

**GMEECO-Konferenz am 4./5. Juli in Frankfurt/Main****5. Juli, Podium 2 – Beitrag Isabel da Costa, CNRS-CEE (Frankreich)**

## 1. Einleitung:

In meinem Beitrag beziehe ich mich auf eine zusammen mit Udo Rehfeldt vom IRES (Frankreich) durchgeführte Untersuchung über Euro- und Weltbetriebsräte sowie grenzübergreifende Tarifverhandlungen in der Automobilindustrie. Diese vergleichende Studie umfasst 5 Unternehmen und eines davon ist GME. Wir haben Vertreter von EBRs und Geschäftsleitungen aber auch nationale, europäische und internationale Gewerkschaftsvertreter in verschiedenen Ländern (Deutschland, Spanien, Portugal, Italien, Belgien, der Schweiz, Großbritannien und den USA) befragt.

## 2. Was bedeutet der Fall GME

Der Fall GME ist ein Beispiel für gemeinsame Aktionen eines EBR mit mehr als 10 Jahren Erfahrung, dem es gelungen ist, zwischen seinen Mitgliedern aber auch mit den Gewerkschaften auf nationaler und grenzübergreifender Ebene vertrauensvolle Beziehungen und eine gute Zusammenarbeit aufzubauen. Dies hat es den EBR-Mitgliedern ermöglicht, zusammen mit den betroffenen Gewerkschaften auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene eine innovative, außergewöhnliche Strategie zu entwickeln, bei der nicht mehr nationale Einzelinteressen im Vordergrund standen, die das Ausspielen der Standorte gegeneinander ermöglicht hatten, sondern eine auf europäischer Ebene abgestimmte Reaktion auf die Restrukturierungspläne des Unternehmens erarbeitet wurde („Sharing the burden“). Das Ergebnis war die Unterzeichnung einiger Vereinbarungen auf europäischer Ebene, um Werksschließungen und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern.

Aufgrund der Arbeit der Gewerkschaften auf nationaler und internationaler Ebene hatten die europäischen Vereinbarungen bei GME die Erteilung eines Verhandlungsmandats und mindestens drei Arten der Koordination zur Folge: zwischen der nationalen und europäischen Ebene, zwischen dem EBR (EEF) und den beteiligten nationalen Gewerkschaften und zwischen dem EBR und dem EMB. Eine solche Koordination, die sich entwickelt und verbessert hat, legitimiert und stärkt grenzüberschreitenden Vereinbarungen.

Die Schließung des Werkes in Azambuja (Portugal) kurz vor Weihnachten 2006 stellt die Strategie von „Sharing the burden“, also die gleichmäßige Verteilung der Last auf alle, trotz der Anstrengungen der portugiesischen Beschäftigten und einer Reihe koordinierter Aktionen in allen europäischen Werken auf den Prüfstand. Ist sie immer noch zuverlässig? Hätte die Schließung nicht zumindest bis zum Ablauf des Vertrages hinausgezögert werden können? Diese Entwicklung zeigt die Stärke einer auf europäischer Ebene koordinierten Gewerkschaftsstrategie, aber auch die Schwäche solcher Vereinbarungen, da es für grenzüberschreitende Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene in Europa keine Rechtsgrundlage gibt.

Die 1994 verabschiedete EBR-Richtlinie gewährt lediglich Informations- und Konsultationsrechte. EBRs haben heute sehr unterschiedliche Arbeitsweisen. Die meisten haben nur beschränkten Einfluss auf Unternehmensentscheidungen. Viele werden lediglich informiert und dies nicht immer rechtzeitig. Andere spielen aber eine wichtigere Rolle, besonders bei GME, wo das EEF die Anerkennung als Verhandlungspartner erreicht hat. Die

EBR-Richtlinie muss angesichts der Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Zeit erweitert werden. Der Fall von GME hat deutlich gemacht, dass die EBR-Richtlinie keinerlei Bestimmungen über grenzüberschreitende Tarifverhandlungen enthält. Um durchsetzbar zu sein, müssen grenzüberschreitende Vereinbarungen in allen betroffenen Ländern Geltung haben, was unterschiedliche Probleme aufwirft und die Durchsetzung letztlich abhängig von der Stärke der unterzeichnenden Parteien macht. Angesichts der Situation, in der sich die Mehrheit der EBRs gegenwärtig befindet, kann die Erfahrung der stark gewerkschaftlich organisierten Automobilindustrie nicht verallgemeinert werden. Die jeweilige Rolle der EBRs, der Gewerkschaften und der europäischen Verbände müssten hier geklärt werden.

### 3. Lehren für die Zukunft

Bei Vereinbarungen, die auf der Ebene von multinationalen Unternehmen in Europa ausgehandelt werden, gibt es nach wie vor zwei große Probleme: Zum einen das der Rechtsgrundlage für diese Vereinbarungen mit besonderer Berücksichtigung der Durchsetzung auf nationaler Ebene und zum anderen das der Legitimität der Arbeitnehmervertreter, die diese Vereinbarungen unterzeichnen (EBR-Mitglieder, Gewerkschaften oder beide). Was Gewerkschaftsstrategien für den Umgang mit multinationalen Unternehmen wie GME anbelangt, mag der Ansatz von „Sharing the burden“ nicht immer erfolgreich sein, doch Beispiele aus der Vergangenheit zeigen wie aussichtslos Strategien auf nationaler Ebene sind. Daher bleibt „Sharing the burden“ ein wegweisendes Beispiel für eine grenzübergreifende, auf der europaweiten Zusammenarbeit von Beschäftigten beruhende Form der Solidarität. In multinationalen Unternehmen ist grenzübergreifende Solidarität aller Wahrscheinlichkeit nach der beste Weg, den man einschlagen kann, ganz gleich wie holprig er ist.