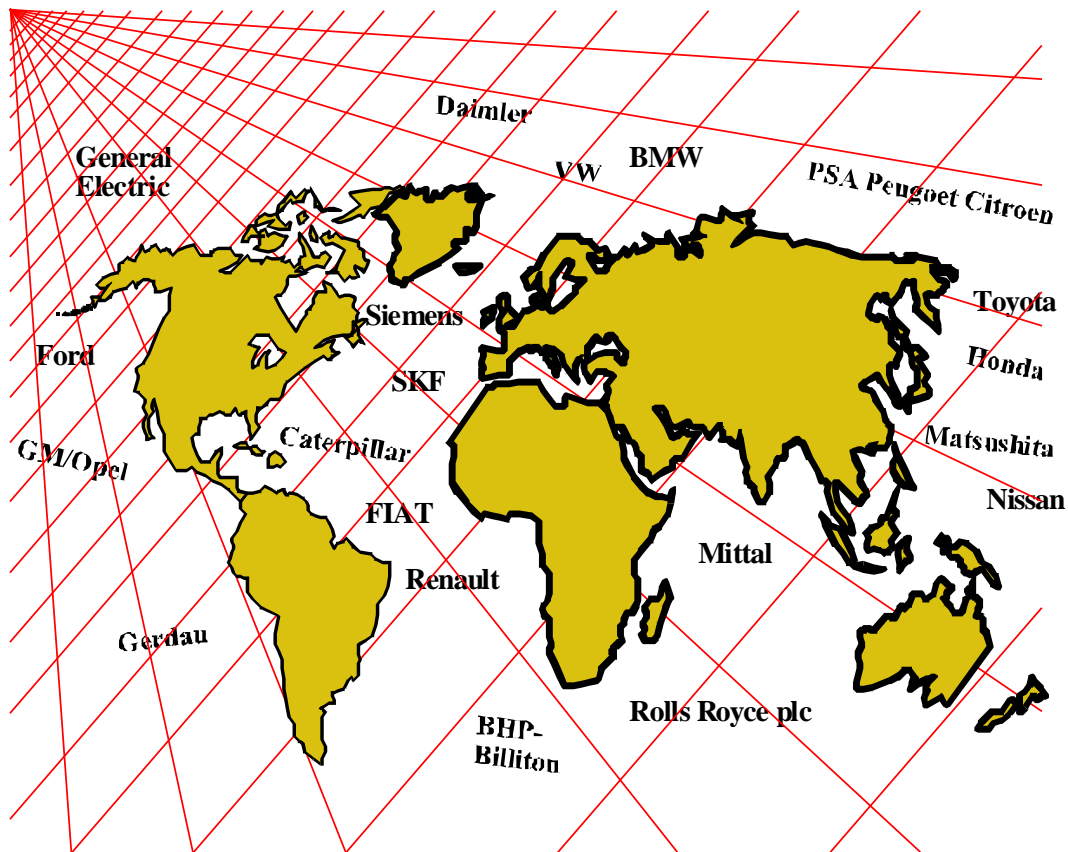




Multis und Gewerkschaften



Weltkonzernausschüsse und Weltbetriebsräte als Strategien gewerkschaftlicher Gegenmacht

INDEX

1. Einleitung.....	1
2. Begriffsklärung	2
3. Weltkonzernausschüsse (WKA)	3
4. Weltbetriebsräte (WBR).....	5
4.1 Weltbetriebsräte als neues Konzept.....	5
4.2 Bewertungskriterien für Weltbetriebsräte.....	6
5. Weltbetriebsräte in der Metallindustrie	7
5.1 Daimler	7
5.2 Rolls Royce plc.....	8
5.3 SKF	9
5.4 Volkswagen	10
6. Die Weltbetriebsrats-Gremien vor dem Hintergrund der Bewertungskriterien	11
6.1 Verhandlungsprozeß	11
6.2 Dauer der Vereinbarung	12
6.3 Struktur / Zusammensetzung des Weltbetriebsrates	12
6.4 Sitzungshäufigkeit	13
6.5 Teilnehmer auf Seiten des Unternehmens	14
6.6 Einbindung der Gewerkschaften / Betreuung / Abstimmung mit IMB	14
6.7 Qualifizierung	16
6.8 Aktivitäten und Vereinbarungen des WBR	16
6.9 Aufbau betrieblicher Netzwerkstrukturen.....	17
6.10 Aufbau gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen.....	18
7. Zusammenfassende Beurteilung der Weltbetriebsräte	19
8. Weltkonzernausschüsse oder Weltbetriebsräte – welches Konzept soll weiter verfolgt werden?	20
Anlage 1: Übersicht.....	23
Anlage 2: Literaturhinweise / Quellenangabe	25

1. Einleitung

Die fortschreitende Globalisierung der Weltwirtschaft hat auf Seiten der Unternehmen zu einer Zunahme der Zahl der Multinationalen bzw. Transnationalen Unternehmen geführt.

Die nationalen Organe der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in solchen Unternehmen wurden damit immer mehr ausgehöhlt. Den globalen Unternehmensstrategien standen meist lediglich betriebliche, allenfalls national ausgerichtete Strukturen der Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretungsorgane (Betriebsräte etc.) gegenüber.

Die Forderung nach internationalen Gremien zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gegenüber solchen Unternehmen ist deshalb auch nicht neu. Die Entwicklung hin zur Schaffung derartiger Gremien gestaltet sich jedoch schwieriger, als gedacht.

Über lange Jahre hinweg versuchten die Internationalen Organisationen der Gewerkschaften (vormals „Internationale Berufssekretariate“ (IBS), heute „Global Union Federations - GUF“ genannt), derartige Gremien aufzubauen, die unterschiedlich benannt wurden (Welträte, Weltgewerkschaftsräte, Weltunternehmensräte etc.), jedoch die gleiche Zielsetzung hatten: Aufbau einer Gegenmachtposition zu multi- oder transnationalen Unternehmen auf Seiten der Gewerkschaften.

Die Erfahrungen der GUFs mit diesen „Welträten“ sind sehr vielgestaltig und hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab: der gewerkschaftlichen Organisierung eines Konzerns auf weltweiter Ebene, der jeweiligen gewerkschaftlichen Strukturen, der internationalen Politik der nationalen Gewerkschaften, der Herkunft bzw. dem „Heimatland“ des Konzerns, der Kooperationsbereitschaft des Konzernmanagements, um nur einige zu nennen. Über die Jahre hinweg zeigte sich jedoch in nahezu allen diesen „Welträten“, daß die ursprüngliche Zielsetzung einer „Gegenmachtposition“ wenn überhaupt, nur sehr unzureichend erfüllt wurde.

Mit der Verabschiedung der „Richtlinie über Europäische Betriebsräte“ (EBR) im Jahre 1994 durch die Europäische Union schien deshalb auch ein Durchbruch zu einer Stärkung der Strukturen der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen in solchen Unternehmen erreicht zu sein, wenngleich „erst einmal“ auf Ebene der damaligen Mitgliedsländer. Durch die Vergrößerung der Europäischen Union weitet sich mittlerweile auch der Geltungsbereich dieser gesetzlichen Grundlage für grenzüberschreitende Arbeitnehmer-Vertretungsgremien aus – und damit die Zahl der in den EBRs vertretenen nationalen und betrieblichen Interessenvertretungen.

Allgemein wurde erwartet, daß die gesetzliche Regelung der Europäischen Betriebsräte auch der Forderung der Gewerkschaften nach vertraglicher Schaffung von Weltbetriebsräten einen neuen Push versetzen könnte.

Dies ist bis heute jedoch nicht der Fall. Auch die Umsetzung der EU-Richtlinie über EBRs gestaltet sich erheblich zäher, als vielfach erwartet. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) setzt die Zahl der EBR-fähigen Unternehmen in der Metallindustrie mit rund 500 an. Vereinbarungen über EBRs gibt es bis jetzt mit 365

Unternehmen. Dies liegt nicht nur an den Unternehmen, sondern auch an den Gewerkschaften bzw. betrieblichen Interessenvertretungen, die – entsprechend der Natur der EBR-Richtlinie – gegenüber der Konzernleitung aktiv werden müssen.

Auch bei den Weltbetriebsräten (WBR) gab es nicht den erhofften Rückenwind. Bis heute gibt es in der Metallindustrie lediglich 4 Vereinbarungen über Welträte mit unterschiedlichen Namen und Strukturen. Ein fünfter WBR ist bereits vertraglich fixiert. Dessen Gründung hängt jedoch vom Aufbau einer Produktionsstätte des betreffenden Unternehmens außerhalb Europas ab. In der Literatur wird oft auch ein Weltbetriebsrat bei Renault genannt. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine Vereinbarung über ein solches Gremium. Bei Renault wurde lediglich der Euro-Betriebsrat durch Beobachter von außer-europäischen Standorten erweitert.

2. Begriffsklärung

Wie in der Einleitung bereits angedeutet, gibt es für diese Gremien auf Ebene multinationaler / transnationaler Konzerne eine Reihe von Begriffen, die jedoch oft das Gleiche meinen. Diesen „Begriffswirrwarr“ findet man nicht nur in der wissenschaftlichen Literatur, er ist auch in der gewerkschaftlichen Diskussion festzustellen. Und nicht nur im Deutschen stößt man auf unterschiedliche Begriffe, auch in anderen Sprachen, wie dem Englischen, werden oft unterschiedliche Bezeichnungen verwendet.

Im Deutschen wird von Welträten, Weltgewerkschaftsräten, Weltausschüssen, Weltkonzernausschüssen, Weltkonzernräten, Weltgewerkschaftskomitees und letztlich von Weltbetriebsräten gesprochen. Im Englischen gibt es gleichfalls ein weites Spektrum von Bezeichnungen: world council, world union council, world company council, world comittee, world union committee und letztlich auch, seitdem Europäische Betriebsräte (European Works Councils) zu einem Begriff geworden sind: world oder global works councils.

Für dieses Papier werden zur Kennzeichnung der unterschiedlichen Ansätze nur zwei Begriffe verwendet: Weltkonzernausschüsse und Weltbetriebsräte.

Unter **Weltkonzernausschüssen** (world company councils) werden konzernbezogene Sitzungen und Gremien verstanden, die überwiegend von den Global Union Federations organisiert bzw. durchgeführt werden. Dies bedeutet, daß dem jeweiligen GUF die gesamte Organisation und damit auch weitgehend die Finanzierung obliegt. Wie die Aufteilung der entstehenden Kosten auf das GUF als internationale Gewerkschaftsorganisation und seine jeweiligen Mitgliedsorganisationen erfolgt, ist dabei zweitrangig. Wichtig ist, daß die Organisation und Einladungen über die Gewerkschaften erfolgen und diese auch über Größe und Zusammensetzung der jeweiligen Delegation in einem solchen Gremium bzw. auf einer Sitzung / Konferenz entscheiden.

Als **Weltbetriebsräte** (world works councils) werden konzernbezogene, gewerkschaftliche Gremien bezeichnet, deren Zusammensetzung – ähnlich der Europäischen Betriebsräte – sich auf betriebliche Arbeitnehmervertreter entsprechend der jeweiligen nationalen Strukturen der Interessenvertretung und Interessenvertretungsorgane im Betrieb, konzentrieren. Die Gewerkschaften, d.h.

hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre sind in diese Gremien in unterschiedlicher Form und Umfang als „Betreuer“ oder „Sachverständige“ integriert. Die Gremien werden auf Basis einer freiwilligen Vereinbarung zwischen dem Management eines Konzerns und dem jeweiligen GUF gegründet. Diese Vereinbarungen legen neben der Zusammensetzung auch die Finanzierung sowie die Rechte des Gremiums (z.B. Information, Konsultation etc.) bzw. die Pflichten des Managements fest.

Beide Gremien werden heute auch als „Netzwerke“ innerhalb eines Unternehmens angesehen. Daneben gibt es vor allem für die Weltbetriebsräte die Möglichkeit der Schaffung eines parallelen „**Betreuer-Netzwerkes**“, das vor allem die hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre der einzelnen nationalen Gewerkschaften, zuständig für die Standorte eines bestimmten multinationalen Konzerns im Lande, umfasst.

3. Weltkonzernausschüsse (WKA)

Die Idee der Weltkonzernausschüsse geht zurück auf die frühen 50er-Jahre und wurde vor allem von der US-Gewerkschaft UAW diskutiert. Die US-Gewerkschaften sahen diese Strategie als Antwort auf den zunehmenden Aufbau ausländischer Produktionsstätten durch die US-Automobilkonzerne. 1953 wurde dem IMB-Automobilausschuss der Vorschlag vorgelegt, sogenannte „sub-councils“ für eine Reihe von Konzernen einzurichten. 1964 konkretisierte sich dieser Gedanke in einem Beschluss der 5. Weltkonferenz des IMB, die anregte, weltweite Gremien für die US-Auto-Konzerne General Motors und Ford zu gründen.

1966 wurden diese Beschlüsse in die Realität umgesetzt. Im Rahmen einer Konferenz der „IMB – Welt – Auto – Räte“ (IMF World Auto Councils) wurden in Detroit in Arbeitsgruppensitzungen wie Weltkonzernausschüsse für General Motors, Ford und Chrysler ins Leben gerufen.

In den Folgejahren wurden weitere derartige Gremien für andere weltweit agierende Unternehmen der Metallindustrie gebildet. Die als Anlage 1 beigefügte Übersicht zeigt auf, für welche Unternehmen Weltkonzernausschüsse gebildet wurden und wann Sitzungen dieser Gremien stattfanden.

Die Übersicht macht deutlich, daß der Höhepunkt der Gründung und Durchführung von Sitzungen der Weltkonzernausschüsse in den 80er-Jahren bis Mitte der 90er-Jahre des letzten Jahrhunderts liegen. Danach werden die Sitzungsintervalle bei existierenden WKAs länger – dies gilt insbesondere auch für die ersten beiden WKAs, Ford und General Motors, für einzelne Unternehmen fanden überhaupt keine weiteren Sitzungen mehr statt. Auch die Zahl der Neugründung von Weltkonzernausschüssen wurde geringer, obwohl sich im gleichen Zeitraum die Zahl der multinationalen Unternehmen extensiv erhöhte. Erst ab der Jahrhundertwende nimmt die Zahl der WKAs wieder leicht zu, wobei nunmehr auch Unternehmen auftauchen, deren Sitz nicht in den traditionellen Industrieländer liegt.

Deutlich auch, daß in den meisten Fällen die Sitzungsfrequenz nicht sehr zahlreich und konstant war. Lediglich in einem Fall, SKF, fanden über einen längeren Zeitraum hinweg Sitzungen im Abstand von 2, maximal 3 Jahren, statt. In anderen Fällen gab es in einem kürzeren Zeitraum jeweils jährliche Sitzungen, anschließend dauerte es oft 10 Jahre und mehr, bis der WKA erneut zusammenkam. Manchmal gab es auch nur eine oder zwei Sitzungen insgesamt über den Zeitraum von mehr als 30 Jahren.

Insgesamt wurden im Bereich des IMB 42 Weltkonzernausschüsse ins Leben gerufen. 3 davon (Daimler, SKF und Volkswagen) wurden mittlerweile in Weltbetriebsräte umgewandelt.

Die entscheidende Frage ist, ob sich in oder aus diesen Weltkonzernausschüssen funktionierende Netzwerke entwickelten, die auch heute noch für einen mehr oder weniger regelmäßigen Informationsaustausch zwischen den Netzwerkteilnehmern sorgen. Dies scheint bei den WKAs eindeutig nicht der Fall zu sein. Der Informationsaustausch als Kernbestandteil eines Netzwerkes funktioniert meist nur in den Sitzungen, jedoch nicht dazwischen. Und wenn zwischen Sitzungen Informationen ausgetauscht werden, so meist nur im Zusammenhang mit bestimmten Ereignissen innerhalb des Konzerns, wie z.B. Betriebsschließungen, Firmenübernahmen etc. Dieser Informationsaustausch ist jedoch meist nur sporadisch und „schläft“ wieder ein, wenn das entsprechende Ereignis „abgearbeitet“ ist. Er ist jedoch in aller Regel nicht geeignet, regelmäßig stattfindende Sitzungen überflüssig zu machen.

In der wissenschaftlichen Literatur und auch innerhalb vieler Gewerkschaften wird davon ausgegangen, daß die Weltkonzernausschüsse ihren Anspruch, gewerkschaftliche Gegenmachtpositionen zum Unternehmen aufzubauen, nicht genügen. Die „Zielverfehlung“ der WKAs hat viele Gründe, von denen nachfolgend nur einige aufgeführt werden können:

- die Zielsetzungen waren von Anfang an zu hoch gesteckt worden. Dies gilt insbesondere für die US-Gewerkschaften, die die Weltkonzernausschüsse als Keimzelle für internationale konzernbezogene Tarifverhandlungen sahen. Dabei wurden die unterschiedlichen Gewerkschafts-, Tarifverhandlungsstrukturen und Rechtssysteme in den einzelnen Ländern völlig übersehen oder negiert.
- Die Weltkonzernausschüsse standen lange Zeit nur den jeweiligen Mitgliedsorganisationen der GUFs offen. Gewerkschaften, die vor allem in der Zeit des „kalten Krieges“ als kommunistisch angesehen wurden, teilweise auch dem (kommunistischen) Weltgewerkschaftsbund angeschlossen waren oder keinem GUF angehörten, wurden in die Arbeiten lange Zeit nicht einbezogen, selbst dann, wenn sie auf nationaler Ebene die Mehrheit in den Betrieben stellten.
- Da die Entscheidung über die Zusammensetzung der Delegationen der jeweiligen Gewerkschaften zu den Sitzungen der WKAs den nationalen Mitgliedsorganisationen der GUFs überlassen war (und noch wird), wurden aus manchen Ländern oft nur hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre entsandt. Dies führte dazu, daß diese Gremien oft „Apparate von Funktionären“ blieben und keine Rückkoppelung und Einbeziehung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter – und damit auch der Belegschaften – erfolgte, obwohl

die GUFs immer wieder darauf verwiesen, daß die „Stärke im Betrieb“ eine unabdingbare Voraussetzung für ein effektives Funktionieren der Weltkonzernausschüsse sei. In der Praxis fand jedoch die Integration der Betriebe nicht statt und oft gab es auch keine Kommunikation über die Arbeit der WKAs in die Belegschaften.

- die langen Sitzungsintervalle führten bei vielen WKAs zu ständig wechselnder personeller Zusammensetzung, die eine konstante Arbeit erheblich erschwerte.
- in vielen Industrieländern ist spätestens ab den 80er-Jahren des vorigen Jahrhunderts ein sinkender gewerkschaftlicher Organisationsgrad festzustellen. Der Mitgliederverlust in diesen Ländern konnte durch Organisierung der in Entwicklungsländern aufgebauten Betriebe eines Konzerns nicht annähernd wettgemacht werden. Viele Betriebe blieben aufgrund einer anti-gewerkschaftlichen Politik neo-liberaler und konservativer Regierungen gewerkschaftlich unorganisiert. Dies schwächte auch die Basis für eine konzernweite Gewerkschaftspolitik in multinationalen Konzernen.
- die sinkenden Mitgliederzahlen der finanzstarken Mitgliedsgewerkschaften der GUFs schlug sich auch auf die personellen und finanziellen Möglichkeiten zum Aufbau und der Fortführung der Arbeit in den Weltkonzernausschüssen negativ nieder. Diese negativen Effekte verstärkten sich dadurch, als es nicht gelang, konstante und effektive Netzwerkstrukturen zu schaffen.
- die meisten Gewerkschaften waren über die Jahre hinweg nicht bereit, den Weltkonzernausschüssen Kompetenzen zuzuweisen, die ihnen die Durchführung konzernweiter Aktivitäten erlaubt hätte.
- die Einbeziehung des Konzernmanagements (z.B. zur Berichterstattung und Diskussion der Unternehmenspolitik mit den Teilnehmern), dort wo dies von den WKAs angestrebt wurde, scheiterte sehr oft an einer ablehnenden Haltung der Unternehmen. Bei dieser ablehnenden Haltung spielte die überwiegende Besetzung vieler WKAs mit hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären oft eine wichtige Rolle.
- die Einbindung der Unternehmen in die Finanzierung der Veranstaltungen, und sei es nur zur Übernahme der Kosten betrieblicher Arbeitnehmervertreter, wurde gleichfalls in vielen Fällen von den Unternehmen abgelehnt.

4. Weltbetriebsräte (WBR)

4.1 Weltbetriebsräte als neues Konzept

Die Unzulänglichkeiten beim Aufbau von gewerkschaftlichen Gegenmachtpositionen über die Weltkonzernausschüsse und die Probleme oder auch letztlich das Unvermögen, konstante und effektive Netzwerkstrukturen in multinationalen Unternehmen zu schaffen, führte vor allem in Ländern mit institutionalisierten betrieblichen Arbeitnehmervertretungsstrukturen zu Diskussionen über eine mögliche Übertragung dieser Strukturen auf die internationale Ebene.

Die Verabschiedung der Richtlinie der Europäischen Union über die Schaffung Europäischer Betriebsräte (1992) gab solchen Diskussionen zusätzlichen Anstoß. Zwar konzentrierten sich viele Gewerkschaften zuerst auf die Umsetzung der EU-Richtlinie und den Aufbau der Strukturen solcher Europäischer Betriebsräte. Bei vielen betrieblichen Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften ist jedoch die Einsicht über die Notwendigkeit des Aufbaus solcher Strukturen weltweit – und nicht nur europäisch – weiterhin präsent und nicht etwa „zu den Akten gelegt“.

Nach der Konsolidierung der europäischen Strukturen nutzten einige Euro-Betriebsräte mit Unterstützung ihrer Gewerkschaften das europäische Gremium, um mit den Managements die Ausweitung bzw. Übertragung der EBR-Strukturen auf die Weltebene zu diskutieren, zu verhandeln und letztlich entsprechende Vereinbarungen hierüber abzuschließen.

Bis heute wurden in der Metallindustrie 4 solcher Weltbetriebsräte gegründet – 1995 für den schwedischen Kugellagerkonzern SKF, 1998 für Volkswagen, 2002 für Daimler (damals DaimlerChrysler) und 2005 für den britischen Konzern Rolls Royce plc.

4.2 Bewertungskriterien für Weltbetriebsräte

Nahezu 15 Jahre nach vertraglicher Vereinbarung des ersten Weltbetriebsrates erscheint es an der Zeit eine erste Bewertung der in der Metallindustrie bestehenden WBR's durchzuführen.

Hierfür sollen eine Reihe von Kriterien zugrunde gelegt werden:

- Verhandlungsprozeß
- Dauer / Umfang der Vereinbarung
- Struktur / Zusammensetzung des Weltbetriebsrates
- Sitzungshäufigkeit
- Gesprächspartner auf Seiten des Unternehmens
- Einbindung der Gewerkschaften / Betreuung / Koordination
- Qualifizierung
- Gemeinsame Aktivitäten des WBR
- Aufbau betrieblicher Netzwerkstrukturen
- Aufbau gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen

Weitere Kriterien, vor allem auch wie Umfang und Qualität der vom Management gegebenen Informationen, lassen sich an dieser Stelle nicht untersuchen, da dies eine umfassende Befragung von Mitgliedern der verschiedenen Weltbetriebsräte bedingen würde. Dies bleibt weiteren Studien zu diesem Thema vorbehalten.

5. Weltbetriebsräte in der Metallindustrie

Auf der Basis der oben dargestellten Kriterien ergibt sich folgende Auswertung der jeweiligen Vereinbarungen und der Erfahrungen mit diesen Weltbetriebsräten. Die Unternehmen sind nachfolgend in alphabetischer Reihenfolge, nicht in der zeitlichen Reihenfolge der abgeschlossenen Vereinbarungen aufgelistet.

5.1 Daimler

Die Vereinbarung über das „World Employee Committee“ (WEC) bei Daimler datiert aus dem Jahr 2002. Vorausgegangen waren nach der Fusion von Daimler und Chrysler eine intensive Zusammenarbeit mit den amerikanischen und kanadischen Kollegen in einer von der IG Metall 1998 initiierten Arbeitsgruppe. Der kürzliche Verkauf von Chrysler berührt die Vereinbarung über das WEC nur insoweit, als es dadurch zu einer Reduzierung der Delegiertenzahlen aus USA kommen könnte.

Das WEC setzt sich zusammen aus Vertretern der Standorte in Deutschland, den USA, Kanada, Brasilien, Südafrika und Spanien. Dabei wurde eine Obergrenze von 15 Mitgliedern festgelegt, die nach Möglichkeit nicht überschritten werden sollte.

Die Mitglieder des WEC werden von den nach dem jeweiligen nationalen Recht bestehenden Arbeitnehmervertretungen entsandt. Sie sind jedoch nicht Vertreter der Standorte, sondern des jeweiligen Landes. Die Mandatsdauer entspricht den jeweiligen nationalen Gepflogenheiten.

Innerhalb des WEC wird ein Präsidium, bestehend aus einem Vorsitzenden und einem Stellvertreter gewählt, dessen Mandatsdauer auf 4 Jahre festgelegt ist. Dieses Präsidium ist Ansprechpartner für die Unternehmensleitung, falls außerhalb der regelmäßigen Treffen eine Diskussion internationaler Themen notwendig ist. Falls erforderlich, können zu einer solchen Diskussion auch Vertreter betroffener Unternehmenseinheiten hinzugezogen werden.

Das WEC tritt in der Regel einmal jährlich zusammen. Themen der Tagesordnung sind grenzüberschreitende Angelegenheiten: Struktur des Konzerns, wirtschaftliche und finanzielle Lage, voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie die Beschäftigungslage und deren Entwicklung.

Das WEC nimmt auch den Bericht der Konzernleitung über die Wahrnehmung sozialer Verantwortung im Unternehmen sowie die Entwicklung der Grundsätze gemäß der Vereinbarung „Grundsätze zur Sozialen Verantwortung bei DaimlerChrysler“ (= IFA) vom Juli 2002 entgegen.

Die Vereinbarung gilt unbefristet, sie kann jedoch von beiden Seiten mit einer 6-Monats-Frist zum Jahresende gekündigt werden.

5.2 Rolls Royce plc

Die Vereinbarung mit „Rolls Royce plc“ (im Folgenden: RR), Hersteller von Motoren und Triebwerken für Flugzeuge, Schiffe etc., wurde 2005 abgeschlossen und führte zur Gründung des „Rolls-Royce Global Council“. Bereits zu Beginn wird deutlich gemacht, daß es sich um ein „konsultatives Forum“ handelt. Verhandlungsrechte sind in keiner Weise für dieses Gremium vorgesehen.

Information und Konsultation sollen für eine Reihe von Themen, die unternehmensweiter oder transnationaler Natur sind, durchgeführt werden. Dazu zählen die Situation und Entwicklung des Unternehmens, Beschäftigungs- und Investitionsentwicklung, Einführung neuer Arbeitsmethoden oder –prozesse, Transfer von Produktion, Fusionen und Erwerb von Firmen, Fabrikschließungen, Massenentlassungen etc. Hinsichtlich der Information über die Auswirkung von Fusionen oder des Kaufs bzw. Verkaufs von Firmen wird ausgeführt, dass diese so früh wie möglich erfolgen soll, unter Berücksichtigung buchhalterischer und finanzieller Vorschriften, Erfordernissen der Unternehmensverfassung und wirtschaftlicher Sensibilität.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung setzte sich das Gremium aus Delegierten aus Großbritannien, USA, Kanada, Deutschland, Norwegen, Schweden, Finnland, Polen, Brasilien, Indien und Singapur zusammen. Dies sind die Länder mit den höchsten Beschäftigtenzahlen und wahrscheinlich diejenigen mit Produktionsstandorten. Rolls Royce ist in einer Reihe weiterer Länder vertreten. Die Beschäftigtenzahlen deuten jedoch darauf hin, daß es sich hierbei eher um Verkaufs- / Vertriebs- oder Instandhaltungsbüros handelt.

Einige Delegierte vertreten nach der Vereinbarung nicht nur ihr eigenes Land, sondern auch die Rolls Royce-Beschäftigten in weiteren Ländern: So ist der norwegische Vertreter auch für Dänemark, die Tschechische Republik, Spanien und Italien zuständig, der deutsche Vertreter repräsentiert auch Frankreich und Holland und der Delegierte aus Singapur vertritt, neben seinem eigenen Land, Australien, China, Hong Kong, Indonesien, Japan, Korea und die Philippinen.

Die Vertreter der Belegschaft in diesem Gremium werden innerhalb Europas (d.h. innerhalb der Europäischen Union (EU) und des sog. Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) „ernannt oder gewählt in Übereinstimmung mit der nationalen Gesetzgebung und der Praxis im jeweiligen Land“.

Für 3 Länder gelten für die Auswahl der Delegierten im Gremium eine Sonderregelung: Für Großbritannien werden 17 von den Gewerkschaften nominierte Delegierte sowie 3 nicht-gewerkschaftliche Delegierte festgelegt; für die USA 2 gewerkschaftlich nominierte und 4 nicht-gewerkschaftlich nominierte Delegierte und für Kanada 2 gewerkschaftlich nominierte sowie 1 nicht-gewerkschaftlich nominiertes Vertreter festgeschrieben.

Für die Benennung der „gewerkschaftlich nominierten Vertreter“ und der „nicht-gewerkschaftlich nominierten Vertreter“ aus den USA und Kanada legt die Vereinbarung die Kriterien für die Auswahl- bzw. Ernennungsprozedur fest. Für die USA wird darüber hinaus eine „Regionale Lenkungsgruppe“ eingesetzt (bestehend aus Management- wie auch Gewerkschaftsvertretern), die für die

Koordinierung der Benennungen zuständig sein soll. Sogenannte „Local Select Panels“ sollen auf örtlicher Ebene installiert werden und über die Benennung des jeweiligen nicht-gewerkschaftlich nominierten Repräsentanten befinden.

Das Gremium wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Darüber hinaus wird ein „Executive Committee“, bestehend aus 8 Vertretern des Global Council, gewählt. Dem „Executive Committee“ obliegt die Vorbereitung der Sitzungen (Tagesordnung / Dolmetschung / Berichte etc.). Es wählt auch den externen Berater (Expert adviser) aus und nimmt an außerordentlichen Sitzungen mit dem Management teil.

Vor Sitzungen des Global Council findet eine Sitzung des Executive Committee mit dem Management statt.

Der Global Council trifft sich mindestens zweimal im Jahr, im Regelfall in Verbindung mit der Erstellung des halbjährigen und des jährlichen Finanzberichts. Eine Vorbereitungssitzung der Arbeitnehmervertreter findet am Vortag, eine Nachbereitung am Tag nach der Sitzung des Council statt.

Sowohl von Seiten des Managements, wie auch von Seiten der Arbeitnehmervertreter, können außerordentliche Sitzungen einberufen werden, wenn bestimmte, in der Vereinbarung aufgezeigte Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Vereinbarung gilt im Prinzip unbefristet. Nach 2 und nach weiteren 4 Jahren soll eine Überprüfung durchgeführt werden. Eine Kündigung durch eine der beiden Seiten ist mit einer Frist von 6 Monaten möglich.

5.3 SKF

Der Weltbetriebsrat von SKF hat eine längere Vorgeschichte. Ab dem Jahr 1975 fanden in regelmäßigen Abständen innerhalb der IMB-Strukturen sogenannte Weltkonzernausschuß-Sitzungen (WKA) statt. Die letzte dieser Sitzungen datiert aus dem Jahr 1993 in Turin / Italien. Es war die insgesamt siebte Sitzung des WKA.

Die Vereinbarung über einen „Weltgewerkschaftsausschuss der Arbeitnehmer von SKF“ (englischer Originalname: SKF World Union Committee“ - WUC) ist die Basis des ältesten Weltbetriebsrates in der Metallindustrie und wurde im September 1994 unterzeichnet. Voraus gingen intensive Verhandlungen zwischen dem SKF-Management sowie dem IMB und der schwedischen Mitgliedsorganisation Svenska Metall (heute: IF Metall). Die Vereinbarung über das SKF WUC wurde noch vor der Vereinbarung über die Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates gemäß der Richtlinie der Europäischen Gemeinschaften vereinbart.

Das WUC setzte sich ursprünglich nur aus Vertretern der Kugellager-Division von SKF zusammen, wurde jedoch im Laufe der Jahre auch auf die anderen SKF-Divisionen ausgedehnt. Entsprechend der Veränderungen in der Struktur des Unternehmens und der Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Länder wurde der ursprüngliche Delegiertenschlüssel im April 2005 der aktuellen Situation angepasst.

Die jeweiligen Delegierten der einzelnen Länder werden von den Gewerkschaftsorganisationen benannt. Diese Vertreter sollen jedoch Beschäftigte von SKF sein, nur für diese übernimmt das Unternehmen die Kosten der Teilnahme an der jährlichen Sitzung. Die Gewerkschaften haben die Möglichkeit auf eigene Kosten hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre als Beobachter zu den Sitzungen zu entsenden.

Der IMB stellt entsprechend der Vereinbarung einen Vertreter, der den Weltrat und sein Präsidium als Berater bei der Arbeit unterstützt.

Das Präsidium des Weltrates (ursprünglich Arbeitsausschuß genannt) setzt sich aus je einem Delegierten aus Schweden und Deutschland sowie dem IMB-Vertreter zusammen.

Der Weltrat tagt einmal jährlich. Seit Gründung des Europäischen Betriebsrates 1996 tagen Weltrat und Euro-Betriebsrat gemeinsam. SKF ist damit das einzige der 4 Unternehmen, in denen das weltweite Gremium vor dem Europäischen Betriebsrat eingerichtet wurde.

5.4 Volkswagen

Der Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat (WKBR) wurde im Jahr 1998 ins Leben gerufen. Die Unterzeichnung der schriftlichen Vereinbarung durch Management, IMB und Mitglieder des WKBR erfolgte auf der Sitzung vom Mai 1999 in Barcelona.

Der Text der Vereinbarung orientiert sich wesentlich an der Vereinbarung für den Europäischen VW-Konzernbetriebsrat. Vertreten sind im VW-WKBR die Länder mit Produktionsstandorten nach einem festgelegten Delegiertenschlüssel, der entsprechend den Veränderungen in der Struktur des Konzerns regelmäßig angepasst wird.

Der WKBR und das Management kommen mindestens einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen. Die zu erörternden Themen, sofern diese von konzernweiter Bedeutung für die Produktionsstandorte sind, beziehen sich vor allem auf: Standortstrukturen, Beschäftigungs- und Standortsicherung, Entwicklung der Konzernstrukturen, Produktivität und Kostenstrukturen, konzerninterne Lieferbeziehungen, Entwicklung der Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Sozialleistungen, neue Produktionstechnologien und Arbeitsorganisation, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, betrieblicher Umweltschutz, wesentliche Auswirkungen politischer Entwicklungen und Entscheidungen auf den VW-Konzern und die Entwicklung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des internationalen Handels.

Innerhalb des WKBR wird ein Präsidium gebildet, dessen Zusammensetzung die einzelnen Konzernmarken und die Konzernregionen berücksichtigt. Dieses Präsidium tagt gleichfalls mindestens einmal im Jahr.

Der WKBR hat ein Recht auf Konsultation, d.h. er selbst bzw. das Präsidium sind über geplante Verlagerungen (Investitionsschwerpunkte, Produktionsumfänge, wesentliche Unternehmensfunktionen) frühzeitig zu informieren. Der WKBR bzw. das Präsidium hat ein Recht zur Stellungnahme innerhalb einer einvernehmlich

festzulegenden und angemessenen Frist. Er kann die Erläuterung einer geplanten Verlagerung im Rahmen gemeinsam festzulegender Konsultationsgespräche verlangen. Diese Konsultation hat so rechtzeitig zu erfolgen, daß die Position des VW-WKBR noch in den Entscheidungsprozeß einbezogen werden kann.

Ein separates Organisationsstatut für den VW-WKBR legt eine Reihe weiterer Punkte fest bzw. definiert diese. So wird festgelegt, daß Mitglied im WKBR nur frei gewählte und demokratisch legitimierte betriebliche Arbeitnehmervvertreter sein können, die in der Gesamtheit der Teilunternehmen des jeweiligen Landes repräsentativ vertreten sind.

Das Verfahren über die Entsendung ist in den einzelnen nationalen Teilen des VW-Konzerns gesondert zu regeln. Hierzu gehört gegebenenfalls auch die Bildung von nationalen bzw. regionalen Koordinationsgremien.

Das Präsidium beschließt die Hinzuziehung betrieblicher und außerbetrieblicher Berater.

6. Die Weltbetriebsrats-Gremien vor dem Hintergrund der Bewertungskriterien

6.1 Verhandlungsprozeß

Die stärkste Einbindung des IMB in den Verhandlungen für einen Weltbetriebsrat läßt sich im Falle von SKF feststellen. Der IMB und die schwedische Mitgliedsorganisation Svenska Metall (heute IF Metall) verhandelten gemeinsam mit dem Management die Details der Vereinbarung. Zusammen mit den schwedischen Kollegen unterzeichnete der IMB die Vereinbarung.

Im Falle von VW wurden die Verhandlungen überwiegend von der IG Metall und dem Europäischen Betriebsrat VW geführt. Eingebunden in diese Verhandlungen war allerdings auch der damalige IMB-Präsident Zwickel in seiner Funktion als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender von Volkswagen. Der jeweilige Verhandlungsstand wurde dem IMB – Büro in Genf regelmäßig zugeleitet, so daß eine Stellungnahme zu dem jeweiligen Text möglich war. Gemeinsam mit dem EBR unterzeichnete der IMB-Präsident die Vereinbarung.

Bei Daimler (damals DaimlerChrysler) liefen die Gespräche federführend zuerst über die bestehende Arbeitsgruppe des Gesamtbetriebsrates mit der UAW und der CAW, danach über den sog. Internationalen Automobilarbeitskreis. Dem EBR DaimlerChrysler wurde Bericht erstattet. Der von der IG Metall kommende Betreuer des Konzern-, Gesamt- und Euro-Betriebsrates war in die Verhandlungen direkt eingebunden.

Ein konkreter Vereinbarungsentwurf erreichte das IMB-Sekretariat relativ spät zur Stellungnahme, nämlich erst dann, als der Text weitgehend fertig verhandelt und im Prinzip zur Unterzeichnung vorbereitet war. Eine direkte inhaltliche Einflußnahme auf die Verhandlungen war damit nicht mehr möglich.

Die geringste Einbindung ist bei den Verhandlungen für die Vereinbarung des Global Council bei Rolls Royce festzustellen. Von Zeit zu Zeit erhielt der IMB ab 2004 Textfassungen mit der Bitte um Stellungnahme durch die Internationale Abteilung von UNITE (damals noch: Amicus), der englischen IMB-Mitgliedsorganisation. Diese wurden als „Diskussionsstand“ zwischen Management und Europäischem Betriebsrat RR (EBR RR) unter Einbeziehung des vom Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB) benannten EBR-Koordinator (hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionär von Amicus) bezeichnet. Eine direkte Einbeziehung des IMB solle erfolgen, wenn die tatsächlichen Verhandlungen (nicht nur Diskussionen) beginnen würden.

Hierzu kam es jedoch nie. Im April 2005 wurde dem IMB der fertige und unterschriebene Text der Vereinbarung zugestellt. Es gab davor keinerlei Rückkopplung, inwieweit dieser Verhandlungsstand für den IMB akzeptabel ist und auch keine Abstimmung darüber, wer für den IMB die Unterschrift leistet. Der EBR-Koordinator unterschrieb die Vereinbarung von Gewerkschaftsseite als „vom IMB ernannter Experte“ – und er setzte sich gleichzeitig auch – ebenfalls ohne Rücksprache – als Koordinator des „Weltrates RR“ ein. Ohne Konsultation oder Absprache mit dem IMB ging mittlerweile auch die Betreuung des RR Global Council auf einen anderen Gewerkschaftsfunktionär von UNITE über.

6.2 Dauer der Vereinbarung

Alle vier Vereinbarungen sind im Prinzip auf unbegrenzte Dauer abgeschlossen, können jedoch mit unterschiedlichen Fristen gekündigt werden.

Die Rolls Royce – Vereinbarung sieht darüber hinaus vor, dass 2 und 4 Jahre nach Gründung des Gremiums eine Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Vereinbarung erfolgt.

6.3 Struktur / Zusammensetzung des Weltbetriebsrates

Bei Daimler und Rolls Royce können die Mitglieder des weltweiten Gremiums sowohl betriebliche Arbeitnehmervertreter, aber auch hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre sein. Dies ergibt sich bei Daimler auch aus der Tatsache, daß sie das jeweilige Land und nicht nur einen bestimmten Standort vertreten.

Bei Rolls Royce sind ausdrücklich auch Arbeitnehmervertreter aus Werken in den USA, Großbritannien und Kanada vorgesehen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind (siehe Darstellung unter 5.2). Für Europa gilt, daß die Benennung des Delegierten durch die jeweiligen betrieblichen Interessenvertretungsorgane (z.B. Betriebsräte etc.) erfolgt. Dies sind somit immer betriebliche Arbeitnehmervertreter, je nach Situation im Betrieb gewerkschaftlich organisiert oder auch nicht.

Die Daimler-Vereinbarung legt fest, daß „die Mitglieder von den nach dem jeweiligen Recht bestehenden Arbeitnehmervertretungen entsandt“ werden. Existiert eine solche Arbeitnehmervertretung nicht, so erfolgt die Benennung „nach den nationalen Gepflogenheiten in Absprache mit den Vertragsparteien“ der Vereinbarung.

In der Praxis bedeutet dies, daß auch hauptamtliche Gewerkschafter Mitglieder im World Employee Committee werden können, wie dies z.B. für die Vertretung der Werke in den USA der Fall ist.

Die Daimler – Vereinbarung weist hinsichtlich der Zusammensetzung des WEC eine Besonderheit auf: Die Länder, die im WEC vertreten sind, sind namentlich in der Vereinbarung festgehalten. Daimler hat jedoch in weiteren Ländern Produktionsstätten, d.h. die Zusammensetzung des WEC deckt nicht alle Länder mit Produktion ab. Dies liegt daran, daß die jeweiligen Produktionsstätten entweder zu klein sind, oder aber es Zweifel bezüglich der demokratischen Legitimierung der Interessenvertretung gibt. Erweitert wurde das WEC mittlerweile um einen Delegierten aus Japan.

Im Daimler WEC gibt es auch eine regionale Zuständigkeit. Europa wird z.B. durch den Vorsitzenden und 2 Präsidiumsmitglieder des Euro-Betriebsrates Daimler vertreten. Der Delegierte aus Brasilien repräsentiert Südamerika und deckt damit auch das Werk in Argentinien ab.

Im Falle von SKF waren bei Vertragsabschluss alle Länder mit Produktion Mitglied im Weltrat. Dies hat sich insofern geändert, als SKF mittlerweile auch in China mit Produktionsstätten vertreten ist, die bis jetzt aber noch nicht in das WUC integriert wurden. Allerdings nimmt seit 2006 jeweils ein Arbeitnehmervertreter eines chinesischen Standortes von SKF als Beobachter an den Sitzungen teil.

Mitglieder im SKF WUC sind nur betriebliche Arbeitnehmervertreter, die jedoch von den repräsentativen Gewerkschaften benannt werden. Nur für betriebliche Vertreter übernimmt der Konzern die Kosten der Teilnahme. Gewerkschaftsfunktionäre können an den Sitzungen als Beobachter teilnehmen, die Kosten hierfür sind jedoch von den jeweiligen Gewerkschaften zu tragen. Da die Benennung über die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen in den einzelnen Ländern erfolgt, sind die Delegierten des WUC alle auch gewerkschaftlich organisiert.

Auch im Volkswagen WKBR sind alle Produktionsstätten direkt oder indirekt im Weltkonzernbetriebsrat vertreten. Die Benennung der Delegierten erfolgt z.T. über bestehende Gesamtbetriebsräte bzw. diesen vergleichbaren Gremien. So wurde z.B. für SEAT ein solches Gremium (comité intercentro) geschaffen, um eine Zusammenarbeit der verschiedenen SEAT-Standorte untereinander zu ermöglichen, die in dieser Form im spanischen Arbeitsrecht nicht vorgesehen ist. Über dieses Komitee erfolgt auch die Benennung der Vertreter im Weltkonzernausschuss. Die Vertreter von Audi Deutschland repräsentieren auch die zur Markengruppe gehörenden Werke in Győr / Ungarn und das Lamborghini-Werk in Italien. Da alle VW- und Audi-Werke gewerkschaftlich organisiert sind, sind somit auch die Delegierten im Weltkonzernbetriebsrat ohne Ausnahme Mitglied einer Gewerkschaft.

6.4 Sitzungshäufigkeit

Bei SKF, Daimler und Volkswagen sieht die Vereinbarung eine Sitzung im Jahr vor, hinzu kommt in der Regel eine weitere Sitzung des Präsidiums.

Bei SKF findet die Sitzung des WUC zusammen mit derjenigen des gleichfalls und separat existierenden Euro-Betriebsrates statt, während bei Daimler und Volkswagen der Europäische Betriebsrat separat mit dem Management tagt.

Höher ist die Sitzungsanzahl bei Rolls Royce. Der Global Council hat 2 Sitzungen im Jahr, das Executive Committee (Präsidium) hat weitere 2 Sitzungstermine aufzuweisen. Ein Europäischer Betriebsrat existiert jedoch bei Rolls Royce nicht.

6.5 Teilnehmer auf Seiten des Unternehmens

Die Vereinbarungstexte erwähnen in der Regel sehr pauschal, daß die Sitzungen des Gremiums mit der Leitung, dem Vorstand, oder einfach nur, wie im Fall Rolls Royce mit der Company stattfinden. Dem Konzernvorstand bleibt es somit überlassen, wer von seiner Seite die Informations- und teilweise Konsultationsverpflichtungen gegenüber dem Weltgremium erfüllt.

In der Regel hat sich mittlerweile bei allen Unternehmen herausgebildet, daß der Konzernvorstand inklusive Vorstandsvorsitzender oder CEO an den Weltsitzungen teilnehmen.

Dies war nicht überall und immer so. So war bei SKF für lange Jahre das für Öffentlichkeitsarbeit zuständige Vorstandsmitglied alleiniger Vertreter des Konzernvorstandes in den Sitzungen des SKF-WUC. Erst der jetzige Vorstandsvorsitzende läßt es sich nicht nehmen, grundsätzlich selbst an den Sitzungen teilzunehmen und auch weitere Vorstandsmitglieder und Divisionsvorstände zur Erfüllung der Informationsverpflichtungen mitzubringen.

Bei Volkswagen wurde parallel zum WKBR ein „Internationaler Arbeitskreis der Personalleiter“ (IPL) geschaffen. Dessen Sitzungen finden statt, wenn der WKBR seine interne Sitzung durchführt. Danach gibt es in der Regel eine Sitzung zwischen WKBR und IPL und danach eine gemeinsame Sitzung mit dem Konzernmanagement.

Eine Besonderheit hat sich bei Daimler herausgebildet. Das WEC tagt ohne Management in einer internen Sitzung. Die Information durch das Konzernmanagement erfolgt in einer Sitzung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Daimler, gemeinsam mit Mitgliedern des deutschen Konzern-Wirtschafts-Ausschusses und den Mitgliedern des WEC.

6.6 Einbindung der Gewerkschaften / Betreuung / Abstimmung mit IMB

Unterschiedliche Regelungen lassen sich auch in der Frage der Betreuung der Weltbetriebsräte durch Gewerkschaften und / oder IMB finden.

Die SKF-Vereinbarung sieht vor, daß ein ständiger IMB-Vertreter benannt wird, der als Berater des Gremiums fungiert und der an allen Sitzungen teilnimmt.

Neben dem IMB-Vertreter ist jedoch die Teilnahme von hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern in das Ermessen der Gewerkschaften gestellt. Die Teilnahme von Gewerkschaftsfunktionären ist nicht beschränkt, allerdings müssen die entsendenden Gewerkschaften selbst die Kosten tragen. Diese „offene“ Regelung hat im Extremfall dazu geführt, daß aus dem einen oder anderen Land schon einmal mehr Gewerkschaftsfunktionäre als betriebliche Arbeitnehmervertreter in der Sitzung teilnahmen, was zu einer erheblichen Verstimmung im Management führte.

Bei Daimler ergibt sich gleichfalls die Situation, daß sowohl betriebliche wie auch hauptamtliche Gewerkschafter vertreten sind. Dort allerdings ergibt sich dies aus der Regelung für die Benennung der Delegierten auf der Basis des vorgegebenen Delegiertenschlüssels. Dort wo betriebliche Arbeitnehmervertreter benannt sind, können keine weiteren hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre – auch nicht als Beobachter – teilnehmen.

In Absprache mit dem IMB wurde ein Betreuer für das WEC benannt, der von der IG Metall gestellt wird. Dieser fungiert als Berater für das Gremium und nimmt an den Sitzungen teil. Er ist gleichzeitig der vom EMB benannte EBR-Koordinator. Zusätzlich wird zu der internen Sitzung des WEC (Sitzung ohne Management) ein Vertreter des IMB - Sekretariates als Beobachter eingeladen.

Zu einer „gemischten“ Zusammensetzung kann es auch im Falle von Rolls Royce kommen. Dies gilt jedoch nur für die Delegationen aus Großbritannien, Kanada und den USA, da es hier keine betrieblich basierten Organe der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gibt, wie dies in Europa der Fall ist.

Zusätzlich wurde auch hier ein hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter als IMB – Betreuer (Experte) benannt. Allerdings gilt hier festzuhalten, daß diese Benennung ohne Rücksprache mit dem IMB erfolgte, d.h. der IMB vor vollendete Tatsachen gestellt wurde, genau wie bei der Unterschriftsleistung unter die Vereinbarung, die dieser Betreuer als „IMB-Vertreter“ unterzeichnete.

Die Vereinbarung für Volkswagen sieht vor, daß das Präsidium über die Hinzuziehung von „außerbetrieblichen“ Beratern beschließt. In Absprache mit dem IMB wurde ein Vertreter der IG Metall als Betreuer des WKBR benannt, der gleichzeitig auch den Europäischen Konzernbetriebsrat (EKBR) von VW betreut. Dieser ist der einzige „Hauptamtliche“ im Gremium und er nimmt an allen Sitzungen, einschließlich denjenigen mit dem Konzernmanagement teil.

Eine Abstimmung mit dem IMB ist in den Fällen von SKF und Volkswagen direkt gegeben, da der Koordinator aus dem Sekretariat des IMB kommt. Schwieriger ist diese Koordination im Falle von Daimler und vor allem von Rolls Royce. Hier hat es bisher keine direkten Kontakte vor und nach den Sitzungen gegeben und Informationen kamen zumindest vom Rolls Royce – Koordinator in der Regel nur nach direkter Anforderung. Vor allem der Koordinator von Rolls Royce scheint seinerseits auch keine Notwendigkeit für eine solche Abstimmung zu sehen. Die Erweiterung des RR Global Council durch einen offiziellen Delegierten aus China wurde denn erst durch den Kontakt mit einem Mitglied des Global Council offenbar. Der Koordinator sah – trotz der Sensibilität des Themas China und Gewerkschaften – keinerlei Notwendigkeit, deswegen Kontakt mit dem IMB aufzunehmen.

6.7 Qualifizierung

Nur zwei der vier Vereinbarungen enthalten Formulierungen über die Qualifizierung des Gremiums bzw. seiner Mitglieder. Die Rolls Royce – Vereinbarung sieht Qualifizierungsmaßnahmen, die hinsichtlich Art und Umfang zwischen dem Executive Ausschuss (Präsidium) und dem Unternehmen vereinbart werden, sowohl für einzelne Mitglieder, wie auch für das Gremium als Ganzes vor.

Im Organisationsstatut des VW-WKBR wird unter der Überschrift „Infrastruktur“ ausgeführt, dass die Konzernunternehmen „eine angemessene Infrastruktur zur Verfügung stellen“, die für eine Mitarbeit im VW-WKBR erforderlich ist. „Gleiches gilt für erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen“. Hier hat sich in der Praxis herauskristallisiert, dass neben individueller Qualifizierung auch Maßnahmen für das Gremium durchgeführt werden. Sach- und themenbezogene Seminare wurden – oft auf regionaler Ebene und teilweise auch mit Beteiligung des Managements – durchgeführt.

Keine Formulierungen finden sich in der SKF- und der Daimler-Vereinbarung.

6.8 Aktivitäten und Vereinbarungen des WBR

Nach mehreren Jahren des Bestehens stellt sich die Frage, inwieweit die Zusammenarbeit im jeweiligen Weltbetriebsrat zu weiterführenden Aktivitäten bis hin zu Vereinbarungen auf Weltebene geführt hat.

Bei Daimler, SKF und Volkswagen waren der Weltbetriebsrat jeweils – zusammen mit dem IMB und den jeweiligen nationalen Gewerkschaften aus dem „Heimatland“ des Konzerns – an der Entwicklung, Verhandlung und dem Abschluß einer Internationalen Rahmenvereinbarung (IRV) mit dem Unternehmen beteiligt. Bei Rolls Royce gibt es bis jetzt keine IRV.

Bei Volkswagen gibt es darüber hinaus eine Vereinbarung zur „Arbeitsschutzpolitik des Volkswagen-Konzerns“, die im September 2004 unter Einbeziehung des IMB mit dem Konzern abgeschlossen wurde. In dieser Vereinbarung werden die Prinzipien der konzernweiten Arbeitsschutzpolitik festgelegt, Konzepte zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes sollen entwickelt und zur Schöpfung von Synergien weltweit angewendet werden.

Auf Ebene des Euro-Konzernbetriebsrates wurden Aktivitäten zum VW-Gesetz und zu den Abgasreduzierungs-Beschlüssen der EU beschlossen. Der WKBR hat darüber hinaus gemeinsame Aktionen beschlossen, um die Forderung des EKBR nach Neuverhandlung der vom Porsche-Betriebsrat abgeschlossenen Vereinbarung über die Besetzung des Euro-Betriebsrates bei der Porsche-Holding SE nach einer Übernahme von Volkswagen zu unterstützen.

Das Daimler WEC vereinbarte 2006 mit der Unternehmensleitung „Leitsätze zu Arbeit und Gesundheit“.

6.9 Aufbau betrieblicher Netzwerkstrukturen

Mit dem Aufbau betrieblicher Netzwerkstrukturen ist der regelmäßige Austausch von Informationen unter den Mitgliedern des Weltbetriebsrates gemeint.

Die Voraussetzungen dafür sind zumindest zwischen den Mitgliedern der Gremien gegeben. Die Teilnehmer sind namentlich bekannt und dürften weitgehend die Möglichkeit haben miteinander zu kommunizieren, sei es über private E-Mail-Adressen oder über eine Adresse innerhalb des Firmennetzes. Die Frage stellt sich natürlich, inwieweit diese Möglichkeiten genutzt werden.

Bei Rolls Royce, SKF und Volkswagen sind alle produzierenden Werke im Weltbetriebsrat vertreten (manchmal wird aber, wie bei SKF und bei VW im Falle von Argentinien, der Platz zeitweilig nicht besetzt). Die Voraussetzungen für einen umfassenden Informationsaustausch sind somit gegeben. Lediglich bei Daimler ergibt sich das Problem, daß nicht alle Werke im WEC vertreten sind, somit auch ein Informationsaustausch – zumindest auf den Sitzungen - nur zwischen den Mitgliedern des WEC stattfindet.

Ein weiteres Problem könnte bei der bei Daimler und vor allem bei Rolls Royce vorhandenen regionalen Vertretung die Information der Arbeitnehmervertreter in den Ländern darstellen, die durch einen Vertreter aus einem anderen Land mit repräsentiert werden. Keine der beiden Vereinbarungen zeigt auf, wie die Kontakthaltung mit den „vertretenen“ Einheiten (wie z.B. bei Rolls Royce mit Japan, Hongkong etc. durch den Delegierten aus Singapur) sichergestellt wird. Eine Nachfrage bei einem Mitglied des RR Global Council läßt eher vermuten, daß vorhandene Arbeitnehmervertreter diesem Delegierten noch nicht einmal bekannt sind und somit eine Einbindung dieser Länder in ein Netzwerk nicht gegeben ist.

Die Erfahrung bei SKF zeigt, daß „vorhandene Struktur“ und „Nutzung“ meist auseinanderklaffen. Die Mitglieder im SKF-Weltgewerkschaftsrat nutzen nur sehr beschränkt die Möglichkeit zum gegenseitigen Informationsaustausch und wenn doch, dann geht die Information meist nur an den Vorsitzenden und nicht an alle Mitglieder.

Bei Volkswagen ist das Netzwerk der hauptamtlichen Gewerkschaftskoordinatoren gekoppelt mit dem betrieblichen Netzwerk. Dies bedeutet, daß Informationen, die über dieses Netzwerk verschickt werden, nicht nur an die Gewerkschaftskoordinatoren gehen, sondern gleichzeitig auch an die betrieblichen Delegierten im Weltkonzernbetriebsrat. Eine umfassende Information ist somit gegeben. Die Erfahrung zeigt aber auch hier, daß diese Möglichkeiten nicht umfassend von allen Mitgliedern des Netzwerkes genutzt werden. Neben dem IMB-Koordinator des WKBR nutzen vor allem die betrieblichen WKBR-Mitglieder dieses Netzwerk zum Informationsaustausch, weniger die nationalen hauptamtlichen Koordinatoren.

6.10 Aufbau gewerkschaftlicher Netzwerkstrukturen

3 der 4 bestehenden Weltbetriebsräte sind überwiegend bzw. ausschließlich mit betrieblichen Arbeitnehmervertretern besetzt. Von Seiten der Gewerkschaften gibt es einen Betreuer oder Koordinator, der das Bindeglied zwischen Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretern darstellt. Diese Struktur deckt sich weitgehend mit derjenigen der Europäischen Betriebsräte.

Im Zusammenhang mit den Europäischen Betriebsräten gibt es seit einiger Zeit Kritik von Seiten vieler Gewerkschaften, daß die jeweiligen Betreuer bzw. Koordinatoren auf nationaler oder lokaler Ebene keine Informationen über die Vorgänge in den Sitzungen der Euro- und Weltbetriebsräte bekämen. Dies liegt zum einen sicherlich an der mangelnden Kommunikation zwischen WBR / EBR-Mitgliedern und ihren Gewerkschaften bzw. deren Betreuer. Zum anderen mag dies daran liegen, daß bei größeren Konzernen nicht alle Betriebe mit Delegierten in den WBRs / EBRs vertreten sind und die Informationsweitergabe auch zwischen WBR / EBR – Mitgliedern und den anderen im jeweiligen Land vorhandenen Betrieben nicht immer so funktioniert, wie dies idealerweise der Fall sein sollte. Im Falle von Rolls Royce und teilweise auch Daimler gibt es zudem die Regelung, daß einzelne Delegierte mehrere Länder vertreten.

Im Falle von SKF gibt es die Möglichkeit, daß die Gewerkschaften auf eigene Kosten Beobachter in die Sitzungen entsenden. Außerdem wird das Protokoll der Sitzungen allen Gewerkschaften zur Verfügung gestellt, die in den Betrieben des Konzerns repräsentativ vertreten sind. Eine Information der Gewerkschaften ist somit sichergestellt.

Bei Volkswagen, wo der benannte IMB-Koordinator einziger hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter im Weltkonzernbetriebsrat ist, wurde – zuerst auf europäischer, dann auch auf Weltebene – ein gewerkschaftliches Netzwerk aufgebaut. Die nationalen Gewerkschaften aus den Ländern, in denen VW Produktionsstandorte hat und die im Weltkonzernbetriebsrat vertreten sind, wurden aufgefordert, einen nationalen Koordinator zu benennen, der Mitglied in diesem Netzwerk ist. 2002 wurde das Netzwerk auf einem Seminar mit diesen nationalen Koordinatoren „aus der Taufe gehoben“. 2007 wurden die nationalen Koordinatoren noch einmal zu einem „Auffrischungsseminar“ zusammengeholt. Mitglieder des Netzwerkes sind auch die Delegierten des Weltkonzernbetriebsrates, so daß sich hier eine zusätzliche Verflechtung mit den betrieblichen Arbeitnehmervertretern ergibt.

Die nationalen Koordinatoren erhalten über dieses Netzwerk vom IMB-Koordinator Sitzungsprotokolle und -berichte sowie weitere Informationen, die auch innerhalb des Weltkonzernbetriebsrates verbreitet werden. Das Netzwerk wird auch von seinen Mitgliedern genutzt, um Informationen über nationale und betriebliche Vorgänge bei VW weiterzugeben. Die Struktur für eine umfassende Information auch der Gewerkschaften ist somit gegeben, sie muß nur genutzt werden. Inwieweit allerdings diese Informationen auch an lokale betriebliche Gewerkschaftsbetreuer bei mehreren Betrieben von VW im jeweiligen Land weitergegeben werden, kann nicht gesagt werden.

Ergänzend hierzu hat mittlerweile die IG Metall–Verwaltungsstelle Wolfsburg ein Netzwerk mit den bei VW vertretenen Gewerkschaften in Spanien, Portugal, Mexiko, Brasilien und Argentinien aufgebaut, über das generelle Informationen über gewerkschaftliche Aktivitäten, Projekte etc. ausgetauscht werden sollen. Ein ähnliches Netzwerk mit den Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa ist im Aufbau. Begleitet und unterstützt werden diese Aktivitäten von einem „Arbeitskreis Internationale Solidarität“, der 1982 auf Ebene der IG Metall-Verwaltungsstelle Wolfsburg gegründet wurde. Der Arbeitskreis ist offen für alle interessierten IG Metall-Mitglieder, vom einfachen Mitglied über Vertrauensleute bis zu Betriebsrats-Mitgliedern. Untergruppen auf regionaler Basis halten Kontakt zu den Gewerkschaften in den Ländern der jeweiligen Region und geben Informationen über die Situation der VW-Arbeiter über verschiedene Kanäle in die Belegschaften der deutschen Werke.

Von Daimler und Rolls Royce sind keine derartigen Strukturen bekannt, über die die Gewerkschaften über die Sitzungen des Daimler WEC bzw. des RR Global Council informiert werden oder über die Informationen über Entwicklungen innerhalb der beiden Konzerne untereinander kommuniziert werden könnten.

7. Zusammenfassende Beurteilung der Weltbetriebsräte

Wie gezeigt, haben die 4 existierenden Weltbetriebsräte eine unterschiedliche Historie und sie zeigen auch unterschiedliche Strukturen, Arbeitsweisen und Intensität der Zusammenarbeit.

Alle 4 wurden von Europäischen Unternehmen vereinbart und basieren deshalb auf den im Heimatland bzw. in Europa vorherrschenden Strukturen der Interessenvertretung von Arbeitnehmern in Betrieb und Unternehmen. Dies bedeutet eine starke Einbindung betrieblicher Arbeitnehmervertreter zu Lasten hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter. Nur dort, wo betriebliche Arbeitnehmerstrukturen nicht vorhanden sind, wurde, wie im Falle von Rolls Royce und Daimler, die Möglichkeit geschaffen, hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre in den Weltgremien einzubinden.

Die vier Vereinbarungen haben jede ihre Stärken und Schwächen, angefangen vom Verhandlungsprozeß der entsprechenden Vereinbarung über die Zusammensetzung bis hin zur Arbeitsweise, gemeinsamen Aktivitäten und den vorhandenen Netzwerkstrukturen.

Insgesamt gesehen dürfte jedoch unstrittig der Weltkonzernbetriebsrat Volkswagen hinsichtlich des Aufbaus einer effektiven Zusammenarbeit der involvierten betrieblichen Arbeitnehmervertreter, wie auch der jeweiligen Gewerkschaften, am weitesten vorangeschritten sein. Dies gilt insbesondere auch für die mittlerweile entstandenen Netzwerkstrukturen auf betrieblicher wie gewerkschaftlicher Ebene, wengleich diese sicherlich noch nicht immer so funktionieren, wie man sich dies idealerweise vorstellt.

Im Falle von SKF dürfte die Einbindung von nationalen Gewerkschaftsvertretern (wenn auch nur als Beobachter) ein Pluspunkt sein. Kritisch anzumerken ist jedoch, daß der Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern des SKF WUC (inklusive der hauptamtlichen Beobachter) nur sporadisch zwischen dem Vorsitzenden und einzelnen Mitgliedern stattfindet, jedoch nicht zwischen allen Mitgliedern des Gremiums. Auch die Versuche, einen themenbezogenen Informationsaustausch, mündlich wie schriftlich, zu organisieren, bleiben immer wieder stecken. Angeforderte Berichte treffen nicht ein, oder werden erst auf den Sitzungen mündlich gegeben. Hier gibt es sicherlich noch reichlich Verbesserungspotential für die Zusammenarbeit.

Über die Zusammenarbeit innerhalb des Daimler WEC liegen wenig Informationen vor. Gleiches gilt auch für den Rolls Royce Global Council. Bei diesem ist jedoch nicht nur die Vorgehensweise des federführenden Amicus-Vertreter bei den Verhandlungen kritisch anzumerken, sondern darüber hinaus auch das Fehlen von Informationen über die Sitzungen bis hin zu der unterlassenen Information und Diskussion der Erweiterung des Gremiums durch einen offiziellen Vertreter aus China, der mit hoher Wahrscheinlichkeit dem ACGB angehört.

8. Weltkonzernausschüsse oder Weltbetriebsräte – welches Konzept soll weiter verfolgt werden?

Basierend auf der Schlussfolgerung, daß die Weltkonzernausschüsse ihren ursprünglichen Zielsetzungen nicht gerecht werden und daß es bis heute nur ansatzweise gelungen ist, funktionierende – und zwar über einen längeren Zeitraum hinweg – Netzwerke in multinationalen Konzernen aufzubauen, so stellt sich die Frage, ob Weltbetriebsräte eher dazu geeignet sind, die gewerkschaftlichen Zielsetzungen zu erfüllen.

Die 4 in der Metallindustrie existierenden Weltbetriebsräte zeichnen sich zumindest durch regelmäßige jährliche Sitzungen aus, auf denen das Management dem Gremium Informationen über die wirtschaftliche Situation, Aussichten, Investitionsvorhaben etc. gibt und für eine Diskussion zur Verfügung steht. Über Umfang, Tiefe und Qualität dieser Information gibt es bis jetzt keine umfassenden Untersuchungen. Die vorhandenen Informationen lassen jedoch die Schlußfolgerung zu, daß bei zwei oder drei Gremien die Informationen zumindest dem entsprechen, was das Management auf der Basis der EU-Richtlinie dem Europäischen Betriebsrat zur Verfügung zu stellen hat.

Da vor den Sitzungen mit dem Management jeweils „interne Vorbesprechungen“ stattfinden, besteht zumindest einmal pro Jahr die Möglichkeit für einen intensiven Informationsaustausch unter den anwesenden Arbeitnehmervertretern. Auf der Basis dieser Sitzungen besteht auch die Chance, ein Netzwerk aufzubauen, über das auch zwischen den jährlichen Sitzungen Informationen zwischen den Mitgliedern fließen.

In allen 4 Metall-Weltbetriebsräten sind die Gewerkschaften mit hauptamtlichen Funktionären in der einen oder anderen Weise eingebunden – bei dreien über einen zentralen Betreuer, der an den Sitzungen teilnimmt, einschließlich denen mit dem Management. Im vierten WBR – SKF – entscheiden die Gewerkschaften selbst, ob sie einen hauptamtlichen Vertreter zu den Sitzungen schicken.

Von der Papierlage her sind damit die meisten Forderungen an solche internationalen gewerkschaftlichen Gremien auf der Ebene multinationaler Konzerne erfüllt, und der IMB hat alle vier Vereinbarungen als Vertragspartner mit unterzeichnet. Hinsichtlich des Informationsaustausches und des Funktionierens der Netzwerke lässt sich in allen 4, in unterschiedlichem Umfang, noch Verbesserungspotential feststellen. Basierend auf den bisherigen Erfahrungen, gilt dies vor allem für die aktive Beteiligung hauptamtlicher Funktionäre in diesen Netzwerken.

Vor dem Hintergrund sinkender Beitragseinnahmen erscheint es an der Zeit, eine Überprüfung der bisherigen Strategie gegenüber multinationalen Unternehmen durchzuführen. Das Konzept der Weltbetriebsräte weist gegenüber den Weltkonzernausschüssen – vor allem hinsichtlich des Umfangs und der Verfügbarkeit personeller und finanzieller Ressourcen bei den Global Union Federations und vielen ihrer Mitgliedsorganisationen, eindeutige Vorteile auf, vor allem dann, wenn die begleitenden Netzwerke, über die die im Konzern vertretenen Gewerkschaften in den Informationsaustausch eingebunden werden können, zum Funktionieren gebracht werden, ohne daß regelmäßig Sitzungen organisiert werden müssen, die erhebliche Kosten nach sich ziehen können und erhebliche Kapazitäten binden.

Weltkonzernausschüsse werden – zumindest für eine längere Zeit – nicht überflüssig werden. Zumindest für eine Reihe von Konzernen werden sie als „Initialmaßnahme“, über die der Verhandlungsprozeß mit dem Unternehmen zum Abschluss einer Vereinbarung über einen Weltbetriebsrat gestartet werden kann. Dabei ist zu überlegen, wie bestehenden Euro-Betriebsräte als Institution eingebunden werden, über die bis heute vielfach die Verhandlungen über einen Weltbetriebsrat oder aber zum Abschluß einer Internationalen Rahmenvereinbarung (International Framework Agreement – IFA) vorangebracht wurden.

Für die GUFs und die nationalen Gewerkschaften wird wichtig sein, daß ihre Vertreter in den Gremien und Netzwerken aktiv mitarbeiten und nicht nur passiv darauf warten, daß sie Informationen erhalten. Hierfür müssen sie klare Vorgaben mitbekommen und es muß eventuell auch daran gedacht werden, eine Art „Audit“ durchzuführen.

Für diejenigen Hauptamtlichen, die als Betreuer der Weltbetriebsrats-Gremien eingesetzt werden, wobei diese nicht zwingend nur aus dem Personal der GUFs selbst kommen müssen, sollten – ähnlich wie von Seiten des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) für die Betreuer der Euro-Betriebsräte – Richtlinien und Vorgaben vereinbart werden. Zu diesen Vorgaben müssen die Kontakthaltung und Information gegenüber den involvierten nationalen Gewerkschaften sowie der Aufbau und die Betreuung von Informationsnetzwerken gehören. Diese beiden Aufgaben sind bis heute auch in den EMB-Richtlinien für EBR-Betreuer nicht explizit enthalten.

Die Veränderungen, die auf dem bevorstehenden Kongress des IMB anstehen – Wahl eines neuen Präsidenten sowie eines neuen Generalsekretärs – sollten Anstoss dafür sein, eine Bestandsaufnahme und eine neue Standortbestimmung durchzuführen hinsichtlich der Politik gegenüber multinationalen Unternehmen.

Dies wird nicht einfach sein, da vor allem eine Reihe großer Mitgliedsorganisationen des IMB von außerhalb Europas dem Konzept der stärkeren Integration betrieblicher Arbeitnehmersvertreter in die Aktivitäten gegenüber multinationalen Unternehmen zumindest sehr skeptisch – wenn nicht gar ablehnend – gegenüberstehen.

Angesagt ist jedoch – vor allem vor dem Hintergrund sinkender personeller und finanzieller Kapazitäten – eine pragmatische Lösung und nicht ein kritikloses Pochen auf fundamentalistisch – ideologische Grundsätze. Eine stärkere Einbeziehung der betrieblichen Arbeitnehmersvertretungsstrukturen würde nicht nur die GUFs personell und finanziell entlasten, dies würde auch die Politik gegenüber den Multis durch Einbindung der betrieblichen Strukturen stärken und dem Gedanken des Aufbaus einer Gegenmachtposition gegenüber multinationalen Unternehmen einen neuen Schub geben.

	66	70	71	73	74	75	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08		
Siemens																					◆																			
Singer								●	◆																															
SKF						◆		◆	●	◆			◆			◆		●			◆		◆			◆	○	○	○	○	○		○	4	○	○	○	○	○	○
Tenaris																																						◆	◆	
TCE ⁸																							◆																	
Toyota				◆			◆			◆		◆	◆	◆	◆								◆	◆						◆										
Volvo					◆								◆	◆	◆					◆						◆							□			□				
Volkswagen	◆								◆							◆								◆			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

© Robert Steiert, IMB

* Obige Tabelle wurde aus folgenden Quellen erstellt:

- Etty, Tom: Gewerkschaftliche Weltkonzernausschüsse – ein Überblick. In: Olle, Werner (Hrsg.): Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik. Band 1. Berlin 1978, S. 77 – 78
- Rüb, Stefan: Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen. Eine Bestandsaufnahme. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 27, Düsseldorf 2000, S. 22
- Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB): Berichte des Sekretariates an den Kongreß. Verschiedene Jahrgänge

Legende:

- ◆ Weltkonzernausschusstreffen
- ◆ gemeinsame Weltkonzernausschusstreffen
- Dringlichkeitstreffen
- Weltbetriebsratstreffen
- Weltbetriebsratstreffen auf informeller Basis, sog. Weltarbeitnehmerkonferenzen
- Aktions- / Arbeitsgruppen

- 1 1970 = Brown Boveri, vor der Fusion mit Asea
- 2 Beobachterstatus bei Treffen Honda/Nissan/Toyota;
- 3 Gemeinsam mit IPTT und FIET (heute: UNI)
- 4 Sitzung von 2001 wurde wegen des 11. September auf Anfang 2002 verschoben
- 5 Ab der Fusion mit Arcelor Umbenennung in Arcelor-Mittal
- 6 CVRD = Companhia Vale Do Rio Doce
- 7 British Leyland Motor Corporation
- 8 TCE = Thomson Consumer Electronics

Anlage 2: Literaturhinweise / Quellenangabe

- Etty, Tom: Gewerkschaftliche Weltkonzernausschüsse – ein Überblick.
In: Olle, Werner (Hrsg.): Einführung in die internationale
Gewerkschaftspolitik, Band 1, Berlin 1978
- Kruse, Wolfgang / Reutter, Werner: Internationale Gewerkschaftsbewegung.
In: Kittner, Michael (Hrsg.): Gewerkschaftsjahrbuch 1993, Köln 1993
- Rüb, Stefan: Weltbetriebsräte und andere Formen weltweiter
Arbeitnehmervertretungsstrukturen in transnationalen Konzernen.
Eine Bestandsaufnahme. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 27,
Düsseldorf 2000
- Steiert, Robert: Euro-, Weltbetriebsräte und deren Betreuung als Prüfsteine
internationaler gewerkschaftlicher Politik. Hektographiertes
Manuskript. Frankfurt 1999
- Tudyka, Kurt P. (Hrsg.): Multinationale Konzerne und Gewerkschaftsstrategie.
Hamburg 1974

Vereinbarungen über Weltbetriebsräte:

Vereinbarung zur Welt-Arbeitnehmervertretung (World Employee Committee) bei
DaimlerChrysler, Stuttgart 2002

Rolls-Royce plc: Rolls-Royce Global Council, 2005

Weltrat der Arbeitnehmer von SKF, Steyr 1995, sowie die modifizierte Vereinbarung
für den Weltrat SKF, Göteborg 2005

Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung
und dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat, Barcelona 1999