere über übergeordnete Fragen sehr offen und verheimliche nichts. Dagegen blocke sie Fragen über rein standortspezifische Probleme mit Verweis auf die Werksleitung als zuständigen Ansprechpartner ab.

Zudem komme es vor, dass sie „politische“ Fragen umgehe oder ignoriere. Robert Steiert, der als IMB-Vertreter an den Sitzungen des SKF-Weltrats teilnimmt, bewertet die Informationspraxis der Konzernleitung weitaus negativer. Diese informiere zum Teil zu spät oder nicht ausreichend. Problematisch sei auch, dass sich einige Delegierte nicht trauten, Fragen an die Konzernleitung zu richten.

Auf den jährlichen Sitzungen werden auch konkrete Themen mit der Konzernleitung besprochen, beispielsweise Fragen der Weiterqualifizierung der Beschäftigten. Aktuelles Thema ist die Erarbeitung eines Verhaltenskodex des Konzerns, der im wesentlichen auf den ILO-Konventionen beruht und mit der Konzernleitung verhandelt werden soll. Die Konzernleitung zögert noch, sich auf eine solche öffentlichkeitswirksame schriftliche Vereinbarung einzulassen.³³

Außerordentliche Sitzungen des SKF-Weltrats sind in der Vereinbarung nicht vorgesehen und wurden bisher auch noch nicht durchgeführt. Auf europäischer Ebene bestehen aber Erfahrungen mit außerordentlichen Sitzungen eines kleineren Kreises (Präsidium plus Delegierte des betroffenen Landes), die auf Wunsch einzelner Länderdelegationen unter der Regie des IMB in Genf durchgeführt wurden. Die Organisation einer derartigen Sitzung wäre auch auf Weltebene denkbar.

Der SKF-Weltrat dient wie zuvor der Weltkonzernausschuss dem Informationsaustausch und –abgleich (Gegenprüfen der Informationen des örtlichen Managements) der Delegierten untereinander. Der Punkt Berichte aus den Betrieben (Entwicklung, Probleme) ist ein Standardthema auf den internen Besprechungen des SKF-Weltrats. Darüber hinaus werden, organisiert vom IMB, zwischen den Sitzungen themenbezogene Informationen der einzelnen Standorte (z. B. zu Schichtmodellen, Gewerkschafts- und Belegschaftsstrukturen) auf Grundlage eines einheitlichen Fragerasters systematisch abgefragt, gesammelt und ausgewertet. Diese Zusammenstellungen werden auf den Jahressitzungen diskutiert.

Das gegenseitige Verständnis der unterschiedlichen Situation und Einstellung der beteiligten ArbeitnehmervertreterInnen ist aufgrund der Diskussionen und der Besuche der Standorte gestiegen. Der Aufbau von Vertrauen wird aber dadurch zusätzlich erschwert, dass es gerade vielen nichteuropäischen Länderdelegationen an personeller Kontinuität fehlt. Zudem bestehen in der Zeit zwischen den Sitzungen nur wenig Kontakte zu außereuropäischen Länderdelegationen. Lediglich der Präsident des SKF-Weltrats erhält Informationen oder Anfragen nichteuropäischer Delegierter im Fall von Problemen und Streitigkeiten. Die Kontakte verdichten sich vielmehr in den europäischen Kernländern und da wiederum entlang von Sprachgruppen. Um den Informationsaustausch und den Kontaktaufbau zu erleichtern, wird zur Zeit eine eigene IMB-homepage für SKF (in Form eines geschlossenen Benutzerkreises im Internet) aufgebaut.

III.4.2. IMB-Weltkonzernausschüsse (WKA)

III.4.2.1. Überblick

Die IMB-Weltkonzernausschüsse sind vom IMB organisierte und von den IMB-Mitgliedsorganisationen finanzierte konzernbezogene Treffen betrieblicher und hauptamtlicher GewerkschaftsvertreterInnen. Die Initiative zur Einrich-

33 Die SKF-Leitung möchte nicht den Vorreiter spielen. Ihre erste Frage war deshalb, welche Unternehmen bereits einen solchen Verhaltenskodex unterschrieben hätten und ob es bereits ein schwedisches Unternehmen gäbe, das unterschrieben hätte. Ihre Zurückhaltung wuchs, als sie erfuhr, dass beabsichtigt ist, auch den IMB-Generalsekretär unterschreiben zu lassen, um die Öffentlichkeitswirksamkeit zu erhöhen.

tung eines Weltkonzernausschusses geht in der Regel entweder vom IMB selbst oder von der/einer nationalen Mitgliedsgewerkschaft am Konzernsitz aus. Der IMB wählt die für Weltkonzernausschussgründungen vorgesehenen Konzerne nicht anhand strategischer Überlegungen systematisch, sondern aufgrund aktuell-praktischer Erwägungen aus. Die Einrichtung von Weltkonzernausschüssen erfolgt bei Bedarf. Zum Teil sind die WKA-Initiativen Reaktion auf akute Probleme, beispielsweise einer angekündigten Fusion.

Der IMB übernimmt bisher weitgehend die Vorbereitung nicht nur der konstituierenden, sondern auch der weiteren Sitzungen der Weltkonzernausschüsse. Er stößt aber damit an seine Kapazitätsgrenzen und möchte einen größeren Teil der Arbeit als bisher an die nationalen Mitgliedsgewerkschaften am Sitz der Konzernmutter verlagern. Weiterhin sollen die in bestehenden Weltkonzernausschüssen eingerichteten Steuerungsgruppen die strategische und inhaltliche Vorbereitung der WKA-Treffen übernehmen und die Kontinuität sicherstellen.

Die Durchführung regelmäßiger WKA-Treffen überfordert die personellen und finanziellen Kapazitäten des IMB. Da die Reisekosten von den nationalen Mitgliedsgewerkschaften getragen werden, schlagen vor allem die Dolmetscherkosten ins Gewicht. Der IMB strebt deshalb an, dass die Sitzungen eines Weltkonzernausschusses nur in etwa vier- bis fünfjährigem Rhythmus stattfinden und die Steuerungsgruppen aufgrund ihrer größeren Effizienz bei geringeren Kosten an Bedeutung gewinnen.

Der IMB lädt die Mitgliedsorganisationen zu WKA-Treffen ein und überlässt diesen die Auswahl der Delegierten. Dies bringt insofern gewisse Probleme mit sich, da dadurch nicht nur die personelle Stärke der einzelnen Delegationen sehr unterschiedlich ist, sondern auch die Nähe und Distanz gegenüber den jeweiligen Konzerngegebenheiten. Zudem kann so die Zahl der TeilnehmerInnen sehr groß werden. Aufgrund dessen geht der IMB mittlerweile dazu über, gezielt einzuladen und nicht mehr alle TeilnehmerInnen zuzulassen. Beispielsweise werden für die für 2000 geplante Sitzung des Weltkonzernausschusses von Philips nur Delegierte aus Ländern mit Produktionsstätten und wichtigen Forschungs- und Entwicklungsabteilungen eingeladen.

Zum Teil werden gemeinsame Sitzungen für mehrere Konzerne, z. B. für Honda, Nissan und Toyota, durchgeführt. Häufig werden VertreterInnen der Konzernleitung eingeladen, an den Sitzungen teilzunehmen und die Gelegenheit zu nutzen, ihre Pläne für die zukünftige Entwicklung des Konzerns und ihre Managementphilosophie zu erläutern. Die GewerkschaftsvertreterInnen sollten dadurch umgekehrt die Möglichkeit erhalten, konkrete Forderungen und Anfragen an die Konzernleitung zu richten. In etwa zwei Drittel der Fälle steht ein Vertreter des Konzernmanagements zumindest für ein Referat zur Verfügung.

Die WKA-Sitzungen finden in der Regel ohne ausgearbeitetes inhaltliches Konzept statt. Zumeist werden Länderberichte vorgetragen, die im Vorfeld nicht vorstrukturiert wurden. Hinzu kommt oftmals ein Vortrag eines externen Experten zur wirtschaftlichen und finanziellen Situation und Strategie des Konzerns. Der politische Sekretär des IMB Robert Steiert ist aber mit dieser Situation unzufrieden und möchte, dass konkrete, vorher ermittelte Probleme innerhalb des Konzerns zur Diskussion gestellt werden und dass die Länderberichte sich an einer im Vorfeld festgelegten Struktur orientieren.

Der IMB hat eine Reihe strategischer Zielsetzungen für seine Arbeit mit Weltkonzernausschüssen entwickelt (vgl. hierzu auch Internationaler Metallgewerkschaftsbund 1997, S. 34ff.).

Zum einen soll die interne Arbeits- und Strategiefähigkeit der Weltkonzernausschüssen gestärkt werden. Der Einrichtung einer funktionierenden Steuerungsgruppe, die dafür verantwortlich ist, konzernbezogene Strategien zu

entwickeln und umzusetzen und die Kontinuität der weltweiten konzernbezogenen Zusammenarbeit sicherzustellen, wird eine große Bedeutung beigemessen. Zudem baut der IMB Informationsnetzwerke zwischen den Delegierten auf. Dabei geht es vorwiegend darum, dass die einzelnen Delegierten einerseits die Bereitschaft, andererseits das Vertrauen aufbringen, Informationen in das Netzwerk einzuspeisen.

Zum anderen orientiert der IMB die Weltkonzernausschüsse darauf, eine Vereinbarung mit der Konzernleitung zur Einhaltung von Verhaltenskodizes, die, um die Durchsetzungschancen zu erhöhen, eng auf die Core Labour Standards begrenzt sind, anzustreben.³⁴

Der IMB möchte das Konzernmanagement Zug um Zug einbinden. Das Konzernmanagement wird eingeladen und aufgefordert, auf den WKA-Sitzungen zu referieren und zu informieren; es wird weiterhin aufgefordert, zumindest die Kosten für die Teilnahme der betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen zu übernehmen. Bereits jetzt übernimmt in einigen Konzernen die Arbeitgeberseite die Kosten, ohne dass es eine formale Regelung dafür gibt. Zum Teil können Kosten über nationale Regelungen getragen werden, beispielsweise können die Reisekosten von TeilnehmerInnen aus Entwicklungsländern über den schwedischen Gewerkschaftsfonds finanziert werden. Für Deutschland fordert die IG Metall die Betriebsräte auf, die Kostentragung durch die Arbeitgeberseite durchzusetzen, was in vielen Fällen auch erfolgreich ist. Eine gerichtliche Klärung dieser Frage wurde von seiten der IG Metall allerdings bisher nicht offensiv verfolgt.

Der IMB strebt an, in einigen ausgewählten Konzernen exemplarisch eine Mitgliederkampagne durchzuführen. Dabei ist noch die Frage zu klären, inwieweit die internationale Anbindung und Kooperation ein Argument in der Mitgliederwerbung sein können. Falls es auf nationaler / lokaler Ebene Versuche der Arbeitgeberseite geben sollte, die gewerkschaftliche Organisation zu be- oder verhindern, wird der IMB unterstützend eingreifen, indem er das Problem internationalisiert und konkrete Solidaritätsaktionen organisiert. Kampagnen im eigentlichen Sinne wurden bisher nicht durchgeführt. Vielmehr wird versucht, lokale Konflikte dadurch zu lösen, dass IMB-Vertreter direkten Kontakt zum Management aufnehmen.³⁵

Weltkonzernausschüsse und Steuerungsgruppen spielen in Konfliktfällen bisher allenfalls eine geringe Rolle. Hoffnung auf Besserung verspricht die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien, die bisher noch in den Anfängen steckt. Die Einflussmöglichkeiten hängen vor allem aber von der Motivation und Arbeitsbereitschaft der Mitglieder der Steuerungsgruppen ab.

Das Misstrauen untereinander ist weltweit größer als auf europäischer Ebene. Dies liegt vor allem daran, dass die Arbeitsbeziehungen unterschiedlicher und untereinander weniger bekannt sind. Eine zentrale Konfliktlinie verläuft zwischen betrieblichen Delegierten (unternehmensnah, aber tendenziell auch managementnah und gewerkschaftsfern) und hauptamtlichen Gewerkschaftsdelegierten (unternehmensfern). Das mit den Weltkonzernausschüssen verfolgte unternehmensnahe Konzept ist nicht kompatibel mit der unternehmensfernen Zusammen-

34 Diese sind nicht nur für die Entwicklungs-, sondern auch für die Industrieländer von Bedeutung, beispielsweise was die gewerkschaftliche Organisation in den USA betrifft.

35 Große Probleme bestehen beispielsweise in Mexiko, das zwar vom Wortlaut des Gesetzes alle ILO-Konventionen übernommen hat, diese aber v.a. in den freien Produktionszonen, nicht einhält. Ein weiteres Problem sind die mexikanischen „Staatsgewerkschaften“, die sehr unternehmensfreundlich sind und zum Teil Tarifverträge ohne Wissen der internationalen Gewerkschaften abschließen. Mittlerweile bewegt sich dahingehend etwas, dass sich Betriebsgewerkschaften entwickeln.

setzung einiger Länderdelegationen mit ausschließlich hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern. Die US-Gewerkschaften (ähnlich auch die asiatischen Gewerkschaften) haben Angst davor, dass sich stärkere betriebliche Strukturen entwickeln könnten und möchten deshalb die betrieblichen Vertreter (locals) heraushalten.

Die Gräben verlaufen eher entlang ideologischer als nationaler Linien. Auch deutsche Arbeitnehmervertreter haben schon „große Böcke geschossen“ (Steiert) und verhalten sich oftmals unklug, beispielsweise wenn sie in ihrer Funktion als Aufsichtsräte an Betriebsbesichtigungen teilnehmen, ohne vorher Kontakt zu den Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen aufgenommen zu haben. Auf den WKA-Sitzungen lässt sich die Herausbildung eines europäischen Blocks nicht beobachten. Der Aufbau internationaler Solidarität unter den ArbeitnehmervertreterInnen ist schwierig.

III.4.2.2. Die IMB-Weltkonzernausschüsse im einzelnen³⁶

Nach einem Vorbereitungstreffen 1993 fanden 1996 und 1997 bisher zwei Sitzungen des Weltkonzernausschusses von FIAT statt. Die Konzernleitung erläuterte die zukünftige Konzernstrategie und stellte sich Fragen und einer Diskussion zu den Restrukturierungsplänen und den Niedriglöhnen in den Entwicklungsländern.

Der Weltkonzernausschuss von *Ford* traf sich – nach einem Vorbereitungstreffen 1980 – insgesamt vier Mal (1981, 1987, 1988 und 1989). Danach brachen die Aktivitäten ab. Ein zentrales Thema der Treffen war der Einfluss der Einführung neuer Technologien auf die Beschäftigung und die Arbeitsplatzsicherheit. Die großen Unterschiede der Jahresarbeitszeiten in den verschiedenen Ford-Werken veranlassten die Delegierten, eine Angleichung der Arbeitszeiten auf hohem Niveau und einen besseren Schutz der Arbeitsplätze zu fordern. Zudem bekundeten sie den gemeinsamen Willen, auf Entscheidungen des Managements, v.a. was die Aus- und Weiterbildung betrifft, zukünftig größeren Einfluss nehmen zu wollen.

Seit 1982 fanden bisher sieben Treffen des Weltkonzernausschusses von *General Motors* statt. Auf dem jüngsten Treffen 1999 wurden die Mitglieder des Lenkungsausschusses des EBR von General Motors zum ersten Mal offiziell hinzugeladen. Thema des ersten Treffens waren konkrete konzernpolitische Maßnahmen, die drastische Beschäftigungseinschnitte in den USA zur Folge hatten. In den Entwicklungsländern wurden neue Fertigungskapazitäten geschaffen, Komponenten aus Australien und Lateinamerika wurden in die USA importiert. Verschärfend kamen Planungen der Konzernleitung hinzu, arbeitssparende Technologien bei gleichzeitigen Lohnkürzungen einzuführen. Der Weltkonzernausschuss strebte eine Verkürzung der Arbeitszeiten und die Einrichtung einer Job-Börse an. Auf der Sitzung 1990 stand die Übernahme von SAAB im Mittelpunkt. Die Themen auf der Sitzung 1992 waren die Werksschließungen und der Beschäftigungsabbau in den USA, die Reorganisation des Top-Managements, die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation, die Entwicklung eines neuen Arbeitsbeziehungssystems, die drohenden Überkapazitäten, die Kapitalabwanderung in Niedriglohnländer und die antigewerkschaftliche Politik im ungarischen Werk.

„Im Herbst wird am Stammsitz Rüsselsheim des Autobauers Opel die zweite Weltkonferenz der Arbeitnehmervertretungen bei General Motors stattfinden, die vom Internationalen Metallgewerkschaftsbund und der IG Metall gemeinsam organisiert wird. Eine erste Konferenz fand am 1. Mai 1999 in Detroit statt. Dieses Mal werden Gewerkschafter/innen aus Kanada, USA, Brasilien, Argentinien, Australien, Südafrika und Europa teilnehmen. Auch führende GM-Manager haben ihre Bereitschaft zur Teilnahme an der Konferenz bekundet. Die IG Metall wertet dies

³⁶ Zusammengestellt aus IMF-Secretariat 1999 mit weiteren Ergänzungen, eigene Übersetzung.

als ermutigendes Zeichen für die Bemühungen, in absehbarer Zeit einen Weltbetriebsrat nach dem Vorbild des Euro-Betriebsrats ins Leben zu rufen.“ (<http://www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/meldungen.html>)

Der Weltkonzernausschuss von *Honda* traf sich in den Jahren 1980, 1983, 1984, 1985 und 1997, die letzten vier Treffen fanden in Verbindung mit anderen großen japanischen Automobilunternehmen statt. Ein zentraler inhaltlicher Punkt war dabei der Vergleich der Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Honda-Standorten. Weiterhin wurde eine Gegenstrategie gegen „gelbe“ Gewerkschaften und die Konzernpolitik, gewerkschaftsfreie Standorte in Großbritannien und den USA zu aufzubauen, diskutiert.

Insgesamt fanden drei, gemeinsam mit Delegierten anderer japanischer Automobilkonzerne durchgeführte Treffen des Weltkonzernausschusses von *Mazda* statt (1984, 1996 und 1997). Auf dem ersten Treffen ging es vornehmlich um die zunehmende Bedeutung „gelber“ Gewerkschaften, auf den Treffen 1996 und 1997 um die allgemeinen Auswirkungen des gesteigerten internationalen Wettbewerbs.

Der Weltkonzernausschuss von *Mitsubishi* war ebenfalls auf den gemeinsam mit Delegierten anderer japanischer Automobilkonzerne 1984, 1996 und 1997 durchgeführten Sitzungen. Zudem besuchten Gewerkschaftsdelegierte von Mitsubishi das gemeinsame Treffen der Nissan-, Toyota- und Honda-Delegierten 1982 als Beobachter.

Der Weltkonzernausschuss von *Nissan* wurde bereits in den siebziger Jahren gegründet und traf sich in den achtziger und neunziger Jahren insgesamt sieben Mal (1980, 1982, 1983, 1984, 1985, 1994 und 1997), in der Regel gemeinsam mit Delegierten anderer Automobilunternehmen. Die Treffen wurden genutzt, um die Arbeitsbedingungen und Gewerkschaftsrechte in den verschiedenen Nissan-Standorten zu vergleichen und zu diskutieren, wie gegen „gelbe“ Gewerkschaften vorgegangen und wie Beschäftigte in gewerkschaftsfreien Standorten organisiert werden könnten.

Zwischen 1980 und 1990 traf sich der Weltkonzernausschuss von *Renault* insgesamt sieben Mal; auf dem (vorerst) letzten Treffen aufgrund der beabsichtigten Fusion Renault/Volvo gemeinsam mit Delegierten des Volvo-Konzerns. Auf den Sitzungen ging es um die Bedrohung der Beschäftigten durch die Einführung von Robotern und neuer Arbeitsmethoden und um den Aufbau und die Verlagerung von Produktion in andere Länder, um einen Vergleich der Lohnhöhen, der Arbeitsbedingungen und der Gewerkschaftsrechte. Dabei wurde festgestellt, dass sich die Arbeitsverträge trotz aller Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung äußerst ähnlich sind. Die Delegierten forderten die Konzernleitung, die sich weigert, an den Sitzungen teilzunehmen, auf, die Qualifizierung zu verstärken und die Arbeitszeiten zu verkürzen, statt Leute zu entlassen.

Der Weltkonzernausschuss von *Toyota* traf sich insgesamt sieben Mal (1980, 1982, 1983, 1984, 1985, 1992, 1993 und 1999), in den achtziger Jahren gemeinsam mit Delegierten anderer Automobilunternehmen. Themen der Sitzungen waren die Beschäftigungsbedingungen und die Gewerkschaftsrechte. 1992 wurde ein Unterstützungs- und Solidaritätsschreiben für die sich im Streik befindlichen südafrikanischen Kollegen verabschiedet und vereinbart, ein Informationssystem einzurichten und regelmäßige Treffen mit der Konzernleitung durchzuführen.

Treffen des Weltkonzernausschusses von Volvo fanden 1984, 1985, 1990 (gemeinsam mit dem Renault-WKA anlässlich der geplanten Allianz), 1995, 1997 und 1998 statt. Auf der Sitzung 1985 wurde eine „Charta of Trade Union Rights“ verabschiedet. 1995 wurden Fragen der Arbeitszeiten, der Beschäftigung und der Notwendigkeit stärkerer internationaler Gewerkschaftskontakte und –organisation diskutiert und die Unterstützung der Streiks in Brasilien und den USA bekundet.

Der Weltkonzernausschuss von *Alcatel (ITT)* traf sich anlässlich der Restrukturierung des neu entstandenen Unternehmens³⁷ mit angekündigten Arbeitsplatzverlusten in der Größenordnung von mehr als 35.000 1986 und 1987 insgesamt zwei Mal. Dabei ging es vor allem darum, die Informationslage zu den geplanten konzernpolitischen Maßnahmen zu verbessern und engere Kontakte zwischen den Arbeitnehmervertretern zu entwickeln.

Der Weltkonzernausschuss von *ABB* wurde im August 1988 als Reaktion auf den im Januar 1988 erfolgten Zusammenschluss von Brown Boveri und ASEA zu ABB gegründet. Weitere WKA-Treffen fanden 1990, 1991, 1992, 1993 und 1994 statt. Auf den ersten Treffen wurde vereinbart, Informationen untereinander auszutauschen und regelmäßige Treffen mit der Konzernleitung zu strategischen Fragen anzustreben. Die Delegierten erhoben die Forderung, die Qualifizierung der Beschäftigten zu verbessern und neue Produkte zu entwickeln, statt Arbeitsplätze abzubauen. Sie einigten sich auf eine gemeinsame IMB-Position zu Fragen der Beschäftigung und sozialen Sicherung, zur Arbeitszeitverkürzung, zur Verteidigung von Gewerkschaftsrechten und zur Aufstellung neuer Verhandlungsziele. Auf dem Treffen 1991 wurde ein Ausschuss mit der Aufgabe gebildet, reguläre Information und Konsultation mit der Konzernleitung zu erreichen. Auf dem 1992er Treffen war der Vorstandsvorsitzende von ABB anwesend. Es wurden regelmäßige WKA-Treffen vereinbart und eine ABB-IMB-Koordinierungsgruppe gebildet, die sich ein- bis zweimal pro Jahr mit dem Top-Management treffen und die Konzernpolitik diskutieren sollte. Auch auf Spartenebene wurden Ausschüsse („segmental committees“) eingerichtet, um spezifische Themen der verschiedenen industriellen Sektoren (u. a. Kraftwerke, Transmission und Distribution, Transport) zu behandeln. Diese sollten sich nach Bedarf ein- bis zweimal pro Jahr treffen. Weiterhin wurde im Rahmen der WKA-Treffen ein europäischer Koordinierungsausschuss, europäische Branchenausschüsse und nationale Strukturen etabliert. Aus welchen Gründen dieser sehr weitreichende Ansatz nicht weiterentwickelt wurde, konnte nicht ermittelt werden. Die stärkere Hinwendung auf die europäische Ebene dürfte aber sicherlich eine nicht unwesentliche Rolle gespielt haben.

Der Weltkonzernausschuss von *Electrolux* traf sich in den Jahren 1989, 1992 und 1993; zudem fand im April 1990 eine Sitzung des Lenkungsausschusses statt. Themen der Sitzungen waren die Managementstrategie, die Arbeitszeitverkürzung, die Verteidigung von Gewerkschaftsrechten, insbesondere die Probleme der Anerkennung der Gewerkschaften in Mexiko und den USA und der Rückgriff des Unternehmens auf antigewerkschaftlich eingestellte Consultants. Weiterhin wurde eine gemeinsame IMB-Position zu Beschäftigung und sozialer Sicherheit entwickelt und Zielsetzungen für Kollektivverhandlungen diskutiert. Anlässlich der geplanten Konzernrestrukturierung wurden Forderungen nach verbesserten Informationsrechten (bzgl. den (Des-)Investitionsplänen) und nach der Etablierung formaler Beziehungen zur Konzernleitung (mit ein oder zwei jährlichen Treffen) erhoben. Schließlich sollte sich die Konzernleitung auch verpflichten, sich im Falle gewerkschaftlich organisierter Kampagnen in ausländischen Standorten neutral zu verhalten.

Organisiert durch den IMB und einer Vorbereitungsgruppe, die sich aus Gewerkschaftsvertretern zusammensetzte, fand im März 1998 in Paris ein „world union meeting“ der Arbeitnehmervertreter von Ericsson statt. Das Treffen wurde mit der Jahressitzung des Europäischen Betriebsrats von *Ericsson* verknüpft. Es wurde von der Arbeitgeberseite nicht offiziell anerkannt, die hauptamtlichen und betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen, die an der Weltkonzernausschusssitzung teilnahmen, durften aber an einigen Aktivitäten (Abendessen, Vorbereitungssitzung) im Zusammenhang mit der EBR-Sitzung teilzunehmen. Auf der Sitzung des Weltkonzernausschusses wurde ein Aktionspapier mit folgenden vier Punkten verabschiedet: Erstens soll das bestehende Netzwerk von Kontaktperso-

37 ITT und CGd'E schlossen sich Mitte der achtziger Jahre zu Alcatel zusammen..

nen maximal genutzt werden, um den Informationsfluss untereinander sicherzustellen. Zweitens sollen Länderberichte zu den Ericsson-Standorten jährlich überarbeitet und aktualisiert werden. Drittens soll eine Gruppe (bestehend aus einigen europäischen und zwei nichteuropäischen Mitgliedern) gebildet werden, die mit der Konzernleitung über die Einrichtung eines „Ericsson World (Union) Committee“ in Diskussion treten soll. Viertens soll dieselbe Gruppe mit der Konzernleitung einen Code of Conduct verhandeln, dem die Arbeitsergebnisse der IMB-Arbeitsgruppe „TNCs and Code of Conduct“ zugrunde liegt. Die zentrale Leitung ließ sich auf Verhandlungen zur Bildung eines Weltbetriebsrates nicht ein, so dass es zur Zeit keine diesbezüglichen Aktivitäten gibt. Es ist jedoch geplant, eine neue Offensive zu starten, sobald die Zeit reif ist.³⁸

Der Weltkonzernausschuss von *General Electric* traf sich insgesamt dreimal, 1988, 1989 und 1993. Das erste Treffen war darauf gerichtet, die gegenseitige gewerkschaftliche Solidarität zu stärken. Auf den beiden folgenden Treffen ging es um das Problem, dass die Lebensstandards, die sozialen Sicherungssysteme und die Arbeitsplatzsicherheit aufgrund der Kostenreduzierungspläne des Konzerns unter Druck gerieten. Der Weltkonzernausschuss sicherte zudem den US-Gewerkschaften Unterstützung in den bevorstehenden Tarifverhandlungen zu. Über 40 nicht US-amerikanische IMB-Delegierte nahmen daraufhin als Beobachter an den Tarifverhandlungen teil.

1989, 1993 und 1999 fanden bisher drei Treffen des Weltkonzernausschuss von *Matsushita* statt. Im Mittelpunkt des ersten Treffens stand die Unterstützung des Streiks der Thai-KollegInnen. Auf dem zweiten Treffen wurden die Auswirkungen der globalen Konzernstrategie auf die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen und die Frage der gewerkschaftlichen Organisierung diskutiert. Es wurde die Notwendigkeit betont, weltweit enge Verbindungen zwischen den GewerkschaftsvertreterInnen der Standorte zu knüpfen und sich an Diskussionen zu beteiligen, die die Einführung neuer Technologien und die Umgestaltung monotoner Arbeiten betreffen, um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen. Schließlich wurden Sprachschulungen gefordert.

Der Weltkonzernausschuss von *Northern Telecom* wurde 1991 als „International Solidarity Coalition“ (ISC) gegründet, ist aber seitdem nicht mehr aktiv geworden. Auf dieser Sitzung wurde vereinbart, einen gemeinsamen Bildungs- und Aktionsplan einzuführen, eine größere Kooperation zwischen gewerkschaftlichen und nichtgewerkschaftlichen Organisationen anzustreben, auf eine größere Arbeitsplatzsicherheit hinzuarbeiten, Werkschließungen zu stoppen und gewerkschaftliche Anerkennungsrechte für alle unorganisierte Beschäftigte zu erreichen.

Der Weltkonzernausschuss von *Siemens* traf sich ein einziges Mal (1991 oder 1993). Auf diesen Treffen wurden die jüngsten Konzernentwicklungen einzuschätzen versucht, analysiert und diskutiert. Weiterhin wurde das Recht auf Informationen im Vorfeld von Fusionen und Übernahmen, Werksverkäufen und Produktionsverlagerungen sowie auf Informationen zu den mittel- und langfristigen strategischen Überlegungen der Konzernleitung gefordert. Schließlich verpflichteten sich die Delegierten selbst dazu, die effektive Koordination der eigenen Aktivitäten dadurch zu verbessern, dass eine gemeinsame Datenbank eingerichtet wird. Zudem rief der Weltkonzernausschuss zur Einrichtung EBR-ähnlicher Strukturen in allen Weltregionen auf; angesichts der Notwendigkeit, die Arbeit zu humanisieren, den Stress zu reduzieren, die Arbeitszeit zu verkürzen und die Lebensstandards zu verbessern. Der Weltkonzernausschuss von Siemens ist aber nach der Auftaktsitzung wieder eingeschlafen. Dies ist – so die Einschätzung von Robert Steiert – insbesondere der Schwäche der Konzeption geschuldet. Da die Einladungen wie üblich an alle Mitgliedsgewerkschaften geschickt worden waren, sei der Teilnehmerkreis zu groß und heterogen gewesen. Unter den etwa 100 TeilnehmerInnen waren auch hauptamtliche GewerkschaftsvertreterInnen

38 Die Informationen zum Stand bei Ericsson stammen vom schwedischen EBR-Mitglied Per Lindh, die per email erhoben wurden.

nen, die keinen Bezug zu Siemens und keine Kenntnisse der betrieblichen Situation hatten. Beispielsweise nahm ein argentinischer Gewerkschaftskollege teil, dem die betriebliche Situation unbekannt war, weil die Beschäftigten nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Er berichtete deshalb über die allgemeine politische Situation in Argentinien und zog sich damit den Unmut eines Teils der Beteiligten zu.

Der Weltkonzernausschuss von *Thompson Consumer Electronics (TCE)* wurde 1992/93 eingerichtet. Auf dem Gründungstreffen ging es um die Globalstrategie des Unternehmens und deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen. Zudem wurde die Einrichtung eines Dialogs mit der Konzernleitung zur finanziellen Lage, zu den (Des-)Investitionsplänen, zu Werksschließungen und -verlagerungen und zur zukünftigen Beschäftigungspolitik diskutiert. Eine weitere Sitzung des TCE-Weltkonzernausschusses fand bisher nicht statt.

Auch der Weltkonzernausschuss von *Alfa Laval* traf sich nur insgesamt zwei Mal. Beide Treffen fanden Anfang der neunziger Jahre statt. Die Delegierten bekräftigten dabei ihre positiven Beziehungen zum Konzern, entwickelten eine gemeinsame IMB-Position zur Beschäftigung und sozialen Sicherung und setzten sich gemeinsame Ziele für neue Verhandlungs- und Arbeitszeitarrangements, für Arbeitszeitverkürzungen und für die Verteidigung von Gewerkschaftsrechten.

IV. Resümee und Perspektiven

Weltweite Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen sind noch in den Anfängen. Dies gilt für die quantitative Verbreitung ebenso wie für die Qualität der vorfindbaren Strukturen. Die Weltbetriebsräte von SKF und Volkswagen leisten Pionierarbeit. Den meisten weltweiten Strukturen mangelt es an Kontinuität und Stabilität, aber auch an der Bereitschaft der Konzernleitungen.

Weltkonzernausschüsse als gewerkschaftlich autonome Veranstaltungen müssen von den Gewerkschaften selbst und insbesondere von den internationalen Gewerkschaftsverbänden finanziell und organisatorisch getragen werden. Angesichts der doch erheblichen Kosten für An- und Abreise zu den weltweiten Treffen und für die Simultandolmetschung, aber auch angesichts des erheblichen organisatorischen Aufwands, der von den MitarbeiterInnen der internationalen Gewerkschaftsverbände zu leisten ist, sind die Möglichkeiten, solche Treffen durchzuführen, begrenzt.

Weltbetriebsräte sind auf die Bereitschaft der Konzernleitungen angewiesen, sich auf freiwilliger Basis zur Teilnahme, zur Information und zur zumindest teilweisen Finanzierung der Treffen zu verpflichten. Nur die wenigsten Konzernleitungen sind dazu bereit.

Die allmähliche und schrittweise Ausweitung Europäischer Betriebsräte um TeilnehmerInnen aus nichteuropäischen Ländern könnte in Zukunft eine stärker genutzte, weitere Möglichkeit darstellen, zu weltweiten Informations- und Kooperationsstrukturen zu kommen.

Insgesamt gesehen spielen die Europäischen Betriebsräte in der Entwicklung weltweiter konzernbezogener Arbeitnehmervertretung eine widersprüchliche Rolle. In den neunziger Jahren wirkten sie als retardierendes Moment der weiteren Entwicklung von Weltkonzernausschüssen. Gewerkschaftliche und betriebliche ArbeitnehmervertreterInnen in Europa konzentrierten ihre Kapazitäten auf die Einrichtung und Praxis von Europäischen Betriebsräten, da sie diese – zu Recht – als das aussichtsreichere Projekt betrachteten.³⁹ Die Entwicklung der Europäischen Betriebsräte verstärken die Gefahr einer eurozentrischen Sicht- und Vorgehensweise. In vielen Fällen lassen sich die EBR-Mitglieder nur schwer von der Notwendigkeit überzeugen, die Interessenvertretungsarbeit auf Weltebene auszuweiten, zumal wenn sie Informationen über den gesamten Konzern erhalten. Bei betrieblichen wie gewerkschaftlichen ArbeitnehmervertreterInnen findet sich auch verbreitet die Haltung, eine gestufte Vorgehensweise zu befürworten, die besagt, zuerst den EBR auszubauen und zu etablieren und erst dann die Weltebene anzugehen.

Andererseits wurden mit den EBR Strukturen aufgebaut, die für die weltweite Arbeitnehmervertretung genutzt werden können, indem – zumindest bei den EBR-internen Sitzungen selbst – VertreterInnen aus nichteuropäischen Standorten einbezogen werden, in denen Probleme bestehen. Die EBR-Entwicklung könnte zudem die Entstehung und Verbreitung von Weltbetriebsräten erleichtern, da nicht nur die betrieblichen Arbeitnehmervertreter, sondern auch die Konzernleitungen Erfahrungen mit transnationalen Arbeitnehmervertretungsgremien gesammelt haben. Diese Erfahrungen könnten dazu beitragen, dass die Konzernleitungen der Einrichtung von Weltbetriebsräten zukünftig weniger Widerstände entgegenbringen.

³⁹ Dies belegt auch die Übersicht über die Entwicklung der IMB-Weltkonzernausschüsse in Kap. III.4.).

V. Literatur

- Deppe, Joachim/Hoffmann, Reiner/Stützel, Wieland (Hrsg.) (1997)*, Europäische Betriebsräte – Wege in ein soziales Europa, Frankfurt/New York.
- FLET (1998)*, Guidelines for African Works Councils (www.fiet.org/fiet-AfricanWorksCouncils.htm/).
- Etty, Tom (1978)*, Gewerkschaftliche Weltkonzernausschüsse – ein Überblick, in: Olle, Werner (Hg.), Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik. Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Internationalisierung (Band I), Berlin.
- Hildebrandt, Eckart; Olle, Werner; Schoeller, Wolfgang (1976)*, National unterschiedliche Produktionsbedingungen als Schranke einer gewerkschaftlichen Internationalisierung – Zur Kritik des syndikalistischen Internationalismus, in: Prokla 24, S. 27-57.
- ICEM (1998)*, Rio Tinto Network Meeting, Johannesburg, 7-9 February Report (www.icem.org/campaigns/riotinto/)
- ICEM (1999)*, Oil Company and Unions Sign First Worldwide Agreement, ICEM-Update Nr. 66 vom 9. Juli 1998 (www.icem.org/update/upd1998/upd98-66.html).
- Internationaler Metallgewerkschaftsbund (1997)*, Aktionsprogramm 1997 – 2001, verabschiedet auf dem 29. IMB-Weltkongress, 25.-27. Mai 1997 in San Francisco.
- IMF-Secretariat (1999)*, Report on IMF World Company Councils, Results of the IMF Working Party on TNCs and Codes of Conduct, Ms.
- Kerckhofs, Peter (2000)*, European Works Council Developments in 1999, unpublished, Brussels.
- Piehl, Ernst (1975)*, Multinationale Konzerne und internationale Gewerkschaftsbewegung: ein Beitrag zur Analyse und Strategie der Arbeiterbewegung im international organisierten Kapitalismus insbesondere in Westeuropa, Frankfurt/Main
- Qvale, T.U., Serck-Hanssen, Chr. (1999)*, Forms of Transnational Labour-Management Dialogue within Multinational Companies: The European Works Council and World Collective Agreements. Two Cases from Scandinavia. Arbeidsforskningsinstitut Oslo.
- Reutter, Werner (1996)*, Internationale Berufssekretariate. Organisationsstrukturen und Politik gegenüber Multinationalen Konzernen, in: WSI-Mitteilungen 9/1996.
- Reutter, Werner (1998)*, Möglichkeiten und Grenzen internationaler Gewerkschaftspolitik: Geschichte, Struktur und Einfluß der Internationalen Textil-, Bekleidungs und Lederarbeiter-Vereinigung, Frankfurt/Main 1998.
- Rowan, Richard L.; Northrup, Herbert R.; O'Brian, Rae Ann (1982)*, Multinational Union Organizations in the Manufacturing Industries, 2. Auflage, Philadelphia
- Rowan, Richard L.; Pitterle, Kenneth J.; Miscimarra, Philip A. (1983)*, Multinational Union Organizations in the White-Collar, Service, and Communications Industries, Philadelphia
- Roth, Sigfried; Kuckelhorn, Wilfried (2000)*, Vereinbarung des Ford-EBR mit der Ford-Konzernspitze zur Verselbständigung der Ford Visteon-Organisation (http://www.igmetall.de/betriebsraete/eurobr/pdf/visteon_vereinbarung.pdf)
- Rütters, Peter (1989)*, Chancen internationaler Gewerkschaftspolitik. Struktur und Einfluß der internationalen Union der Lebens- und Genußmittelarbeiter Gewerkschaften (1945-1985), Köln.
- Schmierl, Klaus (1999)*, Erosion oder Wandel? Industrielle Beziehungen im transnationalen Produktionsverbund, in: WSI-Mitteilungen Heft 8, S. 548-557.
- Schulten, Thorsten (1996)*, Der Europäische Betriebsrat bei Nestlé, in: IMK Heft 4, S. 45-52.
- Steiert, Robert (2000)*, Europäische Betriebsräte, Weltbetriebsräte und deren Betreuung als Prüfsteine internationaler gewerkschaftlicher Politik, Ms.

- Thorpe, Victor (1999)*, Im Angesicht globaler Macht: Strategien für ein globales Gewerkschaftswesen, ICEM, Brüssel.
- Tudyka, Kurt P. (1986)*, Die Weltkonzernräte in der Krise. Die „unternehmensorientierte“ Strategie gegenüber multinationalen Konzernen am Ende?, in: WSI-Mitteilungen Heft 4, S. 324-329.
- Tudyka, Kurt P.; Ety, Tom; Sucha, Marian (1978)*, Macht ohne Grenzen und grenzenlose Ohnmacht, Frankfurt/Main.
- Uhl, Hans-Jürgen; Brüning, Magdalena (1999)*, Der Volkswagen – Weltkonzernbetriebsrat, in: Personalwirtschaft, Heft 10, S. 58-61.
- Volkswagen Magazin (1998)*, Das Modell. Volkswagen fährt vorweg und führt den Weltkonzernbetriebsrat ein – freiwillig und als erster Autokonzern, in: Volkswagen Magazin Nr. 3, S. 73-75.
- Wolfsburger Kurier (1999)*, Klaus Volkert zur Thematik „Gründung Weltbetriebsrat“. Klaus Volkert, Vorsitzender des Weltkonzernbetriebsrates von VW im Interview, Wolfsburger Kurier, 26.12.1999

VI. Anhang

Vereinbarung des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats

Vereinbarung des SKF-Weltrats

Vereinbarung des Personalrats zur Unterrichtung und Anhörung der NatWest Group

Vereinbarung des Rats zur Information und Konsultation der Gruppe Danone

Auf der ICEM/USWA-Weltkonferenz für Bridgestone/Firestone verabschiedete Resolution

Vereinbarung eines Verhaltenskodex bei IKEA

Vereinbarung

über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat

Präambel

Der Volkswagen-Konzern ist ein global operierendes Unternehmen, das sich weltweit zu einem Entwicklungs-, Produktions- und Absatzverbund integriert und vernetzt hat.

Der wirtschaftliche Erfolg für das Unternehmen und die soziale Entwicklung für die Belegschaft sind vom erfolgreichen Zusammenwirken aller Teile dieses Netzwerkes abhängig. Hierzu soll die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat einen entscheidenden Beitrag leisten.

Diese Zusammenarbeit bildet die Basis für einen Weg der Globalisierung in sozialer Verantwortung gegenüber der Belegschaft und den Standorten des Volkswagen-Konzerns auf der Grundlage wirtschaftlicher und technologischer Wettbewerbsfähigkeit und ökologischer Leistungsfähigkeit. Soziale Verantwortung und Wettbewerb schließen sich nicht aus, sondern sind miteinander vereinbar. Diese Vereinbarkeit sicherzustellen, ist die Zielsetzung des globalen sozialen Dialoges innerhalb des Volkswagen-Konzerns. Hierzu verpflichtet sich der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat zur kooperativen Mitverantwortung.

Soziale Verantwortung ist als Leitprinzip des Handelns im Volkswagen-Konzern nicht teilbar. Hierfür schaffen die weltweite Anerkennung von freien Gewerkschaften, des Koalitionsrechtes und von frei gewählten demokratischen Arbeitnehmervertretungen in allen Teilen des Volkswagen-Konzerns die Voraussetzung.

*

Zwischen der Leitung des Volkswagen-Konzerns und dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat wird folgende Vereinbarung getroffen:

§ 1 Grundsätze

(1) Die Leitung des Volkswagen-Konzerns arbeitet mit dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat nach den Bestimmungen dieser Vereinbarung zusammen.

Beide Seiten sehen hierin einen Beitrag, im Volkswagen-Konzern im Sinne eines konstruktiven Dialogs und einer kooperativen Bewältigung wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Herausforderungen global zusammenzuarbeiten und möglicherweise entstehende Konflikte gemeinsam zu lösen.

(2) Die gesetzlichen Rechte und Pflichten der jeweiligen nationalen Arbeitnehmervertretungen bleiben hiervon unberührt.

§ 2 Organisation

(1) Die in den Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat einbezogenen Unternehmen und die Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat und in seinem Präsidium sind in einem Organisationsstatut – Geschäftsordnung – geregelt. Gleiches gilt für den Geltungsbereich und den Sitz. Diese Bestimmungen des Organisationsstatuts in der Fassung vom 20. 05. 1999 werden durch die Leitung des Volkswagen-Konzerns anerkannt (Anlage 1: Mitglieder des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats; Anlage 2: Organisationsstatut).

- (2) Wird eine Änderung des Organisationsstatuts oder des Kreises der einbezogenen Konzernunternehmen erforderlich, so ist von beiden Seiten nach gemeinsamer Abstimmung zu erklären, ob diese Änderung zum Bestandteil der Vereinbarung werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt gelten die alten Bestimmungen weiter.
- (3) Der besondere Schutz des Mandats und die Verpflichtung zur Verschwiegenheit bei Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen erstrecken sich auch auf die Mitwirkung im Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat.
- (4) Nach jeder Neuwahl der jeweiligen Arbeitnehmervertretung des einbezogenen Konzernunternehmens sind die entsandten Mitglieder im Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat durch diese Arbeitnehmervertretung neu zu benennen.

§ 3 Informationsaustausch

- (1) Die Leitung des Volkswagen-Konzerns und der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat kommen mindestens einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. Weitere Beauftragte können aus dem Konzern je nach Themen hinzugezogen werden. Die Leitungen der nach § 1 (1) und § 2 (1) einbezogenen Unternehmen sollten vertreten sein.
- (2) Die in den gemeinsamen Sitzungen zu erörternden Themen, sofern sie von konzernweiter Bedeutung für die Produktionsstandorte sind, beziehen sich vor allem auf folgende Bereiche:
 - Beschäftigungs- und Standortsicherung sowie Standortstrukturen,
 - Entwicklung der Konzernstrukturen,
 - Produktivität und Kostenstrukturen,
 - Entwicklung der konzerninternen Lieferbeziehungen und Marktverantwortungen,
 - Entwicklung der Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeit, Entlohnung, Arbeitsgestaltung),
 - Entwicklung der betrieblichen Sozialleistungen,
 - neue Produktionstechnologien,
 - neue Formen der Arbeitsorganisation,
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, betrieblicher Umweltschutz,
 - wesentliche Auswirkungen politischer Entwicklungen und Entscheidungen auf den Volkswagen-Konzern,
 - Entwicklung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des internationalen Handels.
- (3) Die Erörterung dieser Themen soll zugleich einem Informationsaustausch über Entwicklungstendenzen und Strategien dienen und eine Weiterentwicklung zum Vorteil aller Beteiligten fördern.

§ 4 Konsultationen

- (1) Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat bzw. sein Präsidium ist über geplante Verlagerungen (Investitionsschwerpunkte, Produktionsumfänge, wesentliche Unternehmensfunktionen) frühzeitig zu informieren. Dies betrifft Verlagerungen, sofern sie regionsübergreifende Auswirkungen haben, die die Interessen der Beschäftigten an hiervon betroffenen Standorten wesentlich nachteilig beeinflussen können.
- (2) Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat bzw. sein Präsidium erhält ein Recht zur Stellungnahme innerhalb einer jeweils umgehend nach Erhalt der Information einvernehmlich festzulegenden angemessenen Frist.
- (3) In seinen Stellungnahmen kann der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat bzw. sein Präsidium die Erläuterung der geplanten Verlagerung im Rahmen gemeinsam festzulegender Konsultationsgespräche verlangen. Diese Konsultation hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Position des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats noch in den Entscheidungsprozess einbezogen werden kann.
- (4) Die Rechte und Pflichten der jeweiligen zuständigen und verantwortlichen Unternehmensorgane bleiben unberührt.

§ 5 Kosten

Der Volkswagen-Konzern verpflichtet sich zur Übernahme der Kosten der Arbeit des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats gemäß der Regelung in Anlage 3.

§ 6 Zukünftige Fortentwicklung

Beide Seiten bekunden ihren Willen, bei Bedarf diese Vereinbarung zu verändern und sie dynamisch neuen Anforderungen des weltweiten sozialen Dialogs einvernehmlich anzupassen.

§ 7 Auslegungsverfahren

Bei Auslegungen wird im Zweifelsfall die deutschsprachige Fassung dieses Vertrages zugrunde gelegt.

Barcelona, 20. 05. 1999

Volkswagen Konzernleitung

Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat

Mitglieder des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats

In den Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat einbezogene Unternehmen mit Delegiertenzahl der Arbeitnehmervertreter:

Deutschland:

Volkswagen AG	8 Mitglieder
VW Sachsen GmbH	1 Mitglied
AUDI AG	2 Mitglieder

Spanien:

SEAT, S.A.	2 Mitglieder
VW Navarra, S.A.	1 Mitglied

Tschechische Republik:

Škoda, a.a.s.	1 Mitglied
---------------	------------

Belgien:

VW Bruxelles S.A.	1 Mitglied
-------------------	------------

Slowakische Republik:

VW Slovakia, a.s.	1 Mitglied
-------------------	------------

Polen:

VW Poznań Sp. z o.o.	1 Mitglied
----------------------	------------

Großbritannien:

Rolls-Royce Motor Cars & Bentley Motor Cars Limited	1 Mitglied
---	------------

Portugal:

AutoEuropa Automóveis, Lda.	1 Mitglied
-----------------------------	------------

Mexiko:

VW de Mexico	1 Mitglied
--------------	------------

Brasilien:

VW do Brasil	4 Mitglieder
--------------	--------------

Argentinien:

VW Argentina	1 Mitglied
--------------	------------

Südafrika:

VW of South Africa	1 Mitglied
--------------------	------------

Organisationsstatut des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats

(Fassung vom 20. 05. 1999)

Nach § 2 der Vereinbarung über den Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat werden folgende Punkte der Geschäftsordnung durch den Vorstand der Volkswagen AG anerkannt:

I. Name, Geltungsbereich, Sitz

1. Der Name des Gremiums lautet: „Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat“.
2. Der Geltungsbereich des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats umfasst alle Unternehmen von Volkswagen, die sich im überwiegenden Besitz der Volkswagen AG befinden. Ausnahmen hiervon, wie die Einbeziehung weiterer beschäftigungsrelevanter Produktionsstandorte des Konzerns, sind nur im Konsens möglich. Der Beitritt zum Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat ist freiwillig. Mit dem Beitritt werden dessen Arbeitsgrundlagen sowie diese Geschäftsordnung anerkannt.
3. Der Sitz des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats ist Wolfsburg.

II. Mitglieder

1. Mitglieder im Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat können grundsätzlich nur frei gewählte und demokratisch legitimierte betriebliche Arbeitnehmervertreter sein, die in der Gesamtheit der Teilunternehmen des Volkswagen-Konzerns des jeweiligen Landes nach den bestehenden gesetzlichen Regelungen ausreichend vertreten sind.
2. Das Verfahren zur Entsendung in den Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat ist in den einzelnen nationalen Teilen des Volkswagen-Konzerns gesondert zu regeln. Hierzu gehört gegebenenfalls auch die Bildung von nationalen bzw. regionalen Koordinationsgremien.
3. Über die Anzahl der Repräsentanten einzelner Arbeitnehmervertretungen wird einvernehmlich im Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat entschieden. Dabei ist die Größe der Belegschaft angemessen zu berücksichtigen.
4. Zu den Sitzungen des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats können durch Beschluss des Präsidiums betriebliche und außerbetriebliche Berater hinzugezogen werden.

III. Struktur

1. Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat wählt einen Präsidenten/eine Präsidentin, der/die gleichzeitig Mitglied und Vorsitzender/Vorsitzende des Präsidiums ist.
2. Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat wählt einen Generalsekretär/eine Generalsekretärin, der/die gleichzeitig Mitglied des Präsidiums ist. Er/sie vertritt den/die Präsidenten/-in.
3. Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat wählt ein Präsidium. In diesem Präsidium müssen die Marken Volkswagen, Audi, SEAT und Skoda sowie die Regionen Nordamerika und Südamerika/Südafrika jeweils mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Das Präsidium kann weitere Mitglieder zu seinen Beratungen hinzuziehen.
4. Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat tagt mindestens einmal im Jahr. Die Sitzungen werden durch das Präsidium vorbereitet und einberufen.

Kostenübernahme

Nach § 5 der Vereinbarung über den Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat gelten folgende Regelungen:

1. Budget

Die Volkswagen-Konzernleitung stellt jährlich ein Budget zur Verfügung, das die Arbeit des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats sicherstellt (einschließlich Dolmetscherkosten und Kosten für die vom Präsidium zu benennenden Gewerkschaftsvertreter). Der Umfang wird einvernehmlich mit dem Präsidium des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats festgelegt. Die Tagungskosten werden von der jeweils gastgebenden Konzerngesellschaft nach Maßgabe gemeinsamer Absprachen übernommen.

2. Reisekosten

Reisekosten von Angehörigen des Volkswagen-Konzerns übernimmt das jeweilige Konzernunternehmen nach seinen dafür geltenden Richtlinien.

3. Infrastruktur

Die einbezogenen Konzernunternehmen verpflichten sich, den Mitgliedern des Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrats eine angemessene Infrastruktur zur Verfügung zu stellen, die für eine Mitarbeit im Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat erforderlich ist. Gleiches gilt für gegebenenfalls erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen.

4. Drittleistungen

Der Anspruch auf Übernahme der Kosten besteht in den Fällen der Anlage 3 nur insoweit, als kein Anspruch auf Leistungen von Dritten geltend gemacht werden kann. Zuschussleistungen von Dritten vermindern den Kostenübernahmeanspruch.

SKF

Vereinbarung vom September 1994

WELTRAT DER ARBEITNEHMER VON SKF

VORSTELLUNG

Aufgrund der seit langem bestehenden Verbindungen zwischen dem IMF World SKF Council und SKF haben beide Parteien vereinbart, diese Verbindung mit der Gründung eines Weltrates für die Arbeitnehmer von SKF zu bestätigen.

Diese Weltorganisation erhält die Bezeichnung „SKF World Union Committee“.

Rolle, Zusammensetzung und Arbeitsmethoden dieses Komitees werden nachstehend beschrieben.

1. Der Weltrat ist ein weltweites Forum für den Dialog und den Austausch von Meinungen zwischen dem Management von SKF und seiner Belegschaft.

Der Weltrat erhält Informationen über die industriellen, ökonomischen und finanziellen Tätigkeiten der Mutter- und Tochtergesellschaften.

2. Der Weltrat SKF setzt sich aus Vertretern des Personals in den Kugellager-Divisionen der SKF Unternehmen in der Welt zusammen. Diese Vertreter werden von den repräsentativen Gewerkschaften in den verschiedenen Ländern benannt.

3. Unter Zugrundelegung sowohl der Zahl der Beschäftigten in den Unternehmen als auch der Anzahl Gewerkschaftsorganisationen, die Mitglied des IMB sind, sieht die Aufteilung der Vertreter, die vom Unternehmen bezahlt werden, wie folgt aus:

Schweden	4	Spanien	2
Deutschland	3	Brasilien	1
Italien	3	Niederlande	1
Frankreich	2	Mexiko	1
Vereinigtes Königreich	2	Südafrika	1
USA	2	Argentinien	1
Indien	2	Malaysia	1
Österreich	1		

Die Vertreter werden von den Gewerkschaftsorganisationen auf örtlicher Ebene in den jeweiligen Ländern ernannt. Wünschen die örtlichen Organisationen mehr Vertreter zu entsenden, müssen die Kosten hierfür von den jeweiligen Verbänden getragen werden.

Neben den Personalvertretern werden ständige IMB-Vertreter benannt. Diese Vertreter werden als Berater bezeichnet.

Die Rolle der Berater ist es, den Weltrat in seiner Arbeit zu unterstützen.

4. Arbeitsausschuss

Die Rolle des Arbeitsausschusses ist es, die Tagesordnung für die Sitzungen des Weltrates vorzuschlagen, die Sitzungen zu organisieren und die Verbindungen zwischen den Mitgliedsländern aufrechtzuhalten.

Die Mitglieder des Arbeitsausschusses werden von Schweden (Sitz der Hauptverwaltung), Deutschland (die größte Produktionseinheit) und dem IMB ernannt.

Der Arbeitsausschuss wird in der Sitzung des Weltrates gewählt.

- 5.** Der Weltrat führt mindestens eine Sitzung pro Jahr durch. Diese Sitzung findet im ersten Halbjahr statt und dauert drei Tage (ein Tag ist Studienbesuchen vorbehalten).
Der Ort der Sitzung wird vom Arbeitsausschuss beschlossen.
- 6.** Die Kosten für Saal, Dolmetscher und Übersetzungen sowie die Reise- und Übernachtungskosten der Personalvertreter, die im Zusammenhang mit den Sitzungen des Weltrates und des Arbeitsausschusses entstehen, werden von SKF übernommen.
Die Vertreter des Weltrates, die an den Sitzungen des Arbeitsausschusses teilnehmen, werden von der Arbeit freigestellt und verfügen über die für die Ausführung ihres Auftrages erforderliche Zeit.
- 7.** Im Rahmen des Weltrates wird es Raum geben, die Zusammenarbeit in Europa gemäß der Richtlinie der EG-Kommission über EBR (KOM (91) 345 endg.) zu entwickeln. Diesem Konzernausschuss soll die Möglichkeit gegeben werden, seine jährliche Sitzung in Verbindung mit der Sitzung des Weltrates durchzuführen.
- 8.** Die Vereinbarung kann nach Verhandlungen auf Antrag des Weltrates oder des Managements von SKF abgeändert werden.

National Westminster Bank

Vereinbarung vom 17. April 1996

VEREINBARUNG

NatWest Group

Personalrat

1 EINLEITUNG

Die Unternehmensgruppe NatWest Group misst dem Beitrag der Arbeitnehmer und ihren Meinungsäußerungen einen hohen Stellenwert zu. Zur Verwirklichung der wirtschaftlichen Zielsetzungen des Konzerns ist es erforderlich, dass die Belegschaft regelmäßig über die Angelegenheiten der Unternehmensgruppe unterrichtet und angehört wird und ein direkter Dialog zwischen Mitarbeitern und Unternehmensleitung zu den ihre Interessen berührenden Fragen erfolgt.

In den Unternehmen einzelner Branchen vollziehen sich die Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter bereits auf verschiedenen Wegen, die auf die spezifischen Erfordernisse dieser Unternehmen zugeschnitten sind. Darüber hinaus machen sich aber zwischen Belegschaft und Konzernspitze eine Verständigung und ein wechselseitiger Dialog über länderübergreifende Fragen erforderlich.

Die NatWest Group schlägt vor, einen einzigen Personalrat zur Unterrichtung und Anhörung gemäß Artikel 13 der Richtlinie 94/95/EG des Rates der Europäischen Union einzusetzen. Im folgenden wird dargelegt, wie dieses Ziel zu erreichen ist.

2 GELTUNGSBEREICH UND ZIELE DES PERSONALRATS

Der Personalrat der NatWest Group wird die gesamte Belegschaft aller Geschäftsbereiche des Konzerns weltweit vertreten. Es wird angestrebt, dass sich in diesem Personalrat die gesamte Vielfalt unserer Mitarbeiter widerspiegelt.

Als ständiges Gremium hat er die Aufgabe:

- über strategische transnationale Entscheidungen und Fragen zu informieren, die für die Mitarbeiter von Belang sind;
- einen Meinungsaustausch zwischen der Konzernspitze und der Belegschaft zu diesen Fragen zu befördern;
- Ideen und Konzepte bei den Mitarbeitern zu erproben und
- der Belegschaft die Möglichkeit zu geben, Einfluss auf die Verwirklichung von Beschlüssen zu nehmen.

Der Personalrat der NatWest Group ist ein Forum zur Anhörung und Unterrichtung. Er befasst sich nicht mit Problemen, die ein einzelnes Land betreffen oder bei denen eine Lösung auf lokaler Ebene sinnvoller erscheint, beispielsweise Vergütungen und Sonderzahlungen auf nationaler und/oder örtlicher Ebene oder Arbeitsbedingungen. Die Tätigkeit des Personalrats ergänzt die bereits bestehenden nationalen und/oder örtlichen Systeme der Mitarbeitervertretung und Tarifverhandlungen, und deren Rechte, Aufgaben und Befugnisse werden von dieser Vereinbarung nicht berührt.

3 DIALOGTHEMEN

Die vom Rat behandelten Dialogthemen werden von Fall zu Fall unterschiedlich sein, sind jedoch aufgrund ihrer strategischen oder transnationalen Bedeutung für die Mitarbeiter aller Konzernunternehmen von potentiellem Interesse. Der Personalrat erörtert Fragen, die die Struktur, Aktivitäten, Ergebnisse und Strategien der Unternehmensgruppe betreffen, wenn jeweils die Belange der Mitarbeiter in mindestens zwei Ländern betroffen sind.

So ist ein Austausch von Informationen und Meinungen zu folgenden Problemkreisen möglich:

- die Ertragslage und Investitionsstrategie des Konzerns
- das internationale wirtschaftliche Umfeld und seine Auswirkungen auf die künftige Entwicklung des Konzerns
- die internationalen Wettbewerbsbedingungen und ausbaufähige Bereiche des Konzerns
- die weitere Gestaltung der Perspektiven, der Wertvorstellungen und der Kultur des Unternehmens
- wesentliche Veränderungen in der Konzernstruktur
- geplante Fusionen, Übernahmen, Einschränkungen, Betriebsstillegungen oder Massenentlassungen und deren Auswirkungen
- Beschäftigungsfragen und strategische Maßnahmen auf dem Gebiet der Humanressourcen
- neue Arbeitsmethoden
- Einsatz neuer Technologien
- Aus- und Weiterbildung
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Umweltbelange.

Ferner strebt der Personalrat einen konkreten Dialog zu anderen transnationalen Problemen an, der sich sowohl für die Unternehmensgruppe als auch für ihre Mitarbeiter als nutzbringend erweist.

4 ZUSAMMENSETZUNG

Um den Dialog zu erleichtern, wird die Zahl der Mitglieder im Rat mit zunächst maximal 60 möglichst gering gehalten. Sie kann jedoch erhöht oder verringert werden, um größeren Veränderungen in der Struktur oder im Umfang der Geschäftstätigkeit Rechnung zu tragen.

Für jeden Sitz im Personalrat wird ein Ratsmitglied gewählt. Zusätzlich wird gemäß dem örtlichen Bedarf eine Anzahl von Stellvertretern bestimmt.

Der Personalrat der NatWest Group besteht aus:

- **Mitarbeitern**, die unter den in der NatWest Group weltweit festangestellten Arbeitnehmern ausgewählt werden und von denen einer durch die Mitglieder des Rats zum Kovorsitzenden des Rats gewählt wird;
- Vertretern der **zentralen Leitung des Konzerns**, darunter: dem „Group Chief Executive“ als Kovorsitzendem des Rats; einer kleinen Zahl leitender Angestellter aus den verschiedensten Bereichen, die zur Erörterung bestimmter Tagesordnungspunkte ausgewählt werden;
- **bis zu vier Gewerkschaftsfunktionären**, die an den Sitzungen des Rats als geladene, aber nicht gewählte Ratsmitglieder teilnehmen.

Den Vorsitz bei den Sitzungen des Personalrats führen die Kovorsitzenden alternierend.

5 PRÜFGRUPPE

Vier gewählte Mitglieder des Rats und ein von der Konzernleitung benanntes Mitglied bilden eine Prüfgruppe, die dafür verantwortlich ist, die arbeitnehmerseitige Zuarbeit zur Auswahl und Festlegung vorrangig zu besprechender Fragen zu erleichtern, eine endgültige Tagesordnung für die Ratssitzungen aufzustellen und für den Informationsrückfluss zu den Ergebnissen zu sorgen.

Angehörige der Prüfgruppe werden aus den Reihen der Ratsmitglieder von diesen selbst gewählt.

Die Konsultation der Prüfgruppe allein ersetzt nicht die Beratung und den Dialog mit dem gesamten Personalrat.

6 BESETZUNGSFRAGEN

Die Verfahren zur Benennung und Wahl der Ratsmitglieder stehen allen Mitarbeitern jedes Unternehmens offen. Örtliche Gepflogenheiten und Praktiken, die allen Mitarbeiter eine Beteiligung am Wahlvorgang gestatten, werden genutzt, wo immer dies möglich ist. Ratsmitglieder werden direkt gewählt, wenn keine Verfahren für die Beteiligung der gesamten Belegschaft bestehen.

In der Regel wird erwartet, dass durch die zur Anwendung gelangenden Verfahren Ratsmitglieder gewählt werden, die:

- über die nötigen Voraussetzungen verfügen, um ihren Verpflichtungen nachzukommen; mit der Geschäftstätigkeit und dem Leistungsspektrum der Unternehmensgruppe vertraut sind und sich bemühen, die Meinungen der von ihnen vertretenden Personen einzuholen und diese ihrerseits über Ergebnisse zu unterrichten;
- in der Unternehmensgruppe seit mindestens einem Jahr und auch zum Zeitpunkt der Ratssitzung noch immer dort angestellt sind.

7 AMTSZEIT

Betriebswirtschaftliche Kenntnisse werden all jenen Ratsmitgliedern vermittelt, die diese zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Darüber hinaus werden die Kovorsitzenden in angemessener Form geschult, um sicherzustellen, dass sie ihre speziellen Obliegenheiten erfüllen können.

Alle Ratsmitglieder und ihre Stellvertreter werden in der Regel für drei Jahre gewählt. Die erste Wahlperiode jedoch umfasst einen Zeitraum von bis zu vier Jahren, um eine Kontinuität zu gewährleisten.

Für diese Amtszeit gilt folgendes:

- Innerhalb der ersten zwei Jahre erfolgt keine Veränderung der Zusammensetzung.
- Nach diesem Anfangszeitraum wird in jedem Jahr maximal ein Drittel des Rats neu gewählt.

Für den Fall, dass ein Ratsmitglied seinen Pflichten in diesem Amt zeitweilig nicht nachkommen kann oder seine Amtszeit vorzeitig beenden muss, fallen die Aufgaben seinem Stellvertreter zu, der nach dem in Abschnitt 6 beschriebenen Verfahren gewählt worden ist.

8 BEREITSTELLUNG VON MITTELN FÜR DEN RAT

Der Generaldirektor des Unternehmensbereichs Humanressourcen trägt die Gesamtverantwortung für das reibungslose Funktionieren des Rats. Dies schließt auch die Verwaltung eines zentralen Budgets und die Bereitstellung der für die Verwaltung und die operative Tätigkeit erforderlichen Mittel ein.

Die Unternehmensgruppe trägt sämtliche im Rahmen der Tätigkeit des Rats anfallenden Kosten. Dazu gehören Aufwendungen für Dolmetschleistungen, Übersetzung, Reisen, Unterbringung und Mahlzeiten sowie alle sonstigen vertretbaren Ausgaben, die den Ratsmitgliedern bei der Durchführung ihrer Arbeit für den Personalrat entstehen.

Die Mitarbeit im Rat bildet für alle Ratsmitglieder einen wichtigen Teil ihrer Arbeit. Jedes Mitglied wird für die Dauer der entsprechenden Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts und sonstiger Zuwendungen von der beruflichen Verpflichtung freigestellt.

Die Zugehörigkeit zum Personalrat stellt eine Entwicklungsmöglichkeit für die Belegschaft dar. Die Zukunftsperspektiven der Ratsmitglieder werden durch ihre Mitgliedschaft nicht beeinträchtigt.

9 SITZUNGEN

Mindestens einmal im Jahr beruft die zentrale Leitung des Konzerns eine ordentliche Sitzung des Personalrats der NatWest Group ein, und zwar in der Regel im Laufe des Monats April zwischen der jährlichen Bekanntmachung des Betriebsergebnisses der Unternehmensgruppe und der Jahreshauptversammlung der Aktionäre.

Auf Ersuchen von mehr als zehn Ratsmitgliedern, die mindestens zwei Länder repräsentieren, werden zusätzliche Ratssitzungen einberufen. Diese beschränken sich auf die Erörterung von Themen von signifikanter transnationaler Tragweite. Sollten es die Umstände erfordern, können diese Sitzungen die gleiche Dauer haben wie die ordentliche Sitzung des Rats.

10 FESTLEGUNG UND MITTEILUNG DER TAGESORDNUNG

Die Tagesordnungen des Rats werden zwischen der Prüfgruppe und der zentralen Leitung abgestimmt. Da bei der ersten Sitzung noch keine Prüfgruppe gewählt worden ist, tritt die zentrale Leitung mit den neugewählten Ratsmitgliedern in Verbindung, um geeignete Tagesordnungspunkte zu bestimmen.

Mindestens vier Wochen vor der ordentlichen Sitzung des Rats wird die endgültige Tagesordnung an die Mitglieder des Personalrats und die Geschäftsführungen der einzelnen Unternehmen verteilt. Davon abgesehen besteht für die Ratsmitglieder bzw. die Konzernleitung auch die Möglichkeit, dringliche Fragen auf der Sitzung zur Sprache zu bringen.

11 ORT UND DAUER DER ORDENTLICHEN SITZUNGEN DES PERSONALRATS

Der Tagungsort der ordentlichen Sitzung des Personalrats der NatWest Group wird das NatWest Group Education and Learning Centre, Heythrop Park, sein.

Die NatWest Group finanziert eine Vorbereitungssitzung, die auf Initiative der Prüfgruppe am Vortag der ordentlichen Sitzung stattfindet und an der nur Mitglieder des Personalrats teilnehmen.

Die ordentliche Sitzung des Personalrats dauert einen Tag.

Gegebenenfalls können die Ratsmitglieder einen weiteren Tag im Anschluss an die ordentlichen Sitzung zur Beratung der Sitzungsergebnisse nutzen.

12 SPRACHE

Da die englische Sprache in der NatWest Group am gebräuchlichsten ist und eines der wichtigsten Ziele des Rats darin besteht, einen offenen Dialog und die Verständigung zu befördern, werden die Sitzungen des Personalrats und ebenso die Vorbereitungssitzungen in Englisch abgehalten. Dessenungeachtet wird bei den europäischen Hauptsprachen für geeignete Übersetzungsmöglichkeiten gesorgt.

Auch die zur Unterstützung der Arbeit des Rats bereitgestellten Unterlagen werden erforderlichenfalls in die wichtigsten europäischen Sprachen übersetzt. Der gesamte Informationsrückfluss wird der zentralen Leitung in Englisch übermittelt.

Sollten durch die Übersetzung Unklarheiten entstehen, so gibt die Sprache, in der das Originaldokument abgefasst ist, den Ausschlag.

13 INFORMATIONSRÜCKFLUSS

Die Ergebnisse der jährlichen Sitzung des Personalrats der NatWest Group werden von der Prüfgruppe und der Konzernleitung gemeinsam zusammengestellt und an die Ratsmitglieder und alle Unternehmen übermittelt.

14 BEILEGUNG VON STREITIGKEITEN

Die Tätigkeit des Personalrats fußt auf dem Grundgedanken der Zusammenarbeit. Sollte es dennoch zu Unstimmigkeiten kommen, werden die Kovorsitzenden die Angelegenheiten prüfen. Sind sie nicht in der Lage, das Problem zu klären, wird die Prüfgruppe den Versuch unternehmen, eine Einigung herbeizuführen. Gelingt dies nicht, kann eine unabhängige Partei (durch beide Kovorsitzenden einvernehmlich bestimmt) um Hilfe und Unterstützung ersucht werden.

15 VERTRAULICHKEIT

Informationen, deren Offenlegung sich auf die Zukunftsperspektiven der Unternehmensgruppe nachteilig oder schädlich auswirken könnten, sind von allen Ratsmitgliedern, die sich zur Geheimhaltung aller entsprechend gekennzeichneten Informationen verpflichten, vertraulich zu behandeln. Diese Verpflichtung besteht fort, solange die Information der Geheimhaltungspflicht unterliegt, selbst wenn die Amtszeit des betreffenden Ratsmitglieds abgelaufen ist.

Die zentrale Leitung des Konzerns behält sich das Recht vor, unveröffentlichte preiseempfindliche Informationen zurückzuhalten, wenn durch deren Offenlegung die Möglichkeiten der Unternehmensgruppe zur Einhaltung von börsenrechtlichen Bestimmungen oder einzelstaatlichen bzw. internationalen Rechtsvorschriften gefährdet werden.

16 LAUFZEIT DER VEREINBARUNG

Im Falle größerer Veränderungen der Unternehmensstruktur können die Bedingungen dieser Vereinbarung durch Übereinkunft zwischen den Ratsmitgliedern und der zentralen Leitung abgeändert werden.

Für die Auslegung dieser Vereinbarung gilt das Arbeitsrecht des Vereinigten Königreichs. Ist dies nicht möglich, so gelten die Rechtsvorschriften des EU-Mitgliedstaats, die nach dem Dafürhalten der Konzernleitung den Unternehmerfordernissen am ehesten gerecht werden. Die Vereinbarung tritt am 17. April 1996 in Kraft und ist für drei Jahre gültig. Anschließend besteht die Vereinbarung fort, sofern zwischen den Ratsmitgliedern und der zentralen Leitung des Konzerns keine Änderungen vereinbart werden.

Nach dem 17. April 1999 kann diese Vereinbarung entweder durch die Konzernleitung oder von der Mehrheit der gewählten Ratsmitglieder unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist gekündigt werden.

UNTERZEICHNET VON:

Rory Murphy	Nat West Staff Association
Alan Ainsworth	Banking, Insurance and Finance Union
Ciaran Ryan	Irish Bank Officials' Association
Jose Gombau Lago	Federacion de Servicios de UGT-Banco NatWest Espana
Julio Herrero Mozo	CC.OO – Banco NatWest Espana

George Pontikos
Theo Kempenich
J. Christopher Wathen

National Westminster Bank Employees Union – Greece
National Westminster Bank – AG
General Manager
Unternehmensbereich Humanressourcen
Natwest Group
Group Chief Executive
NatWest Group

Derek Wanless

DANONE

Vereinbarung vom 11. März 1996

PROTOKOLL DER VEREINBARUNG ÜBER DIE BILDUNG EINES RATES ZUR UNTERRICHTUNG UND ANHÖRUNG IN DER GRUPPE DANONE

(Entwurf geändert nach der Sitzung am 24. 11. 1995)

Zwischen der DANONE-Gruppe und der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL) wird folgendes vereinbart:

Abschnitt I: Schaffung und Benennung

Artikel 1:

Von den Gewerkschaften, die für die Arbeitnehmer der Gruppe Danone zuständig sind und die durch die IUL koordiniert werden, und der Generaldirektion der Gruppe wird eine Struktur der Unterrichtung und Anhörung geschaffen.

Artikel 2:

Die Vertragspartner stimmen überein, diese Struktur „Rat zur Information und Verständigung der Gruppe Danone“ zu nennen, nachfolgend „der Rat“ genannt.

Artikel 3:

Für die Tätigkeiten der Gruppe Danone, für die sie die direkte Verantwortung trägt, ist der Rat zuständig, in welchem Land Europas auch immer sie stattfinden. Die Gruppe Danone trägt die direkte Verantwortung, wenn sie mehr als 50 % des Kapitals der entsprechenden Filiale kontrolliert oder wenn sie im Verhältnis zu anderen Partnern eine beherrschende Stellung einnimmt oder wenn sie die Leitung und die Verwaltung des entsprechenden Unternehmens sicherstellt.

Die Zusammensetzung des Rates entwickelt sich entsprechend der Entwicklung der Gruppe.

Abschnitt II: Wirkungsfeld

Artikel 4:

Der Rat ist eine Instanz der Information über die strategischen Richtungsbestimmungen der Gruppe Danone.

Bei den Informationen kann es sich handeln um

- die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Gruppe und die Entwicklung ihrer Tätigkeiten;
- die großen industriellen und technologischen Vorhaben, welche die Fragen der Rationalisierung, Reorganisation, Restrukturierung der Tätigkeiten und ihrer geographischen Standorte;
- Beschlüsse zu bedeutenden Investitionen, einschließlich zum Aufkauf von Unternehmen, Schaffung von Gemeinschaftsunternehmen oder Fusionen;

- die allgemeine Politik im Hinblick auf Beschäftigung;
- Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsbedingungen;
- Fragen der Berufsausbildung;
- Fragen des Umweltschutzes;
- Fragen der Chancengleichheit;
- Fragen der Ausübung und der Achtung der gewerkschaftlichen Rechte;
- alle anderen Fragen, deren Behandlung gemeinsam beschlossen wurde.

Artikel 5:

Der Rat ist eine Beratungsinstanz, das heisst, des Austausches von Ansichten und des Dialogs. Seine Aufgabe ist, die Lage und die Entwicklung der Gruppe regelmäßig zu begutachten, den Dialog mit der Gewerkschaftsdelegation zur entsprechenden Angelegenheit zu organisieren, Initiativen vorzulegen, mit denen die Sozialpolitik der Gruppe gezeigt wird, gemeinsame Ansichten und Aktions-Plattformen auszuhandeln, insbesondere zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung, zur Information, zu Arbeitsschutz-Bedingungen am Arbeitsplatz und zur Ausübung der gewerkschaftlichen Rechte.

Artikel 6:

Die Generaldirektion stellt den Mitgliedern des Rates einen Monat vor jeder Jahresversammlung schriftliche Unterlagen zur Verfügung, die für ihre Information notwendig sind.

Abschnitt III: Zusammensetzung

Artikel 7:

Der Rat setzt sich zusammen aus Vertretern der Direktion der Gruppe und aus gewerkschaftlichen Vertretern. Die Benennung der Vertreter der Direktion in diese Instanz obliegt der Verantwortung der Gruppe. Die Anzahl dieser Vertreter kann je nach Tagesordnung unterschiedlich sein.

Artikel 8:

Die gewerkschaftliche Delegation ist auf 50 Personen begrenzt, davon vertreten höchstens sechs die Tätigkeiten in der Glasindustrie. Sie setzt sich aus 30 Arbeitnehmern der Gruppe, die ein gewerkschaftliches Mandat haben, und aus gewerkschaftlichen hauptamtlichen Sachbearbeitern zusammen. Kein Land wird mehr als 10 Vertreter haben.

Die Regionalsekretäre der IUL nehmen ebenfalls an den Tagungen des Rates teil.

Artikel 9:

Der IUL obliegt die Verantwortung, die gewerkschaftliche Delegation zu bilden, die -soweit es sich machen lässt – in ausgeglichener Weise die verschiedenen Tätigkeiten der Gruppe Danone und Frauen und Männer berücksichtigt. Die zuständigen gewerkschaftlichen Organisationen sind von der IUL eingeladen, ihr die Einzelheiten zu ihren Delegierten zur Tagung des Rates mitzuteilen. Die IUL unterrichtet die Generaldirektion über die Zusammensetzung der gewerkschaftlichen Delegation.

Die Aufteilung der Sitze wird in jedem Jahr nach einer gemeinsamen Übereinkunft unter Berücksichtigung der Entwicklung der Gruppe beschlossen.

Abschnitt IV: Arbeitsweise

Artikel 10:

Der Rat trifft sich mindestens einmal jährlich zu einem Termin, der gemeinsam festgesetzt wurde. Zusätzliche Tagungen sind möglich, wenn beide Vertragspartner dem zustimmen.

Artikel 11:

Die Jahrestagung des Rates dauert zwei halbe Tage: einen Nachmittag und den darauffolgenden Morgen. Die Vertreter der Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, sich vorher am Morgen zu treffen, um die Tagung vorzubereiten, und hinterher einen Nachmittag, um die Tagung zu bewerten und Folgetätigkeiten zu besprechen.

Diese Möglichkeiten der Tagungen berühren in keiner Weise die bestehenden Möglichkeiten in den Betrieben im Rahmen der gewerkschaftlichen Rechte.

Artikel 12:

Eine von der IUL bestimmte Person führt den Vorsitz der Tagungen.

Artikel 13:

Die Tagungen des Rates finden normalerweise im Gebäude des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) in Genf statt. Die praktische Organisation der Tagung obliegt der Verantwortung der IUL. Von den Diskussionen wird kein offizielles Protokoll angefertigt.

Artikel 14:

Dem Rat nicht angehörende Experten können bei Einverständnis beider Vertragspartner zu besonderen Fragen sprechen.

Abschnitt V: Lenkungsausschuss

Artikel 15:

Es wird ein Lenkungsausschuss gebildet, der sich aus von der IUL ernannten Vertretern einerseits und aus Vertretern der Generaldirektion andererseits zusammensetzt.

Artikel 16:

Die Aufgabe des Lenkungsausschusses ist es, die Jahrestagungen und die zwischen der IUL und Danone vereinbarten Plattformen vorzubereiten und ihre Folgetätigkeiten sicherzustellen. Er stimmt insbesondere die Tagesordnung und den Ablauf der Jahrestagungen ab und sieht die Tätigkeiten vor, die im laufenden und im folgenden Jahr durchzuführen sind.

Artikel 17:

Der Lenkungsausschuss trifft sich so oft wie notwendig nach gemeinsamer Vereinbarung zwischen den Jahrestagungen.

Artikel 18:

Wenn immer möglich bemüht sich die Generaldirektion der Gruppe, die gewerkschaftlichen Vertreter im Lenkungsausschuss im voraus zu informieren, wenn sie Maßnahmen vorsieht, die auf wesentliche Art und Weise die Anzahl der Beschäftigten oder die Arbeitsbedingungen in einem oder in mehreren Ländern berühren könnten.

Abschnitt VI: Praktische Vorkehrungen

Artikel 19:

Die gewerkschaftliche Vertreter aus den Betrieben, die die IUL an der Jahrestagung vertreten, erhalten die Genehmigungen zur Abwesenheit, die notwendig ist, um an den Tagungen des Rates (vorbereitende Tagung, Tagung mit der Direktion, Bewertungstagung) teilzunehmen. Diese Tage werden als Arbeitstage angesehen und entsprechend bezahlt. Die Zeit der Reise, die Reise- und die Unterkunftskosten werden vom Ursprungs-Unternehmen des Delegierten nach den für es gültigen Regeln erstattet.

Artikel 20:

Die Generaldirektion übernimmt für die Jahrestagung des Rates ein Drittel der Transport- und Hotelzimmerkosten der gewerkschaftlichen hauptamtlichen Sachbearbeiter, die – wie im Artikel 8 (Absatz 1) festgelegt – Mitglied der Gewerkschaftsdelegation sind.

Artikel 21:

Die Reisekosten im Zusammenhang mit den Tagungen des Rates, insbesondere die Kosten für die Tagungsräume und die Dolmetscher, werden von der Generaldirektion der Gruppe Danone übernommen.

Artikel 22:

Die Reisekosten im Zusammenhang mit den Tagungen des Lenkungsausschusses werden von der Gruppe Danone erstattet, und zwar für zwei Tagungen pro Jahr.

Abschnitt VII: Allgemeine Verfügung

Artikel 23:

Der Rat ersetzt nicht die repräsentativen Organe der Arbeitnehmer in jedem Unternehmen, die voll ihr Wirkungsfeld bewahren.

Artikel 24:

Die Mitglieder des Rates verpflichten sich, gegenüber Dritten den vertraulichen Charakter der als vertraulich bezeichneten Unterlagen oder Informationen zu achten.

Artikel 25:

Die Mitglieder des Rates genießen in der Ausübung ihre Aufgaben den gleichen Schutz und die ähnlichen Garantien wie jene, die für die Vertreter der Arbeitnehmer in der Gesetzgebung und/oder in den nationalen Gepflogenheiten des Landes, in dem sie beschäftigt sind, vorgesehen sind.

Artikel 26:

Diese Vereinbarung verlängert sich jedes Jahr automatisch, wenn sie nicht von einem der Vertragspartner drei Monate vor Ablauffrist gekündigt wurde.

Artikel 27:

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Wortlauts des vorliegenden Abkommens wird der Lenkungsausschuss beauftragt, eine Auslegung zu geben. Der französische Text ist der Text zur Bezugnahme.

Artikel 28:

Das Abkommen wird bei der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), 4, route des Morillons, Genf, und gemäß Artikel L132.10 des Arbeitsgesetzbuches bei der Behörde des Regierungsbezirkes für Arbeit und Beschäftigung (DDETE), Paris, hinterlegt.

Resolution,

verabschiedet auf der ICEM/USWA-Weltkonferenz für Bridgestone am 13./14. März 1996 in Nashville/USA

„Whereas

Sixty-five trade union representatives from fifteen countries representing the overwhelming majority of Bridgestone workers throughout the world met in Nashville, Tennessee on March 13-14; and this meeting was called by the International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM), the United Steelworkers of America (USWA), and the Industrial Union Department, AFL-CIO (IUD);

And Whereas

In 1994 Bridgestone unilaterally and intentionally ended a fifty year history of pattern bargaining in the U.S. tire industry by deliberately provoking a strike by the United Rubberworkers Union. The company hired 2,300 permanent strikebreakers in the largest private sector use of permanent replacements in U.S. history, and has engaged in intimidation of workers through the employment of paramilitary security forces. The company has also displayed a massive pattern of non-compliance with U.S. labor laws and with U.S. health and safety regulations, including willfully endangering workers' lives, which resulted in a \$ 7.5 million dollar fine, one of the largest fines ever levied by the U.S. government against a U.S. employer.

Noting

That Bridgestone has continued on its course of union-busting in the United States, and that the company's on-going assault on its U.S. workers has aroused the shock, disgust, and anger of trade unions throughout the world; also noting with outrage that Bridgestone's Chief Executive in the United States refused to acknowledge a request for a meeting with representatives of a majority of Bridgestone's world-wide work force.

Therefore, be it resolved

That Bridgestone is urged to return immediately to the bargaining table and to negotiate a reasonable and just contract with the USWA.

And be it further resolved

That international trade union representatives, upon return to their home countries, protest to local management Bridgestone/Firestone, Inc.'s refusal to respond to their request for a meeting.

And this assembly declares

In the absence of dramatic reversals of Bridgestone's labor policies in the U.S., trade unionists representing Bridgestone workers throughout the world will call on their members to participate in an international day of action that will include brief work stoppages, demonstrations inside and outside Bridgestone facilities, and other solidarity activities, as a first step in concerted global action."

(www.ICEM.org/ICEM/Bridgestone/nashconf.html)

Vereinbarung zwischen IKEA und dem Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH)¹

IKEA ist ein weltweit führendes Einrichtungsunternehmen, das in etwa 70 Ländern einkauft und in annähernd 30 Ländern verkauft. Das Unternehmen muss sich jeden Tag mit kulturellen Unterschieden und verschiedensten wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen auseinandersetzen. IKEA's Entwicklung spiegelt die zunehmende Globalisierung und den Handel mit Fertigwaren wieder. Seit einigen Jahren verwendet das Unternehmen weltweit einen internen Verhaltenskodex über ethische und soziale Bedingungen in den Beziehungen mit Vertragsunternehmen. Der IBBH und IKEA haben beide über die Jahre internationale Erfahrung gesammelt und sind sich einig über die Vorteile für alle Beteiligten in den Hersteller- und Einkaufsländern von langfristigen, festen Verhaltensregeln, die auch Standards für Industrien außerhalb der Holzindustrie setzen können.

Der Verhaltenskodex, der in Anlage 1 beigefügt ist, sieht vor, dass IKEA von seinen Vertragsunternehmen fordert, dass ihre Beschäftigten Beschäftigungsbedingungen haben, die mindestens den Erfordernissen der nationalen Gesetzgebung entsprechen. Die Lieferfirmen müssen jene IAO Übereinkommen und Empfehlungen einhalten, die auf ihre Geschäftstätigkeiten Anwendung finden. Das bedeutet, Kinderarbeit wird nicht akzeptiert und Arbeitnehmer können Gewerkschaften ihrer Wahl beitreten und an freien Kollektivverhandlungen teilnehmen.

Ein ähnlicher Verhaltenskodex wird auch für die IKEA-eigenen Herstellerfirmen angewendet. Der Verhaltenskodex in der Anlage 1 wird an allen Arbeitsplätzen in den entsprechenden Sprachen zur Verfügung stehen.

Ein Kontrollausschuss mit je zwei IKEA- und zwei IBBH-Vertretern bzw. Vertreterinnen wird benannt. Der Kontrollausschuss wird sich mindestens zweimal im Jahr treffen. Die beteiligten Parteien stellen alle zur Durchführung des Mandats des Ausschusses wichtigen Informationen zur Verfügung. Der Ausschuss soll seine Sitzungen möglichst an den Orten der Lieferfirmen abhalten.

Wenn Lieferfirmen den Verhaltenskodex wie in Anlage 1 nicht einhalten, wird der Kontrollausschuss den Sachverhalt prüfen und entsprechende Maßnahmen vorschlagen. Es liegt jedoch immer in der Verantwortung IKEA's, die Bedingungen der Zusammenarbeit mit ihren Lieferfirmen zu regeln.

Genf, Schweiz, 25. Mai 1998

IKEA International A/S

Stig Holmquist

IBBH Holz- und Forstausschuss

Gunnar A Karlsson

Anlage 1 zu der Vereinbarung zwischen IKEA und dem Internationalen Bund der Bau- und Holzarbeiter, IBBH: Verhaltenskodex hinsichtlich der Rechte der Arbeitnehmer/innen

1. Beschäftigung muss frei wählbar sein

Es darf kein Druck angewendet werden einschließlich Zwangsarbeit, Sklaverei oder nicht freiwillige Arbeit in Gefängnissen (IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Noch dürfen Arbeitgeber von Arbeitnehmern/innen „Hinterlegungen“ oder den Ausweis als Pfand verlangen.

¹ Ähnliche Verhaltenskodizes wurden auch mit A.W. Faber-Castell und Hoch-Tief abgeschlossen.

2. Keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Chancengleichheit und Gleichbehandlung werden unabhängig von der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, der sozialen Herkunft oder anderer spezieller Merkmale gewährleistet (IAO Übereinkommen Nr 100 und 111).

3. Kinderarbeit ist nicht erlaubt

Es darf keine Kinderarbeit geben. Beschäftigt werden dürfen nur Arbeitnehmer/innen im Alter von 15 Jahren und älter, oder über dem Alter der Schulpflicht, wenn dieses höher ist (IAO Übereinkommen Nr. 138). Ausnahmen von dieser Regel sind nur möglich, wenn die nationale Gesetzgebung andere Regelungen vorsieht.

4. Einhaltung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und auf freie Kollektivverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer/innen eine Gewerkschaft zu bilden und ihr anzugehören, wird anerkannt (IAO Übereinkommen Nr. 87 und 98). Arbeitnehmervertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und müssen zu allen Arbeitsplätzen Zugang haben, um ihre Funktionen als Gewerkschaftsvertreter auszuüben (IAO Übereinkommen Nr 135 und Empfehlung Nr. 143). Arbeitgeber sollen den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren Organisationsbestrebungen positiv und aufgeschlossen begegnen.

5. Es müssen angemessene Löhne bezahlt werden

Löhne und Arbeitsbedingungen müssen mindestens den Anforderungen nationaler Vereinbarungen oder nationaler Gesetzgebung entsprechen. Direkte Lohnabzüge, dürfen nicht ohne die ausdrückliche Erlaubnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin vorgenommen werden, es sei denn, die nationale Gesetzgebung lässt dies zu. Alle Arbeitnehmer/innen müssen bevor sie ihre Arbeit aufnehmen, eine schriftliche, verständliche Mitteilung in ihrer Sprache über ihren Lohn sowie bei jeder Lohnzahlung schriftlich alle Details über ihr Entgelt erhalten.

6. Arbeitszeit darf nicht übertrieben sein

Bei der Arbeitszeit sollen jeweils nationale Gesetzgebung oder nationale Tarifvereinbarungen für das betroffene Gewerbe befolgt werden.

7. Arbeitsbedingungen müssen annehmbar sein

Die Arbeitsumgebung muss sicher und hygienisch sein und die besten Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen unter Berücksichtigung des aktuellen Kenntnisstand der Branche und spezieller Gefahren müssen gefördert werden. Körperliche Misshandlung, die Androhung körperlicher Misshandlung, ungewöhnliche Strafen und Bestrafungen, sexuelle oder andere Formen von Belästigung und Drohungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

8. Beschäftigungsbedingungen müssen festgelegt sein

Die Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber Arbeitnehmern/innen müssen entsprechend der nationalen Arbeitsgesetzgebung und den Regeln des Sozialschutzes auf der Grundlage einer permanenten Beschäftigung eingehalten werden. Berufsausbildung, die nicht wirklich Wissen vermittelt, ist nicht erlaubt. Die beteiligten Parteien sollen die Schaffung von permanenter Beschäftigung anstreben.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozeß«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«. Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen. Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, das »Wirtschaftsbulletin Ostdeutschland« und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

Mitbestimmungs- Forschungs-
und Studienförderungswerk
des DGB

**Hans Böckler
Stiftung** 