

Mitbestimmung

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG • WWW.MAGAZIN-MITBESTIMMUNG.DE

Europäische Anstöße

Ein betriebspolitischer Lichtblick

von Martin Bartmann und Sabine-Blum-Geenen

Erschienen im Magazin Mitbestimmung 05/2006

Hans-Böckler-Stiftung
Magazin Mitbestimmung
Hans-Böckler-Straße 39
D-40476 Düsseldorf
Telefon: 0211-7778-147
E-mail: redaktion@boeckler.de
www.magazin-mitbestimmung.de

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Ein betriebspolitischer Lichtblick

General Motors Europe (GME) kommt nicht zur Ruhe. Der vom Management erneut entfachten Debatte um Standortschließungen stellen die Arbeitnehmervertreter und ihre Gewerkschaften eine gemeinsame Strategie entgegen: In einer europäischen Solidaritätsvereinbarung verpflichteten sie sich auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex – ein Kraftakt, dem viele Nachahmer zu wünschen sind.

Von **Martin Bartmann** und **Sabine Blum-Geenen**

M. Bartmann promoviert an der TU Kaiserslautern mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Arbeitsbeziehungen in der Automobilindustrie im schwedisch-deutschen Vergleich“. Er ist Mitarbeiter des EU-Projektes GMEECO. Dr. Blum-Geenen ist im Funktionsbereich Gesellschaftspolitik der IG Metall zuständig für die Wissenschaftskoordination und leitet das EU-Projekt GMEECO.

sabine.blum-geenen@igmetall.de

■ 1996, kurz vor Inkrafttreten der Eurobetriebsrats-Richtlinie, wurde das „European Employee Forum“, kurz EEF, das Europäische Arbeitnehmerforum – wie der EBR bei General Motors heißt – gegründet. Vier Jahre später waren gleich zwei große Auseinandersetzungen zu bewältigen. Im Jahr 2000 sollten zunächst der GM-FIAT-Allianz 14 000 Arbeitsplätze über ganz Europa verteilt zum Opfer fallen. Und im September 2000 war das Werk in Luton in Großbritannien von der Schließung bedroht. Ersteres führte zum ersten europäischen Rahmenvertrag des EEF mit dem europäischen Management und Letzteres zum ersten europäischen GM-Aktionstag, der allerdings die Schließung des Werkes Luton nicht verhinderte. Damit waren dennoch zwei wichtige Hebel für die Form der europäischen Zusammenarbeit gefunden: Verhandlungsfähigkeit auf europäischer Ebene durch die Rahmenverträge und europaweite Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaften durch die Aktionstage.

Weiterer Personalabbau

Im Oktober 2004 kündigte das GME-Management einen weiteren Restrukturierungsprozess an, der den Abbau

von 12 000 Arbeitsplätzen in Europa beinhaltete. Wieder versuchte das Management, ein europäisches Rahmenabkommen mit dem EEF zu verweigern und auf Verhandlungen auf den nationalen Ebenen zu setzen. Letztendlich konnte das EEF abermals ein europäisches Rahmenabkommen erzwingen. Eine wichtige Funktion hatte die GM-Koordinierungsgruppe im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), der sowohl gewerkschaftliche als auch betriebliche Arbeitnehmervertreter angehören. Damit sind die Gewerkschaften direkt eingebunden. Dies erleichterte nicht zuletzt die Organisation der Aktionstage. Auch in dieser Auseinandersetzung gehörte ein europaweiter Aktionstag wieder zu den Druck aufbauenden Instrumenten der Arbeitnehmervertreter. Im damaligen „Standortauswahlverfahren“ (GM-Jargon: site selection process) um die so genannte Epsilon-Plattform – auf dieser Plattform basieren die Modelle Opel Vectra, Saab 9-3 sowie Saab 9-5 – zwischen den Werken Rüsselsheim und Trollhättan gelang es dem EEF, gemeinsame Regelungen für die „Bewerbungen“ der beiden Werke zu vereinbaren.

Für 2006/2007 hat das GM-Management nunmehr ein Standortauswahlverfahren um die zukünftige

Produktion der Delta-Plattform (Modell Astra) angekündigt. In diesen Wettbewerb sind fünf Werke involviert: Antwerpen, Bochum, Ellesmere Port, Gliwice und Trollhättan. Strategie des GME-Managements ist, die Werke gegeneinander auszuspielen und so – möglichst weitgehende – Konzessionen der Beschäftigten und ihrer Vertretungen zu erreichen. Gezielt wird die Zukunftsfähigkeit jedes Standortes in Frage gestellt – selbst im Werk im polnischen Gliwice wird bereits mit den niedrigeren (Lohn-)Kosten in der Ukraine oder in China gedroht.

Vom Management wird dieses Verfahren als fairer, auf harten Kennziffern beruhender Wettbewerb dargestellt, und von Teilen der Medien wird diese Sichtweise auch unkritisch übernommen. Davon kann aus Arbeitnehmersicht keine Rede sein. Beispielsweise ist der Stand der Produktionstechnik in den einzelnen Werken nicht von den Beschäftigten zu verantworten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Werke mit Investitionsrückständen werden nun aber im Standortwettbewerb mit schlechten Produktivitätszahlen bestraft – von Fairness keine Spur.

Europäischer Aktionstag: Opelbeschäftigte protestieren im Oktober 2004 gegen Arbeitsplatzabbau und Werksschließungen.

Ein anspruchsvolles Ziel

Aus den Erfahrungen mit dem Fall Rüsselsheim/Trollhättan haben die Betriebsräte und Gewerkschafter zu Recht die Schlussfolgerung gezogen, dass sie sich möglichst frühzeitig und gemeinsam in solche Prozesse einbringen müssen. Sie haben daher beim EMB eine gemeinsame Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die Joint Delta Working Group (JDWG), um eine gemeinsame europäische Strategie für den Standortwettbewerb um die nächste Delta-Generation zu entwickeln und kollektiv mit dem europäischen GM-Management zu verhandeln. Beteiligt sind betriebliche Arbeitnehmervertreter und Vertreter der Gewerkschaftszentralen der fünf betroffenen Standorte. Die Interessenvertreter wollen sich nicht gegeneinander ausspielen lassen. Gemeinsam haben sie ganz oben auf ihre Prioritätenliste gesetzt: Kein Standort wird geschlossen, die Volumina werden gerecht verteilt. Angestrebt wird ein gemeinsamer Rahmenvertrag mit GME für die Produktion der auf der Delta-Plattform basierenden Autos.

Dieser anspruchsvolle Ansatz bringt eine völlig neue Qualität in die Arbeit der Eurobetriebsräte. Aus diesem Grund hat die IG Metall bei →



Das EU-Projekt GMEECO

Das Projekt „Requirements and Perspectives of the General Motors Europe Employees Cooperation“ startete im November 2005 und ist zunächst auf ein Jahr befristet. Ziel ist die Erarbeitung einer solidarischen transnationalen Rahmenvereinbarung des EBR unter wissenschaftlicher Begleitung. Ermöglicht werden soll damit auch ein konstruktiver Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit des Konzerns unter Beachtung betrieblicher, regionaler und sozialer Aspekte. Wegen seines innovativen Charakters wird das Projekt von der EU-Kommission gefördert. Beteiligt sind Arbeitnehmervertretungen in Deutschland, Belgien, Großbritannien, Schweden und Polen und ihre Gewerkschaften.

Weitere Informationen zum Projekt: Sabine Blum-Geenen, 069/66 93 24 52, sabine.blum-geenen@igmetall.de. Dort kann auch das „Europäische Solidaritätsversprechen“ als PDF-Datei angefordert werden.

→ der EU das Projekt GMEECO („Requirements and Perspectives of the General Motors Europe Employees Cooperation“) im Rahmen der Förderung des Sozialen Dialogs beantragt, das auch genehmigt wurde. Ein transnationales Verhandlungsgremium soll etabliert, Spielregeln und Instrumente für die Kooperationsbeziehungen sollen entwickelt werden. Beides könnte Modellcharakter für die Interessenvertretung in anderen transnationalen Konzernen haben.

Dank der EU-Förderung stehen zunächst für ein Jahr die notwendigen Ressourcen zur Verfügung, um das Standortauswahlverfahren arbeitnehmerseitig zu gestalten. In fünf Workshops geht es nicht nur darum, sich noch besser kennen zu lernen, gegenseitiges Vertrauen und belastbare Beziehungen zu entwickeln. Sondern die Zeit wird vor allem genutzt, um Kriterien für den Auswahlprozess zu entwickeln, die den Interessen aller Standorte gerecht werden. Dafür sind detaillierte technische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse über die Standorte notwendig. Genauso wichtig ist es, die verschiedenen Tarifsysteme und be-

trieblichen Handlungsspielräume, die Arbeitsbedingungen, die industriellen Beziehungen und die sozialpolitischen Rahmenbedingungen zu kennen und zu vergleichen. Um die entsprechenden Informationen zu recherchieren und verfügbar zu machen, stehen Mittel für Recherche und eine Datenbank zur Verfügung.

Das Solidaritätsversprechen

Ein erster wichtiger Schritt war eine europäische Solidaritätsvereinbarung, die „Solidarity Pledge“ – erarbeitet auf dem ersten Workshop der JDWG in Gliwice und am 13. Dezember 2005 in Rüsselsheim öffentlich unterzeichnet. Hier sind die gemeinsamen Ziele der Gruppe konkret fixiert. Dies gilt insbesondere für ein gemeinsames Monitoring der Produktion und für die geforderten Verhandlungen über einen europäischen Rahmenvertrag. Vor allem verpflichten sich die Unterzeichner, dass die JDWG nur gemeinsam mit dem Management verhandelt, ihre Öffentlichkeitsarbeit abstimmt und die Belegschaften regelmäßig informiert.

Der unternehmerischen Wettbewerbslogik ist damit die Logik der Solidarität entgegengestellt. Das ist umso bemerkenswerter, weil möglicherweise das eine oder andere Werk wenigstens kurzfristig gestärkt aus diesem Standortauswahlverfahren hervorgehen würde, wenn es – zu Lasten anderer Standorte – mehr Fahrzeuge produzieren könnte. Denn faktisch bedeutet faire Verteilung der Produktion und gerechte Auslastung aller Werke, „geteiltes Leid ist halbes Leid“ – da keine Produktionszuwächse, sondern Kostensenkungen zu verteilen sind.

Die JDWG muss sich allerdings nicht nur mit dem Standortwettbewerb um die nächste Astra-Generation auseinandersetzen. Es geht auch um die Verteilung der aktuellen Produktionsvolumina. Aufgrund der durch den üblichen Lebenszyklus eines Modells erwarteten sinkenden Verkaufszahlen des Astra ist die Produktion rückläufig. Das GME-Management lancierte über die Presse, dies durch Wegfall einer Schicht in einem oder zwei der Werke kompensieren zu wollen. Die JDWG beschloss auf ihrem jüngsten Workshop im März im britischen Ellesmere Port allerdings, auch bei diesem aktuellen Problem auf eine solidarische Verteilung der Produktion zwischen den Werken zu setzen: Orientiert an den aktuellen Zahlen soll die Produktion in allen Werken gleichmäßig gesenkt werden. Da es sich – modellzyklusbedingt – um ein temporäres Problem handelt, kann diese Absenkung primär durch Arbeitszeitverkürzungen aufgefangen werden, wobei die in den einzelnen Län-

den etablierten Regelungen berücksichtigt werden sollen. Solidarität heißt in diesem Fall auch, dass von den polnischen Kolleginnen und Kollegen wegen ihres niedrigen Lohnniveaus kein Einkommensverzicht verlangt werden kann.

Voraussetzungen für den Erfolg

Die Strategie des GME-Managements basiert zu nicht geringen Teilen darauf, die Werke – und deren Beschäftigte – konkurrieren zu lassen. Deshalb ist Vertrauen, gegründet auf Transparenz und Fairness, eine der zentralen Bedingungen für die Funktionsfähigkeit der JDWG. Elementar ist auch die Gleichrangigkeit aller beteiligten Arbeitnehmervertretungen, die Dominanz eines Standortes oder Landes aufgrund seiner Größe oder seiner Nähe zu den Entscheidungsstrukturen des Unternehmens ist unbedingt zu vermeiden. Nur so kann dem autoritären Top-down-Prinzip der Management-Entscheidungen eine gemeinsame – demokratisch legitimierte – Strategie der Arbeitnehmervertretungen gegenübergestellt werden.

Genauso zentral ist eine gemeinsame (Arbeits-)Sprache. Dolmetscher und Übersetzungen können zwar organisiert und finanziert werden. Aber dies ist insbesondere zeitlich sehr aufwändig und hat immer den Nachteil, dass die Beteiligten nur über die Vermittlung von Dritten miteinander reden können. Deshalb macht es Sinn, die Übersetzungen auf das unbedingt Notwendige zu begrenzen

und die Sprachfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen zu fördern und zu fordern. Persönliche Gespräche, Telefonate oder E-Mails sind schwierig bis nahezu unmöglich, wenn nicht eine gemeinsame Sprache gesprochen wird. Die Verständigung auf und die konsequente Nutzung von – üblicherweise, aber nicht zwingend – Englisch als gemeinsamer Sprache ist deshalb eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche europäische Gremienarbeit.

Die Rückkopplung einer transnational ausgerichteten Strategie der Arbeitnehmervertretung zu den Beschäftigten ist eine weitere zentrale Herausforderung. Beispielhaft lässt sich dies am klassischen Dilemma der europäischen Betriebsräte aufzeigen: Sie sind naturgemäß viel unterwegs und werden so an ihren Heimatstandorten, wo sie auch in ihre Mandate gewählt werden, vermisst. Dies ist aber nicht der einzige Spagat, den die Eurobetriebsräte zu bewältigen haben. Auch inhaltlich ist immer wieder eine Ungleichzeitigkeit der Diskussionsprozesse auf der europäischen und der nationalen Standort-Ebene festzustellen.

Die unterschiedlichen Traditionen der Arbeitnehmervertretung in den europäischen Ländern stellen eine wichtige Herausforderung für die transnationale Koordination dar. Heterogene gesetzliche Grundlagen und Strategien der Interessenvertretung, aber auch unterschiedliche ökonomische Bedingungen müssen koordiniert werden. Gemeinsame Aktionsformen müssen diese Unterschiede berücksichtigen.

Der Gesetzgeber ist gefordert

Mit der Bildung der JDWG reagierten die Interessenvertreter auf die Strategie des europaweiten „site selection process“. Es ist aber bereits absehbar, dass GM in Zukunft eine globale Plattformstrategie und damit globale Standortwettbewerbe durchsetzen will. Können die Erfahrungen aus der Kooperation der europäischen Arbeitnehmervertretungen auf die globale Ebene übertragen werden?

Dafür muss der begonnene Weg der Europäisierung der Interessenvertretung über die Möglichkeiten von Information und Konsultation hinaus in eine dauerhafte Verhandlungsposition weiter beschritten werden. Neben einem verhandlungsfähigen Gremium braucht es dafür ein europäisches Verhandlungsmandat. Denn das Management von GME wird sich dagegen mit allen Kräften wehren. Deshalb ist in erster Linie der europäische Gesetzgeber gefordert: Wer es ernst meint mit dem sozialen Europa und der Lissabon-Strategie, der muss auch die Instrumente dafür bereitstellen. ■

Zum Weiterlesen

Armin Herber/Wolfgang Schäfer-Klug: Wie ein Euro-Betriebsrat zum Vertragspartner wird. Arbeitnehmerpolitik im US-Konzern. In: Magazin Mitbestimmung 9/2002

Martin Bartmann: Wenn es ernst wird im Euro-Betriebsrat. Standortkonkurrenzen bei GM Europa. In: Magazin Mitbestimmung 3/2005