

Zusammenarbeit der Arbeitnehmer multinationaler Unternehmen — Berichte aus der betrieblichen Praxis

Während die multinationalen Konzerne auf europäischer und weltweiter Ebene unter den für die Profitmaximierung günstigsten Bedingungen produzieren, ist die Arbeitnehmerschaft durch nationale und ideologische Grenzen verhindert, einheitlich ihre Interessen zu vertreten. Das gibt den multinationalen Konzernen die Möglichkeit, die bei ihnen beschäftigten Arbeiter und Angestellten von Land zu Land gegeneinander auszuspielen. Welche Möglichkeiten auf Seiten der Arbeitnehmer in den Betrieben bestehen, einer einheitlichen Konzernpolitik über nationale Grenzen hinweg die Solidarität der abhängig Arbeitenden entgegenzustellen, sollen die folgenden Berichte darlegen. Die Darstellungen erheben keinen Anspruch auf inhaltliche Vollständigkeit; wir veröffentlichen lediglich die uns aus einer großen Gruppe angeschriebener Betriebsrats- und Gewerkschaftskollegen zugegangenen Beiträge. Die Redaktion

Honeywell GmbH, Dörningheim am Main

Zur Zeit ist die Übermacht der multinationalen Konzerne und ihr Organisationsgrad im Vergleich zu dem der Lohnabhängigen noch sehr stark; aber ich bin überzeugt davon, daß die objektiven Bedingungen für uns und unsere Gewerkschaften, den notwendigen ideologischen und organisatorischen Stand zu erreichen, um der Unternehmenseite unsere einheitlichen Forderungen aufzwingen zu können, sehr gut sind.

Honeywell ist ein gutes Beispiel für diese Behauptung. Dieses amerikanische Unternehmen hat Produktionsstätten in folgenden Ländern: USA, England, Schottland, Frankreich, Holland, Bundesrepublik Deutschland, Italien und Japan und beschäftigt sich mit Meß- und Regeltechnik, elektronischen Geräten und Computer (Honeywell-Bull).

Durch das Bestehen des „Internationalen Metallarbeiterbundes“ (IMB) und durch die Bedeutung, die unsere IG Metall dieser Arbeit zumißt, konnte eine erste Zusammenkunft von Gewerkschaftsvertretern und Betriebsräten aus Honeywell-Fabrikationsstätten der verschiedenen Länder organisiert werden. Das Interessanteste an dieser ersten Konferenz im März 1971 war, daß sie ohne lange Vorreden an die konkrete Arbeit ging. Bei der Berichterstattung fühlte man sich nicht unter Fremden, sondern die Beiträge aus den verschiedenen Ländern waren von den Problemen her sehr vertraut. Selbst die Details der Geschäftsführungspolitik gegenüber den Arbeitnehmern waren unterschiedslos auf die einzelnen Betriebe zu übertragen.

Anlaß der Zusammenkunft waren regionale Beschäftigungsprobleme, die im Gefolge von Umstrukturierungen einzelner Produktionszweige und durch die Fusion der Computerabteilungen von General Electric (GE) und Honeywell entstanden. Mit der Verschmelzung von GE und Honeywell überträgt die GE auch die Kontrolle über die französische „Machines Bull“ (Computer) auf Honeywell. Für das Management sind diese Querverbindungen und Besitzveränderungen nur eine Frage der Ertrags- bzw. Gewinnsteigerung. Aber gleichzeitig sind solche Beschlüsse der Konzernspitzen, die Tausende von Kilometern von den Beschäftigten entfernt gefaßt werden, für die betroffenen Arbeitnehmer Fragen ihrer Existenz. Aus Erfahrung wissen sie, daß mit der Vergrößerung des Konzerns Rationalisierungsmaßnahmen auf Kosten der Belegschaft konform gehen. Wie sehr das zutrifft zeigt z. B. die „Freisetzung“ von mindestens 360 Arbeitnehmern der Computer-Abteilung von Honeywell in Amsterdam. Und das, obwohl der Präsident

der Honeywell, / *H. Binger*, bei der Fusion bekanntgab, daß diese eine Ausweitung der Produktion bedeute.

Durch die internationale Zusammenarbeit werden aber nicht nur solche Tatsachen bekannt, sondern die Arbeiter und Angestellten erfahren auch von erfolgreichen Aktionen der Kollegen in den einzelnen Ländern. Wir erfuhren z. B., welche Ergebnisse die holländischen Gewerkschaften bei Lohnabfindungen erreicht haben, welche Garantien für die Sicherheit der Arbeitsplätze in Frankreich ausgehandelt wurden; unsere ausländischen Kollegen erfuhren von unseren Aktionen zum Schutze der deutschen Arbeitnehmer. So ganz nebenbei wurde auch klar, daß unsere japanischen Kollegen nicht mehr billiger arbeiten als wir.

Durch die Schaffung eines Arbeitnehmer-Zentrums in einem weltweiten Konzern gelingt es dem Management immer weniger, Produktionsbetriebe systematisch gegeneinander auszuspielen. Gegenüber solchen Versuchen wurden auf dieser gemeinsamen Tagung Gegenmaßnahmen beschlossen.

Die Arbeitsgruppe verabschiedete eine Reihe von Plänen zur gegenseitigen Information und zur Koordinierung gewerkschaftlicher Initiativen in den Honeywell-Betrieben. Die beteiligten nationalen Gewerkschaften werden sich über Zeitpunkt und Inhalt ihrer Forderungen gegenseitig unterrichten. Im Falle von Produktionsverlagerungen werden die beteiligten Gewerkschaften über den IMB koordinierte Maßnahmen einleiten. Das bedeutet, daß bei Arbeitskämpfen eine Belegschaft nicht gegen die andere ausgetauscht werden kann.

Außerdem wurde beschlossen, daß über den IMB die Arbeitsgruppe mit der amerikanischen Konzernspitze ein Gespräch anstrebt um sich über Investitions- und Produktionsprogramme der Gesellschaft und über Probleme der Arbeitsplatzsicherung zu unterhalten. Es darf in Zukunft nicht zugelassen werden, daß die Arbeitnehmer erst sehr spät und durch die Tagespresse davon erfahren, was mit ihren Arbeitsplätzen passiert.

Eine Reaktion der Unternehmensleitung auf die Bildung unserer Arbeitsgruppe konnten wir bis jetzt noch nicht registrieren. Nach einer gewissen Beratungszeit wird sie reagieren müssen. Aber von der Sache her ist ihre Reaktion erst an zweiter Stelle interessant. Unser begonnenes einheitliches Handeln — es gab keinerlei Differenzen — kann es ermöglichen, daß die Betriebsräte bzw. Gewerkschaftsleitungen der einzelnen Betriebe, aktiver das Betriebsgeschehen beeinflussen können, um Verschlechterungen für die Arbeitnehmer abzuwehren, als sie bisher dazu in der Lage waren.

Werden die Informationen über unsere Organisation schnell ausgewertet, können wir besser informiert sein als das mehr oder minder verunsicherte Management der Fabrikationsstätten.

Als wichtigste Aufgabe steht für uns in den deutschen Betrieben natürlich die Frage an, wie wir unseren Kollegen klarmachen können, daß internationale Zusammenarbeit auch Aktionen beinhaltet. Wir haben in der internationalen Solidarität keine oder nur sehr wenig Erfahrung. Aber die ersten Erfahrungen zeigen, daß bei konkreter Diskussion unsere Kollegen verstehen lernen, welcher Unterschied zwischen dem Arbeitsleben und der Austragung eines Länderspiels im Fußball besteht. Wir nutzen das Recht auf Abhaltung von Betriebsversammlungen auch für die Erörterung dieser Problematik aus.

Sicher sind alle Gewerkschaften für internationale Zusammenarbeit, und unsere IG Metall ist davon nicht auszuschließen. In den zurückliegenden Jahren waren aber oft ideologische Unterschiede verschiedenster Art ein Hemmnis um zur Aktion zu gelangen. Das Kapital hat es leichter; es kauft sich seine „Einigkeit“.

Die Bildung solcher Arbeitsgruppen aus Arbeitern und Angestellten eines Konzerns und Vertretern der jeweiligen Gewerkschaften aus den Betrieben ist Voraussetzung für

konkrete Aktion. Wenn man z. B. einmal gemeinsames Material herausgibt, ist das eine bedeutende Sache und wird sich für unseren internationalen Zusammenhalt rentabler auszahlen als manche Entschließung eines großen Kongresses.

Die Betriebsräte von Honeywell haben sich bereit erklärt, in Verbindung mit der IG Metall diese für uns neue Art der Arbeit zu unterstützen und dafür unter den Arbeitnehmern zu werben. Durch die Anwesenheit vieler ausländischer Kollegen in den deutschen Betrieben ist doch schon eine Brücke dazu geschlagen.

Rolf Knecht, Betriebsratsvorsitzender

Brown Boveri & Cie, AG, Mannheim

Das BBC-Unternehmen zählt zu den bedeutendsten Herstellern von thermischen und elektrischen Maschinen. Es erstellt im internationalen Bereich Kraftwerke mit Maschinenleistungen bis zu 1300 MW bei einwelligen Dampfturbinen. Es hat in seinen Fertigungsprogrammen alles, was mit Erzeugung, Weiterleitung und Verbrauch elektrischer Energie zu tun hat.

Der BBC-Konzern hatte im Jahre 1969 einen Umsatz von rund 4 Mrd. DM, zu dem die nationalen Gesellschaften in der Schweiz, Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich — um die wichtigsten zu nennen — ihren Beitrag geleistet haben. Neben den europäischen Fertigungsstätten bestehen weitere in Nord-, Mittel- und Südamerika, sowie in Südafrika und Indien.

Die Muttergesellschaft wurde vor 80 Jahren in der Schweiz gegründet und hat von dort aus mit ihren Lizenzen Einfluß auf die nationalen Gesellschaften genommen, die heute insgesamt 100 000 Arbeitnehmer beschäftigen. Während die nationalen Unternehmensleitungen zwangsläufig infolge der Fertigungsverhältnisse einen engen Kontakt mit der Muttergesellschaft unterhalten, bedurfte es für die Kontakte der Arbeitnehmervertretungen untereinander bestimmter Anlässe.

Für die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik gehen die Kontakte auf das Jahr 1948 zurück. Zur damaligen Zeit stellte die Muttergesellschaft umfangreiche Lebensmittellieferungen zur Verfügung, die von der Schweiz aus den Betriebsräten in der Bundesrepublik zur Verteilung an die Belegschaft ausgehändigt wurden. Im Jahre 1950 wurde durch eine Spende in Höhe von 0,5 Mill. DM ein Kindererholungswerk geschaffen, welches heute noch besteht und im Jahre 1970 das zehntausendste Kind aus Kreisen der deutschen Belegschaft zur vierwöchigen Erholung kostenlos verschickte.

Mit der Gründung des Gesamtbetriebsrates im Jahre 1953 wurden die Kontakte mit der Arbeiterkommission der schweizerischen Betriebe enger. In jährlichen Begegnungen wurde ein intensiver Gedankenaustausch betrieben, zu denen sich die Unternehmensleitungen beider nationaler Gesellschaften auf Wunsch zur Berichterstattung zur Verfügung stellten. Im Jahre 1959 kam auch der Kontakt mit dem Zentralbetriebsrat des österreichischen Unternehmens zustande, der seither nicht mehr abgerissen ist.

Diese Kontakte hatten lediglich eine informative Zielsetzung. Jede nationale Gruppe der Arbeitnehmervertretung hatte zudem persönliche Verbindung mit Herrn Dr. *Theodor Boveri*, Aufsichtsratsvorsitzender in der deutschen und österreichischen Gesellschaft bis 1967. Sein Bruder, Herr Dr. *Walter Boveri*, war der Präsident des schweizerischen Verwaltungsrates, mit dem unsere schweizerischen Kollegen unmittelbare Verbindung hatten.

Es war Politik der Unternehmensleitung, daß jede nationale Gesellschaft mit ihren eigenen Problemen fertig zu werden hatte, so daß auch die Betriebsräte ihre Schwierigkeiten nicht einfach übertragen konnten. Die Vereinbarungen in den nationalen Berei-

chen wurden aus den jeweiligen unterschiedlichen Entwicklungen heraus bewertet und gegenseitig toleriert.

Während in der Schweiz die Arbeiterkommission ihren Schwerpunkt, infolge der unzureichenden Sozialgesetzgebung, auf die betriebliche Altersversorgung legte, war es bei uns die Erfolgsbeteiligung, die 1960 eingeführt wurde, wir haben dafür die betriebliche Altersversorgung nur unwesentlich verändert. In Österreich waren die sogenannten Abgangsentschädigungen das Hauptziel von Betriebsvereinbarungen.

Die Löhne und Gehälter sind für die Betriebsräte und für die Unternehmensleitungen international tabu, da sie den jeweils nationalen Tarifen unterliegen. Auf beiden Seiten sind Vertreter des Unternehmens in den Tarif- und Verhandlungskommissionen.

Die ständig steigende Entwicklung des Unternehmens erleichterte die Gesamtbetriebsratstätigkeit und brachte für die Belegschaft keine einschneidenden Maßnahmen, wenn man von den Problemen der Teilbetriebe absieht. Dieses änderte sich aber ab 1965, als die wirtschaftliche Rückläufigkeit sich abzeichnete. Durch eine stärkere Auftragsverlagerung der nationalen Gesellschaften zur Bundesrepublik konnte ein starkes Abfallen verhindert werden, so daß diese Bemühungen der Belegschaft zugute gekommen sind. Allerdings muß man eine Einschränkung dabei machen, denn ein Teil der Produkte wird ausschließlich in der Bundesrepublik gefertigt und vertrieben, so daß dafür keine übernationale Hilfe erwartet werden konnte.

Die Gebrüder Boveri schieden 1967/68 aus dem aktiven Dienst im Unternehmen aus. Im Jahre 1969 deutete sich eine Wende im organisatorischen Aufbau des Gesamtunternehmens an. Die Informationen wurden spärlicher und undurchsichtiger für die Betriebsräte.

Um diese Unsicherheit zu beseitigen, haben wir über die IG Metall und den schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband unter Federführung des IMB (Internationaler Metallarbeiterbund) ein erstes Kontaktgespräch geführt. Die Absichten zur Bildung einer multinationalen Unternehmensleitung wurden bekundet und detailliert erläutert. Gleichzeitig wurde die Erklärung abgegeben, mit den Gewerkschaften in Verbindung zu bleiben.

Im September 1970 wurde die erste Konferenz auf internationaler Ebene vom IMB einberufen. Die Gewerkschaften aus sechs europäischen Ländern hatten ihre Vertreter neben den zuständigen Betriebsräten entsandt. Die multinationale Unternehmensleitung stellte außer ihrem derzeitigen Präsidenten zwei weitere Mitglieder für diese Konferenz ab.

In der Presseveröffentlichung des IMB heißt es unter anderem: „Die in der Diskussion mit Brown, Boveri besprochenen Fragen betrafen ihr Produktionsprogramm, die Produktionsverteilung im Ausland, die Beschäftigungsaussichten und eventuelle Auswirkungen der Umstrukturierung der Verwaltung auf die weltweite Beschäftigungspolitik. Beide Seiten erachteten die freimütige Aussprache als sehr nützlich; sie wird die Grundlage weiterer Kontaktnahmen des IMB auf der internationalen Ebene bilden.“

Im Augenblick konzentriert sich unser Interesse auf eine Reihe von Produkten, die nur an einer Stelle des Gesamtunternehmens gefertigt und weiterentwickelt werden sollen. Die Entscheidungen treffen personell international besetzte Produkte- und Sortimentsteams, worin jeder nationale Unternehmensteil für das jeweilige Produkt Sitz und Stimme hat. Vor einigen Monaten erhielten wir die internationale Fertigung für ein solches Produkt zuerkannt. Eine weitergehende Einflußnahme auf das Personal ist damit nicht verbunden.

Dieser Bericht wäre unvollständig, wenn man nicht auf die Schwierigkeiten der nationalen Betriebsräte eingehen würde, die sich an einen internationalen Verhandlungs-

tisch setzen. Während es in den deutschsprachigen Ländern jeweils nur eine dominierende Gewerkschaft gibt, sind die französischen und italienischen Vertreter durch jeweils drei konkurrierende Gewerkschaftsverbände in einer schlechteren Position. Am Verhandlungstisch sitzt nicht unbedingt die stärkste Gruppe. Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte nach unserem Betriebsverfassungsgesetz fehlen bei fast allen anderen Vertretern, so daß sie teilweise auf die persönliche Informationsfreudigkeit ihrer nationalen Unternehmensleitungen angewiesen sind. Sie vertreten auch in der Regel nur die Interessen der Arbeiter. Bei der schweizerischen Gesellschaft wurde die bisherige Arbeiterkommission in eine Betriebskommission (Arbeiter und Angestellte) auf freiwilliger Basis vor einiger Zeit umgewandelt.

Wir müssen im Hinblick auf die multinationalen Unternehmen aktive internationale Aufklärungsarbeit leisten und unsere gewerkschaftlichen Ziele entsprechend ausrichten. Selbst die von uns geforderte Ausdehnung der Mitbestimmung bleibt, wenn dieses Ziel erreicht ist, unwirksam, wenn eine multinationale Gesellschaft ihren Sitz außerhalb der Bundesgrenzen hat oder ihn aus diesen Gründen nach dort verlegen würde. In dieser Hinsicht ist der internationale Erfahrungsaustausch auf betrieblicher und außerbetrieblicher Ebene für uns als Gewerkschafter eine dringende Notwendigkeit.

Willi Janssen, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Robert Bosch GmbH, Stuttgart

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) der Robert Bosch GmbH hat bereits Mitte der fünfziger Jahre Kontakte mit dem Betriebsrat (BER) der Tochtergesellschaft Scintilla in Solothurn/Schweiz aufgenommen. Im Vordergrund stand damals wohl vor allem, die durch das Naziregime verursachte Isolierung zu überwinden und mit Kollegen im neutralen Ausland Informationsgespräche über Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Rechte der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmervertretungen zu führen.

Diese vom GBR angeknüpften Verbindungen wurden dann vom BER eines Bosch-Betriebs mit gleicher Fertigung (Elektro-Werkzeuge) im Stuttgarter Raum übernommen und weiter ausgebaut; sie sind heute so eng, daß man mit Recht von der Regelmäßigkeit gegenseitigen gründlichen Erfahrungsaustausches sprechen kann. Aber auch die Verbindung zum GBR wurde weiterhin gepflegt. So wurde z. B. im Jahr 1965 die jährlich einmal außerhalb des Firmensitzes stattfindende GBR-Sitzung in Solothurn abgehalten und dabei die Gelegenheit wahrgenommen, mit den Schweizer Kollegen ausführliche Gespräche zu führen. Gerade vom BER-Vorsitzenden der Scintilla wurde damals der Wunsch geäußert, diese Kontakte weiter auszubauen und noch zu vertiefen.

Weiter ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, daß auch die Lehrlinge der Scintilla im dritten Ausbildungsjahr an der 14tägigen Freizeit im August-Utzinger-Heim in Lenzkirch/Schwarzwald teilnehmen, wo im Rahmen des Programms ein Tag eingeplant ist, an dem der GBR die Lehrlinge mit den Fragen praktischer Betriebsratsarbeit und der Bedeutung der Gewerkschaften bekannt macht. In einer ausgedehnten Diskussion werden aber auch die besonderen Probleme der Jugendlichen erörtert. Falls dort Reklamationen über örtliche Mißstände in der Ausbildung auftreten, werden diese vom GBR aufgegriffen, mit der Ausbildungsleitung des Unternehmens besprochen zum Zweck, Abhilfe zu schaffen.

Wesentlich später, erst im Jahre 1964, wurden Kontakte zu den Kollegen in den französischen Tochtergesellschaften aufgenommen. Zuerst war es nur ein Austausch betrieblicher und gewerkschaftlicher Informationen, eingeleitet durch einen Besuch des GBR-Vorsitzenden des Stammhauses beim BER in St. Ouen/Paris. Einige Jahre später — im Januar 1969 — erinnerten sich die französischen Kollegen dieses Kontaktes, als sie in

großen Schwierigkeiten waren in bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und in der Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung. Damals kamen fünf Kollegen des BER St. Ouen nach Stuttgart und führten mit dem GBR ein ausführliches Gespräch über ihre Sorgen. Der GBR vermittelte ein Gespräch mit der Geschäftsführung des Unternehmens und, hauptsächlich mit Unterstützung des GBR, konnte erreicht werden, daß erstens zusätzliche Beschäftigung nach Paris vergeben, und zweitens eine Lohnerhöhung von 5 % zugesagt und auch gezahlt wurde.

Dieses für BER und Belegschaft von St. Ouen so positive Ergebnis trug zu einer noch engeren Zusammenarbeit bei. Bereits im April 1969 erfolgte ein Gegenbesuch in Paris, an dem der Vorsitzende des GBR, dessen Stellvertreter, der Geschäftsführer und ein weiteres GBR-Mitglied, der Vorsitzende des Lohnausschusses im BER Stuttgart-Feuerbach, teilnahmen. Während des viertägigen Aufenthalts in Paris wurden vor allem die Betriebe in St. Ouen und Massy eingehend besichtigt, um ein möglichst genaues Bild der Fertigung und des technischen Zustandes der maschinellen Einrichtungen zu bekommen. Selbstverständlich wurden bei dieser Gelegenheit Fragen an die Kolleginnen und Kollegen an ihrem Arbeitsplatz gestellt; diese Fragen betrafen vor allem Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Gemeinsam mit den französischen Betriebsräten führten wir sehr ausführliche Gespräche mit den örtlichen Geschäftsleitungen, mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und mit den Funktionären der in diesen Betrieben vertretenen Gewerkschaften.

Es hat sich wiederum gezeigt, wie wertvoll offene Gespräche sein können und zwar gerade dann, wenn gewerkschaftliche oder politische Vorgänge in Frankreich oder der BRD bei der nun einmal vorliegende andersartigen Grundauffassung gegenseitig verständlich gemacht werden sollen.

Die Auswirkungen auch dieses Besuches waren sehr positiv, vor allem was das Verhältnis Geschäftsleitung—Betriebsrat betrifft. Auch die Kontakte zu den französischen Gewerkschaften konnten bei diesem Besuch weiter ausgebaut werden. Seither erhält der GBR regelmäßig die monatlichen Informationsschriften der CGT in deutscher Sprache zugesandt; dadurch sind wir über die Vorgänge in der französischen Metallindustrie ständig gut unterrichtet.

Inzwischen hatte sich Robert Bosch-France weiter ausgedehnt, der Betrieb Rodez/Südfrankreich war hinzugekommen und nachdem dort ein BER gewählt worden war, wurde ein GBR RB-France gebildet. Am 19. März 1971 kam eine Delegation dieses GBR, der Kollegen aus St. Ouen und Rodez angehören, zu uns nach Stuttgart. Der Grund des Besuches war, den GBR des Stammhauses über die Lage der französischen Betriebe eingehend zu informieren und ihn zu bitten, wegen der in letzter Zeit aufgetretenen Beschäftigungsschwierigkeiten helfend einzugreifen.

Wir haben sofort ein Gespräch mit der Geschäftsführung des Unternehmens vermittelt und konnten positive Zusagen erreichen. Außerdem konnten wir den Kollegen versichern, seitens des GBR alles zu unternehmen, um die durch die Betriebsräte Feuerbach und Reutlingen wegen Kurzarbeit verhängte Verlegungssperre aufzuheben und die vorgesehenen Fertigungseinrichtungen nach Frankreich zu verlegen, damit dort eine ausreichende Beschäftigung wiederhergestellt wurde.

Das offizielle Gespräch fand in einer gemeinsamen Erklärung der beiden GBR, die allen BER des Hauses zugestellt wurde, seinen Abschluß. Das anschließende Abendessen war eine gute Gelegenheit, die persönlichen Kontakte weiter zu vertiefen; übrigens wurden wenige Tage später die Verlegungssperren aufgehoben und damit die Zusage des GBR eingelöst.

Die Geschäftsführung des Unternehmens stand diesen Kontaktaufnahmen von Anfang an sehr positiv gegenüber. Wir haben den Eindruck, daß sie selbst an einem weiteren

Ausbau der Kontakte auf der Ebene der Arbeitnehmervertretungen sehr interessiert ist, weil die Auswirkungen nicht nur den Arbeitnehmern, sondern mittelbar auch den Betrieben selbst zugute kommen.

Vorhin wurde schon bemerkt, daß bisher an allen Gesprächen Vertreter der französischen Gewerkschaften beteiligt waren; am ersten Grundsatzgespräch in Stuttgart nahm auch die IG Metall teil. Wir würden eine wesentlich aktivere Rolle unserer Gewerkschaften in der Herbeiführung von Kontakten auf Konzernebene sehr begrüßen. Vor allem denken wir dabei an die Betriebe des Bosch-Konzerns in Mittel- und Südamerika, Australien und Indien, wo Betriebe von einer Größenordnung heranwachsen, die in ihrem nationalen Wirtschaftsbereich immer mehr Bedeutung gewinnen und auf Grund der im Vergleich zu den Betrieben in Europa sehr unterschiedlichen Kostenlage eines Tages nicht nur im Export in Drittländer zu potentiellen Konkurrenten werden können. Gerade hier gilt es, seitens der Arbeitnehmervertretungen rechtzeitig die Weichen zu stellen, damit überall im Konzern möglichst gleichmäßig ein hohes Maß an Beschäftigung und Arbeitsplatzsicherung erreicht werden kann.

Eine internationale Verständigung der Arbeitnehmervertretungen innerhalb eines Konzerns könnte — wenn auch in anderen Konzernen gleichgezogen würde — das erreichen, was eine nur gewinnorientierte Weltwirtschaft: nie erreichen kann, nämlich das soziale Gefälle zwischen Nationen und Kontinenten einzuebnen und damit die Voraussetzungen für eine dauerhafte friedliche Entwicklung der Menschheit zu schaffen.

Unter diesen Aspekten gesehen, warten auf unsere Gewerkschaften gewaltige Aufgaben von wahrhaft internationaler Bedeutung. Es ist zu hoffen, daß diese Aufgaben rechtzeitig erkannt und ihrer Bedeutung entsprechend wahrgenommen werden.

Karl J. Meyer, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Vereinigte Flugtechnische Werke — Fokker GmbH, Lemwerder

Um es vorweg zu sagen: Wir, die Arbeitnehmervertreter, haben absolut nichts gegen Firmenzusammenschlüsse. Erst recht nichts gegen solche Fusionen, die über Landesgrenzen hinweggehen. Aber wir reagieren allergisch, wenn solche weitreichenden Dinge uns hinterher als vollzogene Tatsachen präsentiert werden — oder wenn man mit solchen Zusammenschlüssen die bescheidenen Rechte der Arbeitnehmer abbaut oder unterläuft.

Ich glaube, das mußte vorweg gesagt werden, denn wir haben nüchtern festzustellen, trotz aller Aktivität unsererseits, trotz großzügiger Unterstützung durch die Gewerkschaften, trotz rechtzeitiger Kontaktaufnahme mit unseren niederländischen Kollegen **ist** unser sowieso schon bescheidener Einfluß auf die Geschäftspolitik fast völlig abgebaut worden und wir sind wieder mal zweiter Sieger, um es vornehm auszudrücken, geworden.

Nun zur Fusion VFW-Fokker: Wir im Gesamtbetriebsrat VFW hatten ja mit Fusionen schon etwas Erfahrungen (Focke-Wulf — Weser-Flug — Heinkel — Henschel — Rheinflug usw.). Ende 1968 wurden nun die ersten internationalen Fusionsgespräche mit Fokker ernster. Im Aufsichtsrat der VFW mußte man uns zwei Arbeitnehmervertreter notgedrungen auch davon Kenntnis geben (Aufsichtsrat nach BetrVG, also Drittelmitbestimmung wie es so schön heißt, obwohl von Mitbestimmung dabei überhaupt keine Rede sein kann). Die Information erfolgte, aber unsere holländischen Kollegen wurden überhaupt nichts gewahrt, wie wir hinterher erfuhren. Im Mai 1969 wurde dann von den Gesellschaftern auf deutscher Seite und den Aktionären auf holländischer Seite die Fusion beschlossen.

Wir als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat VFW waren natürlich daran interessiert zu erfahren, wie die rechtliche Situation der Arbeitnehmervertretung in der neuen großen Gesellschaft aussah: Genauer konnte oder wollte man uns anfangs nicht sagen, auch unsere gewerkschaftlichen Rechtsvertreter (IGM und DGB) rätselten herum, ein europäisches Gesellschaftsrecht existiert ja noch nicht.

Dann, als die Handelsregistereintragungen noch rechtzeitig vor dem 1. Januar 1970, aus steuertechnischen Gründen, vorgenommen wurden, erfuhren wir auch etwas über unsere zukünftigen Rechte.

Wir sind — völlig legal — elegant unterlaufen worden, haben nach wie vor ein Drittel Sitze im Aufsichtsrat des deutschen Teiles des Unternehmens. Der kleine Unterschied zu früher: In diesem Aufsichtsrat wird nur noch nachvollzogen was im großen Aufsichtsrat bei der Zentralgesellschaft beschlossen wird (dort gibt es keine Arbeitnehmervertreter).

Unabhängig von der rechtlichen Situation der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, hatten wir natürlich sofort nach Bekanntwerden der Fusion Kontakt mit unseren holländischen Kollegen aufgenommen. Mit tatkräftiger Unterstützung der IGM gelang es uns, über den Europäischen Ausschuß der Metallgewerkschaften in Brüssel Kontakt mit der N.V.V., dem niederländischen Metallarbeiterverband zu bekommen. Am 18. und 19. Juni 1969, also knapp einen Monat nach dem Fusionsbeschluß, fand die erste Begegnung in Bremen zwischen den holländischen Kollegen und uns statt. Dabei stellten wir erst einmal fest, daß in den Niederlanden wohl alles anders ist. Betriebsräte und ein Betriebsverfassungsgesetz wie bei uns, gibt es nicht. Es gibt gewählte Unternehmensräte, die keine Beschlußorgane sind und deren Vorsitzender immer der Personal- oder Sozialdirektor ist, reine Informationsgremien, etwa vergleichbar mit unserem Wirtschaftsausschuß; es ist wohl ebenfalls fast alles anders im Arbeitsrecht, Tarif recht, Einkommensrecht, Steuerrecht usw., usw.

Um nun die Fusion nicht als Nachteil der Arbeitnehmer insgesamt oder auch nur eines Teiles werden zu lassen, mußten wir den Kontakt ausbauen, Bestandsaufnahmen durchführen und Informationen austauschen. Das ist bisher recht ordentlich geschehen. Wir haben inzwischen drei weitere Gespräche durchgeführt in Amsterdam, Brüssel und Bremen. Die Koordinierung liegt beim Metallausschuß in Brüssel.

Wir haben mit Unterstützung der IGM-Vorstandsverwaltung in Frankfurt einen 24 Fragen umfassenden Fragebogen erarbeitet und ausgefüllt, ausgewertet (wegen der Bestandsaufnahme), Vergleiche durchgeführt über Steuer- und Sozialversicherungsabgaben, zehn typische Arbeitsplätze unseres Industriezweiges untersucht und die Entlohnung dafür gegenübergestellt. Alles was an Tarif- oder Betriebsvereinbarungen vorhanden war, ist ausgetauscht worden.

Es ist eine mühselige aber interessante Beschäftigung, etwas schwerfällig, weil alles bisher von Bremen über Frankfurt—Brüssel nach Amsterdam läuft oder umgekehrt.

Das direkte Kurzschließen Bremen—Amsterdam ist uns noch nicht geglückt. Der erste Versuch vom Gesamtbetriebsrat VFW, direkt Kontakt mit den Arbeitnehmervertretern von Fokker aufzunehmen, liegt erst einmal auf Eis. Der Gesamtbetriebsrat VFW war an die Geschäftsführung herangetreten wegen der Reise nach Amsterdam, wurde zustimmend zur Kenntnis genommen. Aber die Direktion Fokker bat um Verschiebung, da, wie sie zum Teil zu Recht sagt, für den Gesamtbetriebsrat von VFW auf holländischer Seite kein gleichwertiger Gesprächspartner vorhanden ist.

Also nach wie vor der etwas umständlichere aber wirkungsvolle Weg über Frankfurt und Brüssel. Ehrlicherweise sollte man aber auch feststellen, wir, die Arbeitnehmer bei VFW und bei Fokker, haben durch die Fusion zum Unternehmen VFW-Fokker noch keine Nachteile gespürt, weil es bei den Fusionspartnern auf beiden Seiten noch ein Ab-

tasten ist. Wenn die Kapitalseite sich wirklich echt zusammengerauft hat, und es ihr in den Kram paßt, das eine oder andere Werk des Unternehmens zu verlagern oder zu schließen, können wir trotz allen Informationsaustausches hinterher kaum wirkungsvoll etwas dagegen unternehmen.

Wir Arbeitnehmer sind auf europäischer Ebene hoffnungslos ins Hintertreffen geraten; wenn wir uns nicht recht bald auf wirkungsvollere Art als bisher solidarisieren, sehe ich für die Zukunft schwarz.

Karl Lüneburg, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Ford-Werke AG, Köln

Der Ford-Konzern hat mit der Gründung von „Ford of Europe“ ein Koordinierungsorgan geschaffen, das die bisherige selbständige Modellpolitik der deutschen und britischen Fordwerke durch die gemeinschaftliche Entwicklung von Automobiltypen ablöst. Die einheitliche Modellpolitik ermöglicht es, die Produktion praktisch aller Teile der für den europäischen Markt vorgesehenen Fordmodelle jederzeit über die nationalen Grenzen hinweg in andere Werke des Konzerns zu verlegen. So können Produktionsengpässe, die zum Beispiel durch Arbeitskämpfe verursacht werden, durch Produktionsverlagerung aufgefangen werden, die Arbeitnehmer der Konzernwerke in den verschiedensten Ländern gegeneinander ausgespielt werden. Gegenüber dieser Machtstellung des Ford-Konzerns sind die Kontaktversuche zwischen den betrieblichen Arbeitnehmervertretern der europäischen Ford-Werke noch in den Anfängen. Wir führten das folgende Gespräch mit dem Gesamtbetriebsrat der deutschen Ford-Werke (Vorsitzender: Kollege Ernst Lück).

Frage: Welche Vorgänge haben die ersten Treffen mit den Kollegen der belgischen Fordwerke veranlaßt?

Als 1962/63 das Werk Genk (Provinz Limburg) aufgebaut wurde, waren belgische Kollegen zur Ausbildung im Kölner Fordwerk. Vertreter der christlichen und der sozialistischen Gewerkschaften Belgiens erkundigten sich dann bei uns nach Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Feiertagsbezahlung, Urlaubsregelung, Weihnachtsgeld usw. Besondere Beachtung fand damals bei den belgischen Kollegen die Rechtsstellung der Betriebsräte. Im Gegensatz zur Bundesrepublik liegt ja in den meisten europäischen Ländern die Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten ausschließlich bei den Gewerkschaften. Es gibt zwar in Belgien eine entfernt mit unserem Betriebsrat vergleichbare Institution, in der aber auch die Geschäftsleitung vertreten ist und ein Repräsentant des Arbeitgebers den Vorsitz führt. Die belgischen Kollegen haben dann versucht, durch Tarifvertrag für ihre betrieblichen Arbeitnehmervertreter Vergünstigungen zu erreichen, wie zum Beispiel eigene Büroräume und Freistellung von der Arbeit.

Frage: So profitieren zunächst einmal die belgischen Kollegen von dieser Kontaktaufnahme?

So einseitig kann man das nicht sehen. Wir sind zum Beispiel bei Streiks nach Belgien gefahren, um den Kollegen dort unsere Solidarität zu bekunden, aber auch, um einmal zu sehen, wie sie ihre Streiks organisieren; mit dergleichen haben wir ja relativ wenig Erfahrung. Allerdings: Im Durchschnitt gesehen liegen wir in der Bundesrepublik mit Löhnen und Sozialleistungen besser als Ford-Belgien. So gelang es zum Beispiel den belgischen Kollegen, mit dem Hinweis auf die Vierzigstundenwoche in den Kölner Fordwerken ihre Arbeitszeit von 45 Stunden herabzusetzen. Auch die durch Betriebsvereinbarung in Köln erreichte Höhe des Weihnachtsgeldes hat den Belgiern den Anstoß gegeben, von der dortigen Geschäftsleitung ähnliches zu fordern, ähnlich bei Sonderregelungen für erschwerte Arbeitsbedingungen, z. B. Kurzpausen bei Hitze. Dabei darf

man nicht übersehen, daß auch innerhalb der Bundesrepublik noch ein Gefälle besteht, so sind zum Beispiel Löhne und soziale Leistungen im Kölner Werk durchschnittlich besser als bei Ford/Saarlouis. In Zukunft werden sich die belgischen Kollegen vermutlich Ford/Amsterdam zum Vorbild nehmen.

Im Augenblick bemühen sich sowohl die belgischen Kollegen wie auch wir uns um Erweiterung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, etwa bei der Regelung der Bandgeschwindigkeit, Ermittlung der Vorgabezeiten, Erholungspausen. Das unkontrollierbare Verstellen der Bänder soll verhindert werden.

Frage: Wie könnte ein koordiniertes Vorgehen der deutschen und belgischen Kollegen in dieser Frage aussehen?

Das ist sehr schwierig, weil bei uns solche Punkte durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden müßten, da dergleichen auf tarifbezirklicher Ebene noch nicht zur Forderung erhoben worden ist und auch der Abschluß eines Haustarifs dazu noch nicht zur Debatte steht. Betriebsvereinbarung heißt aber, daß der Betriebsrat Verhandlungspartner ist, daher natürlich in dieser Frage keinen Arbeitskampf führen kann. In Belgien ist die Gewerkschaft Verhandlungspartner. Insofern sind die belgischen Kollegen gegenüber der Geschäftsleitung im Vorteil, weil sie als stärkstes Mittel immer den Arbeitskampf einsetzen, während wir nur verhandeln können. Aber selbst wenn diese Fragen bei uns auf der Tarifvertragebene behandelt würden, wäre eine Koordination schwierig, weil die Gewerkschaften nach dem Tarifvertragsgesetz an die Laufzeiten der Verträge gebunden sind, so daß es vermutlich kaum zu einer gemeinsamen Aktion gegen den Konzern kommen könnte. Wünschenswert wäre daher ein Konzerntarifvertrag für alle europäischen Fordwerke.

Frage: Wie sehen die Kontakte zu den Kollegen von den britischen Ford-Werken aus?

Zum jüngsten, zweiten Gedankenaustausch kam es anläßlich der Konferenz der Weltautomobilausschüsse des Internationalen Metallarbeiterbundes (IMB) in London im März des Jahres. Bei dieser Gelegenheit warfen uns die englischen Kollegen vor, während des Streiks in den britischen Ford-Werken ihnen in den Rücken gefallen zu sein, weil wir die Kurbelwellen weiterverarbeiteten, die sonst von England geliefert wurden, die die Konzernleitung aber jetzt aus anderen Quellen heranschaffte. Wir haben die britischen Kollegen darauf hingewiesen, daß Arbeitsverweigerung zu Entlassungen führen kann, daß es für die betroffenen Kollegen dann weder Streikunterstützung noch Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld gibt. Wir sind hier in einer echten Zwickmühle; wegen des britischen Streiks bezögen in Saarlouis 4200 Kollegen Kurzarbeitergeld. Solange es nicht zum Abschluß europäischer Tarifverträge kommt, wäre es daher Aufgabe der Gewerkschaften, wenigstens die Laufzeit der Tarifverträge in den einzelnen Ländern aufeinander abzustimmen, so daß sich die Geschäftsleitungen nicht durch Produktionsverlagerungen den Folgen von Arbeitskämpfen entziehen können.

Frage: Das bringt uns zur Frage, wie die Gewerkschaften diese internationale Arbeit unterstützen könnten.

Bisher haben wir von Seiten der IG Metall kaum Unterstützung erfahren, im Gegenteil: Die Einladung zur Konferenz des IMB nach London und die Kontaktaufnahme mit den britischen Kollegen bildete bisher die Ausnahme, da hier die Initiative von der IG Metall ausging, die erstmals auch für die Reisekosten aufkam. Wenn der Anstoß zur Kontaktaufnahme vom Betriebsrat ausging, wurden wir wiederholt darauf hingewiesen, daß die IG Metall eigene Gremien unterhalte, die für derartige internationale Beziehun-

gen zuständig seien. Zum Beispiel wurden von seiten der IG Metall Bedenken laut gegen eine Konferenz in Agape, Norditalien, auf der sich Kollegen aus deutschen, belgischen, französischen und italienischen Automobilwerken zum Gedankenaustausch trafen. Erst dadurch, daß sich eine Gruppe evangelischer Geistlicher einschaltete, wurde unsere Teilnahme an der Konferenz in Agape möglich.

Frage: Es bestehen Befürchtungen, daß solche Konferenzen europäischer Betriebsvertreter zu einer Abspaltung der Automobilarbeiter von der IG Metall führen könnten.

Wir wären schlecht beraten, die IG Metall zu spalten. Jede Aufsplitterung führt zur Schwächung der Arbeitnehmerschaft, die wir ja gerade durch solche Kontakte überwinden wollen. Man darf jedoch nicht vergessen, daß auf der Ebene der „offiziellen“, internationalen Gewerkschaftskontakte man sich bisher auf Absichtserklärungen beschränkt hat, während bei unseren Zusammenkünften mit den Belgiern die Orientierung an betrieblichen Gegebenheiten für die Kollegen in Genk ganz konkrete Verbesserungen ihrer sozialen Lage gebracht hat.

Wir sind der Auffassung, daß der Automobilarbeiterkreis, wie er innerhalb der IG Metall für die Bundesrepublik besteht, als Modell für die europäische Ebene dienen könnte: Ein Kollege beim IG-Metall-Vorstand koordiniert die Arbeit, vierteljährlich treffen sich die Kollegen aus den verschiedenen Automobilwerken. Die ideologische Zersplitterung der Gewerkschaften auf europäischer Ebene wird hier natürlich Schwierigkeiten bereiten. So ist zum Beispiel die mit uns im IBFG zusammengeschlossene französische Gewerkschaft FO bei Renault recht bedeutungslos. Es ist daher zu begrüßen, daß der französische Gewerkschaftsbund CFDT jetzt Mitglied des IMB geworden ist, so daß Kontakte auch offiziell möglich sind. Unsere, um es einmal so zu nennen, mittelfristige Wainschvorstellung wäre also ein Automobilarbeiterkreis auf europäischer Ebene, der die Koordinierung der Tarifrunden ermöglichen sollte.

Chemische und mineralölverarbeitende Industrie

Seit über zwölf Jahren hat es Kontakte zwischen den ICF-Gewerkschaften (*International Federation of Chemical and General Workers' Unions*, Genf) im Rahmen der EWG gegeben. In Unterausschüssen wurden einzelne wirtschaftliche, soziale und gewerkschaftliche Fragen untersucht, für die chemische Industrie die Firmen Solvay und Unilever. Diese Kontakte ruhen seit zwei Jahren.

In jüngster Zeit wurden durch unsere ICF-Zentrale in Genf Versuche unternommen, einen Neubeginn der Kontakte herzustellen. So findet z.B. am 16./17./18. September 1971 in Genf eine internationale Konferenz für die chemische Industrie statt, auf der es um die Erstellung einer konkreten gewerkschaftlichen Politik für die multinationalen Gesellschaften und außerdem um Themen wie Mitbestimmung, Vermögensbildung u. ä. geht.

Außerdem hat es in der Vergangenheit eine Zusammenkunft zwischen der ABC (*Algemene bedrijfsgroepen centrale*) Amsterdam und der IG Chemie, Papier, Keramik für den Bereich der Firma Aku, Holland, und Glanzstoff, Deutschland, gegeben, sowie mehrere Sitzungen zwischen den Betriebsräten der Firma Agfa-Gevaert, wechselseitig in Belgien, Frankreich oder BRD.

Vor rund zwei Monaten kam es zu einer direkten Form gewerkschaftlicher Unterstützung und zwar zwischen der CFDT und der IG Chemie, Papier, Keramik für den

Bereich der französischen Firma L'Air Liquide. Die CFDT streikte über vier Wochen lang in diesen Betrieben. In dieser Zeit wurden aus der BRD, Belgien und Italien Ersatzproduktionen (verflüssigte Edelgase) an die bestreikte Firma geliefert. In der BRD war in dieser Richtung die Firma Messer, Werk Saarbrücken, tätig.

Nach Rücksprache über unsere ICF in Genf haben wir uns als Gewerkschaft in der vierten Streikwoche eingeschaltet und zum Ausdruck gebracht, daß wir diese Produktionslieferungen nach Frankreich nicht weiterhin stillschweigend dulden würden. Vier Tage später erhielten wir die Mitteilung, daß der Streik mit einem Abschluß beendet sei. Nach Meinung der CFDT-Funktionäre ist das Management in dieser Firma vor der größeren Konfrontation zurückgewichen. Die Unterstützung der Gewerkschaften aus den drei EWG-Ländern hatte einen bestimmten Anteil bei der Beendigung dieses Streiks. Die genannten Zusammenkünfte haben die verschiedensten Gründe:

a) Ein Grund liegt im Bemühen um gemeinsames konkretes Vorgehen der Gewerkschaften im Rahmen der EWG.

b) Bei den Arbeitnehmerkontakten der Firmen Agfa-Gevaert, Aku und Glanzstoff, L'Air Liquide, Solvay, lag der Grund darin, daß die Unternehmensleitung in immer stärkerem Maße wirtschaftliche und technische sowie Sozial- und Verdienstdaten aufeinander abstimmt und das innerbetriebliche Vorgehen teilweise harmonisiert hat.

Das ist deutlich bei der Firma Agfa-Gevaert zu beobachten, die heute in der Lage ist, durch die teilweise Schaffung einer gemeinsamen Produktionsstruktur Beschäftigte und Aufträge in die jeweiligen Länder verlagern oder dort einsetzen zu können.

Offizielle Reaktionen der Unternehmerseite auf die Aktivitäten der Arbeitnehmer sind nicht bekannt. Im Fall Aku/Glanzstoff ist eine verstärkte Information der Arbeitgeber über die Führungskräfte zu beachten. Im Fall Agfa weigert sich die Firma, die Lohn- und Gehaltskosten zu übernehmen. Im Fall Solvay (BRD) hat es Auseinandersetzungen mit der Unternehmerseite gegeben, die anschließend einlenkte, nachdem wir als IG Chemie, Papier, Keramik diese Zusammenkünfte offiziell durchführten.

Die Kontakte und Informationsgespräche führten bisher noch nicht zu konkreten Zielen, da die Unterschiede sowohl im Tarifrecht, in der Tarifstruktur wie in den Sozialbedingungen so groß sind. Eine weitere Zusammenarbeit und verbesserte Informationen sind darum dringend erforderlich.

Die IG Chemie, Papier, Keramik steht der internationalen Zusammenarbeit im Rahmen der ICF sehr positiv gegenüber. Neben bestimmten bilateralen Kontakten erfolgt diese Arbeit aber im wesentlichen nur über die ICF mit ihren angeschlossenen Gewerkschaften. So ist in Vorbereitung eine Zusammenkunft von Betriebsräten und Vertrauensleuten aus der Firma ERIAG, die der italienischen ENI angehört und unserer italienischen Mitgliedsorganisation FEDERCHIMICI-CISL. Leider sind die praktischen Schwierigkeiten der unterschiedlichen Tarifstrukturen so groß, daß die konkrete Zusammenarbeit auf diesem Gebiet erschwert ist.

Werner Beck, Bereichsleiter „Industriegruppe Chemie“, IG Chemie, Papier, Keramik