

# EUROPÄISCHE UND GLOBALE ARBEITNEHMERVERTRETUNG CHANCEN UND GRENZEN

## DAS BEISPIEL OPEL/ VAUXHALL UND GENERAL MOTORS

**Natalie Glück**

Referentin des Gesamtbetriebsrats,  
Internationale Gewerkschaftskoordinierung  
*natalie.glueck@de.opel.com*



## HERAUSFORDERUNGEN/ HANDLUNGSBEDINGUNGEN

- Machtasymmetrie zwischen Management und Beschäftigten
- Globale Unternehmensstrategien
- Unterschiedliche lokale Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmervertretungssysteme
- Aktuell massive Überkapazitäten in den europäischen Werken
- Standortwettbewerbe bei Vergabe von Produktionsvolumen/ Projekten
- Kurzfristiger Fokus auf Gewinne und Lohnkosten statt langfristiger Planung
- Geringes Interesse des Managements an globalen / europäischen Arbeitnehmervertretungsstrukturen



## ZIELE/ CHANCEN:

- Europäische/ globale Koordinierung der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften
- Gegenseitige Unterstützung und Erfahrungsaustausch
- Gemeinsame Verhandlungen
- Europäische/ globale Kooperation mit Management



- 2 Entwicklungszentren
- 3 Testzentren
- 11 Fertigungsstätten



# OPEL/VAUXHALL IN EUROPA



Wir leben Autos.

# EINFLUSS AUF EUROPÄISCHER EBENE ?



Wir leben Autos.



VAUXHALL

# EUROPÄISCHER BETRIEBSRAT BEI OPEL/VAUXHALL

- Gründung des Europäischen Arbeitnehmerforums (EEF) am 16.9.1996 als freiwillige Vereinbarung im Vorfeld der EU-Gesetzgebung
- Konsolidierte Vereinbarung vom 28.10.1999 (Integration Polen/ Ungarn)
- Einrichtung eines Europäischen Wirtschaftsausschusses (European Economic Committee) am 17. Juni 2005
- Ergänzungsvereinbarung – Anwendung deutschen Rechts und der neuen EBR-Richtlinie >> Umbenennung in Europäischer Betriebsrat



Wir leben Autos.



## Europäischer Betriebsrat bei Opel/Vauxhall

### Steering Committee (Leitungsausschuss)

2 Treffen pro Jahr

				
2	1	2	1	4

### European Economic Committee (Wirtschaftsausschuss)

2 Treffen pro Jahr;

Vertreter aller Länder mit Produktion

Information zu Finanz-, Investitions-, Produkts-,

Kapazitäts-, Verkaufs-, Personalplanung;

Verlegung und Stilllegung von Betrieben

						
2	1	2	1	1	1	4

### Manufacturing Committee (Produktionsausschuss)

1 Treffen pro Jahr; Vertreter alle Werke;

Information zu Produktionsfragen

						
4	2	2	1	1	1	4

### Europäischer Betriebsrat

1 Treffen pro Jahr

								
6	3	4	3	2	1	1	1	4



Wir leben Autos.



VAUXHALL

# GESETZLICHE GRUNDLAGE:

## INFORMATION UND KONSULTATION

- Richtlinie 94/45/EG; Neufassung 2009/38/EG  
„Information und Konsultation der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen“
- Umsetzung in nationales Recht > unterschiedliche Standards
- Zusammensetzung, Kompetenzen, Anzahl der Treffen, etc. werden unternehmensspezifisch festgelegt
- in großen transnationalen Unternehmen (ab 1000 Mitarbeitern mit mindestens 150 in 2 EU-Mitgliedstaaten)
- Kompetenzen:



**Rechtzeitige (= vor Entscheidungsfindung)  
Information und Konsultation  
zu länderübergreifenden Angelegenheiten  
durch zentrales Management**

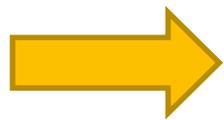


**Keine Verhandlungen/ Mitbestimmung**



# EUROPAWEITE AKTIONEN

- 2001: 40.000 europäische Beschäftigte demonstrieren gegen Werksschließung in Luton; Koordinierung und Sandleitung vom Züricher Flughafen
- 2004: mehr als 50.000 Beschäftigte gegen Restrukturierungsabsichten: Infoveranstaltungen, Demonstrationen, Betriebsversammlungen, Medienresonanz
- 2006: Kampf um Werk in Azambuja: täglich abwechselnde Aktionen an einzelnen Standorten über 3 Wochen
- 2007: Europäischer Aktionstag gegen Standortwettbewerb
- 2009: Gemeinsame Aktionen gegen Schließung von Antwerpen



Ziel: Europäische Verhandlungen und Rahmenvereinbarungen



Wir leben Autos.



VAUXHALL



**Europaweite Aktionen –Kampf um Azambuja 2006**



**Europaweite Aktionen –Kampf um Azambuja 2006**



**Europaweite Aktionen –Kampf um Azambuja 2006**



**Europaweite Aktionen: Europäischer Aktionstag 3. Mai 2007**



**Europaweite Aktionen: Europäischer Aktionstag 3. Mai 2007**



**Europaweite Aktionen: Europäischer Aktionstag 3. Mai 2007**



**Europaweite Aktionen: Europäischer Aktionstag 3. Mai 2007**



Antwerpen

23.09.2009

Europäische Demonstration – Antwerpen, 23.9.2009



Europäische Demonstration – Antwerpen, 23.9.2009



Europäische Demonstration – Antwerpen, 23.9.2009

# EUROPÄISCHE RAHMENVEREINBARUNGEN

## Information/ Konsultation + Europäische Aktionen + Gewerkschaftskoordination = Europäische Rahmenvereinbarungen ?

- ➔ EU-Richtlinie und EBR-Vereinbarung sehen keine europäischen Verhandlungen und Mitbestimmung vor.
- ➔ Es gibt keinen rechtlichen Rahmen für europäische Rahmenvereinbarungen.
- Europäische Rahmenvereinbarungen bei Opel/Vauxhall:
  - Festlegung von Sozialstandards - „Principles of Social Responsibility“ (2002)
  - Koordinierung von transnationalen Maßnahmen:  
z.B. Einführung Produktionssystem SPS
  - Beschäftigungssicherung
  - Investitions-/ Kapazitätszusagen, Produktallokationen
  - Sozialverträgliche Lösungen bei Restrukturierungen
  - Unternehmensstrategie
- Implementierung durch nationale Verträge



Wir leben Autos.



VAUXHALL

# AUSWAHL EUROPÄISCHE RAHMENVEREINBARUNGEN

- Juli 2000: Europäische Rahmenvereinbarung zur GM-FIAT Allianz - Schutz der Beschäftigten; Investitions-/ Kapazitätsszusagen
- März 2001: Europäische Rahmenvereinbarung zur Schließung von Luton – sozialverträgliche Lösung statt betriebsbedingter Kündigungen
- Oktober 2001: Europäischer Rahmenvereinbarung zur Olympia-Restrukturierung – Abbau von Überkapazitäten ohne Standortschließung und betriebsbedingte Kündigungen
- Dezember 2004: Europäische Rahmenvereinbarung „Restructuring Framework“ - als Reaktion auf Restrukturierungspläne und Schließungsabsicht: freiwillige Abfindungsprogramme, Vorruhestand, Kapazitätsverteilung
- **Sommer 2006: europäische Rahmenvereinbarung zur Werksschließung Azambuja – hohe Abfindungen**
- 2008: Rahmenvereinbarung zur Produktallokation der nächsten Generation Kompaktklasse (Deltastandorte) – keine Werksschließung
- 2009: Europäische Rahmenvereinbarung zu Volumen Anpassung und Arbeitszeitreduzierung
- 2009: Verhandlungen einer Europäischen Rahmenvereinbarung zur Übernahme durch Magna
- **2010: Europäische Rahmenvereinbarung zur Restrukturierung und Zukunft von Opel/Vauxhall - Kündigungsschutz, Arbeitnehmerbeiträge, Kapazitätsverteilung, Werksschließung Antwerpen, Umwandlung in AG, Profit Sharing, Prinzipien für Produktentwicklung**



Wir leben Autos.



VAUXHALL

# STRATEGIE: SHARE THE PAIN

- Aufteilung des existierenden Produktionsvolumen auf alle Werke, um Schließung eines einzelnen Werkes wegen Überkapazitäten zu verhindern
- Chance:
  - Gleichmäßige Kapazitätsreduzierung in mehreren Werken statt Schließung einzelner Werke
  - Verhinderung von hohen Abfindungssummen und hohen Werksschließungskosten
  - Überbrückung von zeitlich begrenzten Durststrecken
- Ziel: Steigerung des Produktions- und Beschäftigungsvolumens durch Geschäftsstrategie (Insourcing, Ausweitung Produktportfolio, Export)
- Grenzen der Strategie – Gefährdung des Fortbestands des Unternehmens und aller Arbeitsplätze



# AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

- Management weigert sich auf europäischer Ebene zu verhandeln und zieht sich auf die schwache EBR-Vereinbarung zurück
- Astra-Allokation in nur 2 von 3 Standorten nach lokalen Verhandlungen mit Ellesmere Port (und Gliwice) 2012
- Ausweitung der rechtlichen Grundlage – Anwendung der EU-Richtlinie
- Koordinierung von lokalen Verhandlungen zu aktuellen Entwicklungen – PSA-Allianz, IT-Insourcing, Beschäftigungssicherung, Produktallokationen
- Anticipation of Change: EU-Projekt zu Elektromobilität



# EINFLUSS AUF GLOBALER EBENE?



Wir leben Autos.



VAUXHALL

# GM INDUSTRIALL TRADE UNION NETWORK

- Unterstützt durch IndustriAll Global Union (ehemals Internationaler Metallgewerkschaftsbund) > Kontaktherstellung, Teilfinanzierung
- zentrale Rolle liegt bei Gewerkschaft aus dem Mutterland des Konzerns > US Gewerkschaft UAW
- Vertrauen aufbauen, Informationen teilen
- Erfahrungsaustausch: z.B. Insourcing-Strategie der UAW
- Netzwerktreffen und kontinuierliche Kommunikation



# GLOBAL INFORMATION SHARING FORUM

- Vereinbarung zwischen UAW und Management über Pilotphase des GM Global Information Sharing Forums mit 2 Treffen: 2012 und 2013
- Übernahme der Ford-Vereinbarung in amerikanischer Tarifrunde 2011
- Zusammensetzung
  - Managementvertreter
  - 10 Arbeitnehmervertreter: 2x USA, 2x Europa, Südkorea, Brasilien, Südafrika, Australien, Kanada, IndustriAll
- Verknüpfung mit Gewerkschaftsnetzwerktreffen, um mehr Länder einzubinden
- Themen: u.a. Geschäftszahlen, Produktion, Gesundheitsschutz, Qualität



Ziel: Fortführung und Ausweitung des Globalen Forums



# GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT

## ON SOCIAL RIGHTS AND PRINCIPLES OF SOCIAL RESPONSIBILITY

➔ Ziel: Abschluss einer globalen Rahmenvereinbarung als Instrument bei Verstößen gegen Gewerkschafts- und Arbeitsrechte mit folgendem Inhalt:

- Gewerkschaftsrechte –  
Versammlungsfreiheit, konstruktive Verhandlungen, keine Unterdrückung
- Arbeitsbedingungen –  
Ausschluss von Diskriminierung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit;  
Löhne, Arbeitszeit, Gesundheitsschutz, Aus/Weiterbildung
- Regeln für Zulieferer
- Umweltschutz

➔ Übernahme der Vereinbarung von Ford?



Wir leben Autos.



VAUXHALL

# AKTUELLE ENTWICKLUNG

- GM Management weigerte sich bis vor Kurzem, das globale Forum weiterzuführen und eine globale Rahmenvereinbarung zu verhandeln
  - Drohung mit Aktionsplan – globale Information an Belegschaft, Aktionstage, Medienkampagne
  - Managementzusagen im Vorfeld des Globalen Forums am 2.5.2013:
    - Durchführung eines Globalen Forum Treffens im Jahr 2014
    - Bis dahin: Verhandlung einer globalen Rahmenvereinbarung und einer langfristigen Vereinbarung für das Globale Forum
    - Alle Teilnehmer des Gewerkschaftsnetzwerkes durften am Treffen mit dem Management teilnehmen
  - Positive Informationskampagne an Belegschaft
- ➔ Zukunft: Koordinierung von lokalen Regelungen? Globale Kooperation mit Management? Intensive Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern?



Wir leben Autos.



# GM GLOBAL FORUM MEETING 2013



Teilnehmer aus: USA, Kanada, Argentinien, Brasilien, Australien, Südkorea, Südafrika, Kenia, Deutschland, England, Spanien



## ABSCHLUSSTHESEN

- Zukünftige Standortwettbewerbe bei GM werden zunehmend global sein und betreffen auch Entwicklungsprojekte
- Mit unilateralen Zugeständnissen erkauft man sich nur einen zeitlichen Aufschub
- Nur wenn es gelingt, transnationale Konkurrenz zurück zu drängen, ist wieder substanzieller Einfluss auf die Arbeitsbedingungen realisierbar
- Die europäischen Gewerkschaften müssen eine Debatte über das Selbstverständnis von Arbeitnehmervertretungen führen
- Gibt es eine mittel- und langfristige Alternative zur transnationalen Kooperation und Solidarität? – Nein



Wir leben Autos.



VAUXHALL



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



Wir leben Autos.



VAUXHALL