
Martina Fuchs / Hans-Jürgen Uhl / Werner Widuckel-Mathias: Europäischer VW-Konzernbetriebsrat

Hans-Jürgen Uhl ist Geschäftsführer des Gesamt- und Konzernbetriebsrats der Volkswagen AG, Martina Fuchs und Werner Widuckel-Mathias sind Referenten des Gesamt- und Konzernbetriebsrats.

Der Zusammenbruch der zentralverwalteten Wirtschaftssysteme in Mittel- und Osteuropa und die hieraus resultierenden grundlegenden wirtschaftlichen und politischen Umwälzungsprozesse beeinflussen die europäische Integration. Es entstehen neue Märkte, und besonders für die Automobilindustrie deuten sich hohe Absatzchancen an. Die Autohersteller nehmen umfangreiche Investitionen in neue Produktionsstandorte vor. Dies kann nicht ohne Folgen für die Beschäftigten in Ost und West bleiben.

Der Automobilmarkt in der ehemaligen DDR, in der Tschechoslowakei, in Ungarn, in Polen, in Rumänien und in Bulgarien ist mit seinem Volumen von 2,4 bis 2,6 Millionen Fahrzeugen pro Jahr bereits jetzt der viertgrößte Automobilmarkt nach Westeuropa, Amerika und Japan. Im Jahre 1989 wurden in den genannten mittel- und osteuropäischen Staaten etwa 863 000 Automobile verkauft. Die Autoindustrie geht davon aus, daß sich diese Nachfrage bis 1995 verdoppeln wird. Für das Jahr 2000 sehen Prognosen eine Nachfrage von einer Bandbreite zwischen 2,15 und 2,50 Millionen Wagen voraus. Ob allerdings solche plakativ in den Raum gestellten Zahlen über die Marktentwicklung tatsächlich erreicht werden, ist keineswegs sicher.

Der vorliegende Beitrag geht zunächst auf die Situation von Volkswagen und die Strategien in der Automobilindustrie ein. Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen können anschließend die Konsequenzen für Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall aufgezeigt werden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei der internationalen Interessenvertretung der Beschäftigten durch den Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat gewidmet, der eine noch junge Form grenzübergreifender Kontakte zwischen den Belegschaftsvertretungen darstellt. Anschließend werden Handlungsperspektiven aus Betriebsrats- und Gewerkschaftsicht umrissen.

Die Entwicklung des Volkswagenkonzerns zu einem europaweit produzierenden Unternehmen

Der Volkswagenkonzern stellt ein internationales Unternehmen mit europäischem Schwerpunkt dar. Gemessen am Produktionsvolumen ist die Volkswagengruppe der größte europäische Kraftfahrzeughersteller, der viertgrößte der Welt - nach General Motors, Ford und Toyota. Im Volkswagenkonzern wurden im Jahre 1990 insgesamt gut 3 Millionen Fahrzeuge hergestellt. Arbeitstäglich macht dies eine Zahl von rund 13 500 Fahrzeugen aus. Der Konzernumsatz hegt 1990 bei rund 68 Milliarden Mark, die Konzerninvestitionen bei rund 5,4 Milliarden Mark. Im Jahresdurchschnitt 1990 sind weltweit etwa 268 000 Menschen bei Volkswagen tätig, an den sechs deutschen Standorten der Volkswagen AG rund 131 400 Menschen, also etwa die Hälfte.

Neben den deutschen Produktionsstandorten der Volkswagen AG in Wolfsburg, Hannover, Braunschweig, Kassel, Emden und Salzgitter gehören in Deutschland zum Konzern die AUDI-Standorte in Ingolstadt und Neckarsulm sowie die Volkswagenstandorte Mosel bei Zwickau und Chemnitz in den neuen Bundesländern. Zu der Unter-

nehmensgruppe zählen außerdem die europäischen Standorte in Barcelona, Martorell, Prat und Pamplona in Spanien (SEAT), VW-Brüssel in Belgien, weiterhin die Standorte Sarajewo in Jugoslawien (TAS) sowie Mlada Boleslav (Skoda) und Bratislava in der Tschechoslowakei (BAZ). Außerhalb Europas kommen die Standorte in China, in Südafrika und in Nigeria, in Mexiko, in Canada sowie in Joint Ventures mit Ford zur Autolatina in Brasilien und Argentinien hinzu. Außerdem gehören zum Volkswagenkonzern Vertriebsgesellschaften, Beteiligungen sowie eigenständige Gesellschaften, besonders im Dienstleistungsbereich.

Die weltwirtschaftlichen Veränderungen schlagen sich auch in den Strategien der europäischen Automobilkonzerne nieder. Drei Vorgehensweisen sind erkennbar.

- Eine Gruppe von Automobilkonzernen verhält sich gegenwärtig abwartend und hofft auf eine Stabilisierung.
- Die zweite Gruppe legt ihr Schwergewicht auf die Erschließung der mittel- und osteuropäischen Märkte und erweitert dies in Einzelfällen durch Fertigungen für die Zulieferung von Komponenten von den mittel- und osteuropäischen an die westeuropäischen Standorte.
- Die dritte Gruppe ergänzt die Strategie der zweiten durch den Export von Komplettfahrzeugen von Mittel- und Osteuropa nach Westeuropa und verfolgt hiermit gleichzeitig eine schnelle Angleichung des Standards der Produkte zwischen Ost und West.

Auch Volkswagen verfolgt eindeutig die dritte Strategie und hat zum Beispiel in der Tschechoslowakei beträchtliche Investitionen getätigt. Bis 1995 wird Volkswagen 70 Prozent der Vermögensanteile von Skoda besitzen und das Unternehmen schrittweise bis zum Jahre 2000 ganz übernehmen. Volkswagen beabsichtigt bei Skoda eine Verdoppelung der Produktionskapazität auf 400 000 Einheiten pro Jahr und die Entwicklung eines weiteren Modells für die untere Mittelklasse. Zusätzlich wird die Motorenfertigung komplett modernisiert. Außerdem sollen in dem zweiten Projekt in Bratislava jährlich etwa 500 000 Getriebe und 30 00 Fahrzeuge gefertigt werden.

Konsequenzen für Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall

Durch die Investitionen an den neuen Standorten in Osteuropa ergeben sich zwei Aspekte. Einerseits sind die bisher bekannten Projekte weit davon entfernt, die nicht mehr konkurrenzfähigen mittel- und osteuropäischen Produktionskapazitäten komplett zu ersetzen. Andererseits erkennen die Betriebsräte, daß einige dieser Projekte schon in kurzer Zeit konkurrierende Standorte für Westeuropa sein werden. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik und der Tschechoslowakei macht dies deutlich: So beträgt beispielsweise der Durchschnittslohn eines tschechischen Arbeiters bei Skoda im Jahre 1991 knapp 300 Mark. Er hegt damit um ein Vielfaches unterhalb des deutschen Niveaus. Die Arbeitszeit in der Tschechoslowakei beträgt im Schichtbetrieb 40 Stunden in der Woche. Die betrieblichen Sozialleistungen hegen ebenfalls erheblich unter westlichem Niveau. Hinzu kommt, daß in der Tschechoslowakei ein Tarifsystem auf der Basis freier Verhandlungen erst in der Entstehung begriffen ist und keinerlei gesetzliche Grundlagen für eine betriebliche Arbeitnehmervertretung vorhanden sind. Es gibt damit keine gesicherten Mitbestimmungsrechte.

Das Ziel von Betriebsrat und Gewerkschaft kann es nicht sein, einem anderen Land die eigenen Modelle der Mitbestimmung überzustülpen, es gibt kein Patentrezept für Interessenvertretung. Dennoch können wir bei der Entwicklung einer Gewerkschaftsstrategie auf bereits in den siebziger Jahren in der Bundesrepublik gewonnene Erfahrungen zurückgreifen. Damals standen zwei Paradigmen einander gegenüber. Der eine Ansatz liegt in der Betriebsratsstrategie einer Ablehnung von Managemententschei-

dungen und einer nachträglichen Kritik des „Das-haben-wir-doch-gleich-Gesagt“. Das andere Paradigma wird als Gestaltungsorientierung bezeichnet und beinhaltet eine frühzeitige Einflußnahme auf Managementkonzepte. Heute hat sich eindeutig das zweite Paradigma durchgesetzt. Es bringt den Vorteil mit sich, Managementkonzepte tatsächlich auch beeinflussen zu können. Allerdings kann diese Art der Mitbestimmung auch belastend wirken, denn sie beinhaltet Mitverantwortung und kann bei unpopulären Entscheidungen zu Legitimationsproblemen des Betriebsrats führen. Es geht daher um einen gegenseitigen Austauschprozeß zwischen den Interessenvertretern.

Der Gesamtbetriebsrat von Volkswagen steht in enger Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen in der Tschechoslowakei. Darüber hinaus hat er gemeinsam mit dem Management Kontakt zum Arbeitsministerium der tschechischen Republik aufgenommen. Der Betriebsrat ist außerdem dabei, durch die grenzüberschreitende Zusammenarbeit die Kooperation auf eine über die einzelnen Treffen hinausgehende institutionelle Grundlage zu stellen. Einen zentralen Ansatz bildet hierbei der Europäische Konzernbetriebsrat.

Europäischer Konzernbetriebsrat

Um den internationalen Kontakt auf eine tragfähigere Basis zu stellen, wurde im August 1990 bei Volkswagen der Europäische Konzernbetriebsrat gegründet. Gegenwärtig sind die Kolleginnen und Kollegen aus Belgien und Spanien sowie aus den deutschen Volkswagen- und AUDI-Standorten darin vertreten.

Mit dem Europäischen Konzernbetriebsrat wird die internationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit an den konkreten Fragen und Problemen der Entwicklung des Volkswagen-Konzerns ausgerichtet. Verabredungen zwischen den Arbeitnehmervertretungen im Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat zur Arbeitszeitverkürzung und zur Wochenendarbeit zeigen hierfür erste positive Erfolge. Beispielsweise wollte das Management im Getriebewerk in Kassel drei zusätzliche Wochenendschichten einführen - mit dem Argument, in Spanien werde dies bereits praktiziert. Durch die Kontakte zu den spanischen Kolleginnen und Kollegen erfuhr der Betriebsrat dann, daß dies gar nicht zutrifft. Auch in Spanien ist laut Tarifvertrag der Samstag arbeitsfrei, und nur in Ausnahmefällen wird Mehrarbeit vereinbart. Diese Arbeitszeitregelung unterscheidet sich also nicht von der deutschen. Aufgrund der Information konnte der Betriebsrat die Ausweitung der Wochenarbeitszeit im Werk Kassel verhindern. Ein weiteres Beispiel liefert SEAT. Das zur Volkswagengruppe gehörende Unternehmen beabsichtigte, in einem der spanischen Werke die 18-Schichten-Woche einzuführen. Die spanischen Kolleginnen und Kollegen weigerten sich, weil dies auch in Deutschland nicht praktiziert wird.

Der Europäische Konzernbetriebsrat setzt sich intensiv dafür ein, daß Mitbestimmungsrechte auf internationaler Ebene eine gesetzliche Anerkennung finden. Gemeinsam mit der IG Metall und dem Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) arbeitet er daran, daß die gewerkschaftliche Arbeitnehmervertretung vom Gesetz her eine gesicherte Position erhält und ihre Existenz nicht von wirtschaftlicher Konjunktur und aktueller Tagespolitik abhängt. Gerade die sich abzeichnenden betriebssyndikalistischen Strömungen in den ehemals zentralverwalteten Staaten könnten die Belegschaften in eine scharfe Konkurrenzsituation hineintreiben, die übergreifende Interessenvertretung dadurch spalten und somit unwirksam machen.

Perspektiven

Mit dem Ziel, die neuen Standorte in Mittel- und Osteuropa einzubinden, setzt sich der Betriebsrat dafür ein, daß die regionalen Unterschiede in Europa sich nicht noch

weiter auseinanderentwickeln, sondern nach und nach abgebaut werden. In dem Sinne ist Gewerkschaftsarbeit als ein Stück Pionierarbeit für den weiteren Aufbau des „Europäischen Hauses“ zu verstehen. Dabei geht es — um im Bilde zu bleiben — darum, den Boden der Arbeitnehmerrechte zu legen. Das „Europäische Haus“ versteht der Europäische Konzernbetriebsrat dabei keinesfalls als ein „Festung Europa“. Der Europäische Konzernbetriebsrat stellt vielmehr einen ersten Schritt in Richtung globaler Konzernbetriebsräte dar.

Das Haus braucht offene Türen. Neue Investitionen, wie die in Mittel- und Osteuropa, sollen keine pure Wirtschaftsförderung darstellen und zu „Modernisierunginseln“ führen. Vielmehr strebt der Europäische Konzernbetriebsrat an, daß die neuen Standorte von Volkswagen in Mittel- und Osteuropa in den Europäischen Konzernbetriebsrat eingebunden werden. Industriepolitik muß mit Sozial- und Bildungspolitik verbunden werden. Neben einem Netz jeweils regional ansässiger Zulieferer soll auch ein umfassendes Qualifizierungssystem sowie eine Struktur sozialer Absicherung aufgebaut werden.

Der Europäische VW-Konzernbetriebsrat spricht sich ausdrücklich für Kooperationsprojekte der Europäischen Gemeinschaft mit den Staaten Mittel- und Osteuropas aus, welche die industriellen Beziehungen präzisieren und verbessern. Der Kampf um die Demokratie in den ehemals zentralverwalteten Staaten wird heute ganz wesentlich in den Betrieben entschieden. Der Betriebsrat setzt sich nachdrücklich dafür ein, daß der Mitbestimmung und der Humanisierung der Arbeit durch ein Europäisches Institut für Arbeitsbeziehungen Rechnung getragen wird. Durch die Ansätze auf den verschiedenen institutionellen Ebenen kann dann ein Europa geschaffen werden, in dem Demokratie nicht an den Werkstoren endet.