Information und Konsultation zur Vorbereitung der Gründung eines Europäischen Betriebsrates bei Johnson Electric Europe

Dokumentation

(Agreement VS/2007/0274, Accounting No: SI2.469585)

Durchgeführt von Arbeit und Leben Bremen
im Auftrag der IG Metall/Deutschland und der Gewerkschaft UNIA/Schweiz

Gefördert durch
die Europäische Kommission GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Anpassungsfähigkeit, sozialer Dialog & soziale Rechte, Arbeitsrecht und Arbeitsorganisation

Inhalt

1. Ausgangslage 3

1.1 Einige Anmerkungen zum Industriebereich Automotive 3

1.2 Johnson Electric Europe 4

1.3 Information und Kommunikation im Unternehmen 6

2. Zu Zielsetzungen und Aktivitäten des Projektes 7

2.1 Ansätze transnationaler Aktivitäten 7

2.2 Ziele des Workshops in Bremen 8

3. Zum Verlauf des Projektes 9

3.1 Planung und Anlage des Workshops in Bremen 9

3.2 Zu Programm und Verlauf 10

3.3 Zu den Ergebnissen des Workshops 12

3.4 Erzielte Vereinbarungen und Zeitrahmen 13

4. Der Weg zum BVG 15

4.1 Zum Vertragsentwurf für eine EBR-Vereinbarung 15

4.2 Zum aktuellen Stand des Prozesses 19

5. Evaluation des Projektverlaufs und der Ergebnisse 21

1. Ausgangslage

Im Projektzeitraum sollten die grundlegenden Voraussetzungen für einen Europäischen Betriebsrat bei Johnson Electric Europe geschaffen werden. Johnson Electric ist ein Unternehmen der Zuliefererindustrie mit dem Schwerpunkt Automotive (ca. 56%), und Industrieautomation (ca. 32%). Die Unternehmensgruppe wird von einer Holding in China gesteuert, die weltweit 40.000 Beschäftigte in zwanzig Ländern aufweist, davon ca. 30.000 in China. Die europäische Muttergesellschaft (Johnson Electric Europe) ist in Murten/Schweiz angesiedelt und mit acht Produktionsstandorten in sechs europäischen Ländern (ca. 3.700 Beschäftigte, davon gut die Hälfte an Standorten in Ungarn und Polen) vertreten sowie weiteren technischen Zentren und Verkaufsgesellschaften. Johnson Electric ist somit ein Unternehmen, dass dem enormen Strukturwandel insbesondere der Automobilindustrie und deren Zulieferer in den vergangenen 10 Jahren unterworfen ist und auf den sich verschärfenden globalen Konkurrenzkampf mit umfassenden Umstrukturierungen (2005 Übernahme der Saja-Burgess Group) reagiert hat. Das hat direkte Auswirkungen auf die europäischen Standorte und damit auch die Entwicklung der Arbeitsplätze durch Standortverschiebungen/-verlagerungen zwischen West- und Osteuropa und darüber hinaus nach Nordafrika und China.

1.1 Einige Anmerkungen zum Industriebereich Automotive

Die Automobilbrache ist einer der umsatzstärksten Wirtschaftsbereiche überhaupt. Sie ist weltweit stark vernetzt wie kaum eine andere. Die Bereiche sind vielfältig von Forschung und Entwicklung über Produktion und Vertrieb bis hin zu Marketing.

Im Jahre 2005 erwirtschaftete die Automobilindustrie weltweit 15% des Bruttosozialproduktes und schaffte ca. 9 Millionen Arbeitsplätze bei Herstellern und Zulieferern. Auch durch die Erschließung neuer Märkte speziell im asiatischen Raum wird sich dieser Industriezweig weiter positiv entwickeln. Während 2006 in den USA und Japan sich die Absatzzahl der verkauften Automobile verringerte, stieg in Westeuropa der Verkauf leicht an. Erstmals nach zwei rückläufigen Jahren wurden in den zehn EU-Ländern wieder mehr Fahrzeuge verkauft. Insgesamt stieg der weltweite Automobilabsatz 2006 in den betrachteten Ländern um 3 Prozent auf 62,8 Millionen Fahrzeuge (vgl. VDA 2007).

Auch in Zukunft wird die Automobilindustrie zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen gehören und bis 2018 um ca. 2 Prozent wachsen. Besondere Wachstumsraten werden hier in Asien erwartet, wobei alleine in China und Indien bis zu 7mio zusätzliche Fahrzeuge produziert werden. Darüber hinaus werden in Russland nochmals 3.5 Millionen zusätzliche Fahrzeuge auf den Markt kommen.

In Westeuropa wird ein etwas geringes Wachstum erwartet. Es sollen ca. 600.000 Einheiten zusätzlich entstehen, wobei hier das Hauptaugenmerk auf den Premiumsektor liegen wird. Eine Ausnahme kann dabei Deutschland sein, hier soll der Absatz um ca. 10% auf 5.9 Millionen Einheiten bis 2018

steigen. (Vgl. IKB 2007)

Mit dem Trend zum Outsourcing der OEM´s (Original Equipment Manufacturer) von Systemteilen oder der Vormontage ganzer Module wird die Stellung der Automobilzulieferer neu definiert. Nach einer Prognose von Mercer Management Consulting und dem Frauenhofer-Instituten werden die Zulieferunternehmen der Automobilindustrie bis 2015 große Teile von Entwicklung und Produktion von den Autoherstellern übernehmen und dadurch um insgesamt 70 Prozent wachsen können. (Vgl. MMC et. Al. 2004) Sie reicht von der Herstellung ganzer Komponenten (Beleuchtungssysteme und Kfz-Elektrik) über Erstausrüsterfertigteile (Autogurte, Federn, Bremstrommeln) bis hin zu Vorprodukten, die erst über nachgelagerte Produktionsstufen in die Kraftfahrzeugproduktion einfließen (Griffelemente, Rohre und Drähte, Duroplaste, Lacke, Stanz- und Gesenkschmiedeteile).

Aber nicht nur die Fertigung wird von den OEM´s übertragen, sondern auch die Vorarbeiten, wie Forschungs- und Entwicklungsleistungen, was zu einer stärkeren industriellen Arbeitsteilung führt. Es werden vermehrt Produkte gehandelt, die in den konkurrierenden Ländern in ähnlicher Qualität und technischer Reife hergestellt werden. Es reichen deshalb schon geringe Wettbewerbsunterschiede aus, um die Warenströme zu verlagern. Der entstehende Wettbewerbsdruck setzt über den technischen Fortschritt eine Entwicklungsspirale in Gang.

Hier werden spezielle Ingenieurbüros, Entwicklungszentren, aber auch Universitäten direkt von den Zulieferfirmen beauftragt, um gemeinsam an Innovationen zu arbeiten, um diese den OEM´s in verschieden Entwicklungs- und Ausbaustufen anzubieten. Nach Erkenntnis des Automotive-Clusterreports 2006 vom Institute für Medienforschung und Urbanistik wird der Entwicklungsteil der Kfz-Zulieferer bis 2010 auf etwa 50% ansteigen (vgl. Dispan und Stieler 2006). Innovationen können so auch in Zukunft, speziell im automobilen Premiumsektor für einen tendenziellen Anstieg an Arbeitsplätzen in der automobilen Zulieferindustrie sorgen.

Die Überlegung Arbeitsplätze innerhalb Europas aufgrund der Lohnkosten zu verlagern ist allerdings mittlerweile nicht immer vorteilhaft. So sind qualifizierte Arbeitskräfte in osteuropäischen Staaten bereits tendenziell am westeuropäischen Lohnniveau orientiert. Es beeinflussen aber auch weite Kriterien die Automobilzulieferer. Die Faktoren Infrastruktur, Qualität von Forschung und Entwicklung, Managementkapazitäten, Schulungs- und Ausbildungsbedarf, Währungsrisiken und Einbußen bei der Produktqualität führen dazu, dass der Lohnkostenfaktor mehr und mehr in den Hintergrund gerät.

1.2 Johnson Electric Europe

Das Unternehmen Johnson Electric wurde bereits 1959 von Mr. and Mrs. Wang Seng Liang gegründet und begann zunächst als Familienbetrieb der lokal Mikromotoren in Hongkong herstellte. Ihr Hauptunternehmensfeld sind heute Schalter und Elektromotoren für eine Vielzahl von Geräten von der elektrischen Zahnbürste bis zum Automobil.

Schon in den siebziger Jahren gelang es der Familie den Umsatz auf über einer Million US Dollar zu steigern, bis der Umsatz der Firma 1980 bei ca. 16 Millionen US Dollar lag. Um das Wachstum weiter zu forcieren, siedelte die Firma 1982 ihre Produktion in den Sonderwirschaftsbereich Shajing an, in der heute eine kleine Stadt besteht - Johnson City - mit ca. 30000 Mitarbeitern. Diese Konzentration ermöglichte es dem Unternehmen die Lohnstückkosten erheblich zu senken.

In den Achtziger Jahren weitete das Unternehmen sich stark auf den asiatischen Raum aus und ging 1984 an die Hongkonger Börse, an der es bis heute gelistet ist. Ein Jahrzehnt später siedelte Johnson Electric auch verstärkt nach Europa und vernetzte sich weiter auf dem amerikanischen Kontinent. Die letzte große Ausweitung wurde 2005 mit der Übernahme der Schweizer Saia Burgess Gruppe getätigt, die ihrerseits wiederum über verschiedene Standorte in Europa verfügten**.** Heute umfasst das Unternehmen mehr als 40000 Mitarbeiten in über 20 Länder. Es werden 3 Millionen Motoren pro Tag und 15 Schalter pro Monat hergestellt und ein Jahresumsatz (Annual Revenue) von 2 Milliarden US Dollar erwirtschaftet.

Das Unternehmen gliedert sich in einen Automotive, Industry, Components & Services Sektor und andere Kleingruppen, in denen das Tagesgeschäft koordiniert wir. Gesteuert werden diese Sektoren aus der Firmenzentrale von Hongkong. Die einzelnen Produktsparten werden durch verschiede Firmen abgedeckt, die je nach Region oder Kontinent ein bestimmten Markt beliefern. Hier sind häufig Planungs- und Produktionsstandorte getrennt.

Ziel des Unternehmens ist der weitere Ausbau des Netzes von Unternehmensstandorten, um möglichst eng mit verschiedenen Automobil- und Technologieherstellern zu kooperieren. Deshalb wird eine konsequente Politik des Wachstums verfolgt. Dazu gehört ebenfalls, nicht nur Zulieferer zu sein, sondern auch den Service für ihre Produkte zu gewährleisten.

Ein weiterer Bereich, der für die jeweiligen Kunden angeboten wird, ist die individuelle Planung und Forschung. Hier können ganze Problemstellungen eines Kunden in Auftrag gegeben werden um dann durch Forschung, Entwicklung und eigenständiger Produktion von Johnson Electric eine maßgeschneiderte Lösung für den Auftraggeber bereitzustellen.

Diese Philosophie ist das sich das Unternehmen stark auf die Bedürfnisse des Kunden anpasst. “We begin by understanding our customers' business needs and product application requirements of the end user of our customers' products. Then we design and deliver innovative motion solutions that help our customers to differentiate their products in the marketplace. Our goal is to be instrumental in the successful launch of our customers' products in their respective marketplaces” (Auszug aus der Homepage des Unternehmens www.johnsonelectric.com).

Hiermit verschafft sich Johnson Electric eine Know-how Potential, das es zulässt, Synergieeffekte für andere Projekte zu nutzen. Johnson Electric ist in vielen Brachenbereichen schon jetzt Weltmarktfüh-

rer und vermittelt dies auch nach außen. Um dieses Ziel weiter zu verfolgen, steht zu erwarten, dass auch in Zukunft weitere Zukäufe getätigt um die Stellung als Marktführer in weiteren Bereichen auszubauen.

In diesem Zusammenhang wurde 2005 die Saia Burgess Gruppe übernommen und zusammen mit anderen Unternehmensteilen zum Verbund Johnson Electric Europe restrukturiert. Die Zentrale liegt in Murten in der Schweiz. Von hier aus wird das Europageschäft koordiniert. Nach der Übernahme durch Johnson Electric wurde ein starker Konzernumbau verfügt, der zurzeit weiter anhält, um Synergieeffekte des Unternehmens zu nutzen. Dabei wurden weite Teile der industriellen (Massen-) Produktion an günstigere Standorte verlegt.

Man kann hier von einer chinesischen Strategie sprechen, die Johnson Electric exemplarisch mit ihrem Wachstums aufzeigt. In einem sehr wichtigen und komplizierten Feld wie dem Automotivbereich kauft sich das Unternehmen gezielt ein. Zum Einen natürlich um weltweites Wachstum zu erzielen und zum Anderen um Wissen und Know How einzukaufen, welches in China noch nicht vorhanden ist. Gerade in einem Bereich wie dem Automotive Sektor ist dies aufgrund des Konkurrenzdrucks von entscheidender Bedeutung. Andere Unternehmen des Bereiches, wie zum Beispiel Delphi, sind starke Konkurrenten, die gerade im Know How Bereich eine ähnliche Strategie wie Johnson Electric verfolgen. Es scheint hier ein Wettlauf der Innovationen in Gang zu kommen, der entscheidend für das Unternehmen sein wird. Aber auch ein weiterer Gedanke steht ebenso hinter der Unternehmenspolitik von Johnson Electric. Indem sie bekannte Firmen, wie jetzt Saia-Burgess übernehmen, kaufen sie auch den Namen und den Kundenstamm. Das Unternehmen hat bisher kein Interesse den Namen des jeweiligen Herstellers, den sie übernommen haben, zu ändern, sondern bauen auf den Bekanntheitsgrad und die jeweilige Identifikation mit den Kunden in unterschiedlichen Regionen oder weltweit (Markenpolitik).

Hierin kann auch eine Veränderung der chinesischen Industriepolitik begründet liegen. Die Skepsis gegenüber chinesischen Produkten ohne westliche Marktbindung ist außerhalb Chinas recht hoch, was nicht zuletzt der gescheiterte Versuch, in 2006 mit einer chinesischen Automarke in den Europäischen Markt zu gehen, zeigt. China möchte nicht nur die verlängerte Werkbank anderer Industrienationen sein, sondern einheimische Unternehmen weltweit etablieren, um so seine Position als Wirtschaftsmacht (und eben nicht nur als billiger Produzent oder Absatzmarkt) in der Welt auszubauen.

1.3 Information und Kommunikation im Unternehmen

Dementsprechend ist die Information und Kommunikation im Unternehmen ausgerichtet. Alle Informationen des Unternehmensgeflechtes laufen bei der Johnson Electric Group in China zusammen. Hier werden die Entscheidungen über Finanzen, Personalentwicklung, technische Ausrichtung und Marktstrategien für die einzelnen Bereiche getroffen und in über eine konzentrierte top-down Ausrichtung in die einzelnen Unternehmensbereiche hinein umgesetzt. Eine Kommunikation über die Unternehmenspolitik findet nach unserem Ermessen nur im Vorstand und im obersten Management statt.

Zwischen den einzelnen Unternehmensbereichen gibt es zum jetzigen Zeitpunkt außer über die Unternehmensspitze keine weitere Kommunikation und Abstimmung. Entscheidungen über Marktstrategien, Produkt- und Personalentwicklung sowie über Standorte fallen so aus der Sicht der Beschäftigten und auch des regionalen und Standortmanagements oft überraschend und nicht durchschaubar. In weiten Teilen der Unternehmensgruppe gibt es keine gewerkschaftliche Repräsentanz an den Standorten. Dies gilt auch für die europäische Ebene. Hier liegt eine Kommunikation und Information über die Standortentwicklungen, wenn überhaupt existent, eher in der industriellen Zusammenarbeit aus der Verflechtung der übernommenen Altunternehmen (z.B. Saja-Burgess) begründet.

Diese Struktur im Unternehmen verstärkt die Konkurrenz der Standorte untereinander (insbesondere zwischen den west- und osteuropäischen Standorten) und trägt nicht unerheblich zur Verunsicherung der Belegschaften hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzperspektiven bei. Zudem wird überall dort, wo nationale gesetzliche Regelungen Vertretungs- und Mitbestimmungsrechte einräumen, die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen durch die mangelnde Transparenz der Entscheidungen im globalen Gesamtunternehmen erschwert und letztlich allein auf Problemlagen am Standort zurückgeworfen, die oft für die eigentlichen Entscheidungen über Erhalt und Verlagerung von Standorten nicht relevant sind.

2. Zu Zielsetzungen und Aktivitäten des Projektes

Mit unserem Projekt wollten wir einen Beitrag zur Verbesserung der Information und der Konsultationsrechte der ArbeitnehmerInnen des Unternehmens in Europa leisten. Ziel war es, mit unseren Aktivitäten die Voraussetzung für die Gründung eines Europäischen Betriebsrates bei Johnson Electric Europe zu schaffen und damit einen Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung und damit auch zur Verbesserung der sozialen Situation der Beschäftigten an den europäischen Standorten zu leisten.

2.1 Ansätze transnationaler Aktivitäten

Bereits seit Ende der 90iger Jahre gab es im ehemaligen Unternehmen Saja-Burgess erste Kontakte der Interessenvertretungen zwischen den Standorten in Deutschland und der Schweiz. Mit der Ausweitung der Aktivitäten von Saja-Burgess nach Osteuropa (hier an zwei Standorte in Ungarn) kam es auch zur Verlagerung von Produktionsanteilen an die dortigen Standorte, was in den westeuropäischen, insbesondere in den deutschen Standorten erhebliche Ängste um die Arbeitsplatzsicherheit auslöste. An den ungarischen Standorten Ozd und Hatvan bestand allerdings keine Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, so dass Informationen über die dortige Entwicklung nur über die Information der Unternehmensleitung bzw. über persönliche Kontakte von Beschäftigten im Rahmen der industriellen Zusammenarbeit bestanden.

Mit Unterstützung der (deutschen) Gewerkschaft IG Metall und der (schweizerischen) UNIA wurde noch im Altunternehmen eine Initiative zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates in Gang gesetzt, die jedoch von Seiten der Unternehmensleitung verschleppt wurde. Die Übernahme von Saja-

Burgess durch Johnson Electric in 2005 verhinderte dann weitere Schritte auf dem Weg zum EBR, zumal damit das Unternehmen auch in Europa neu strukturiert wurde.

Diese neue Lage ließ insbesondere bei den schweizerischen und deutschen Beschäftigten, ihren Interessenvertretungen und den Gewerkschaften die Einsicht wachsen, dass eine adäquate Interessenvertretung zur Sicherung und Qualifizierung der Standorte und Arbeitsplätze des Unternehmens in Europa nur im Rahmen einer transnationalen Zusammenarbeit von Interessenvertretungen und Gewerkschaften gewährleistet werden kann. Eine neue Initiative von UNIA und IG Metall im Jahr 2006 führte dann zur Beauftragung von Arbeit und Leben, ein Projekt zur , Information und Konsultation zur Vorbereitung der Gründung eines Europäischen Betriebsrates bei Johnson Electric Europe im Jahr 2007 zu beantragen, um gemeinsam mit VertreterInnen der Beschäftigten aus sechs europäischen Ländern die Voraussetzungen für den Aufbau eines Europäischen Betriebsrates zu schaffen.

2.2 Ziele des Workshops in Bremen

Mit dem Workshop in Bremen sollten erstmals seit Bestehen der neuen Unternehmenskonstellation (und letztlich auch bezogen auf das Altunternehmen Saja-Burgess) erstmals VertreterInnen aus den Produktions- und Entwicklungsstandorten in sechs europäischen Ländern zusammenkommen.

So wollten wir einen ersten Ansatz zur Kommunikation untereinander schaffen, um Informationen zu Entwicklung der Standorte, zu möglichen Perspektiven aber auch Ängsten und Befürchtungen der Beschäftigten zu gewinnen und sich darüber auszutauschen.

In einem zweiten Schritt wollten wir und dann über die je unterschiedlichen Bedingungen der Interessenvertretung an den Standorten informieren, um darüber eine Transparenz im Unternehmen herzustellen und Ansatzpunkte für eine gemeinsame Initiative zu erhalten.

In einem weiteren Schritt sollten die TeilnehmerInnen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Struktur und die Handlungsmöglichkeiten einer europäischen Interessenvertretung bei Johnson Electric Europe informiert werden, um auch für sich einschätzen zu können, welche Vorbedingungen dazu an den jeweiligen Standorten erreicht werden müssen.

Auf dieser Basis sollte dann die Entscheidung fallen, ob die in Bremen anwesenden VertreterInnen der Standorte der Konstituierung eines Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) zustimmen. Dabei wollten wir auch klären, wie sich das BVG angesichts der Beschäftigtenzahlen zusammensetzen würde.

In den Prozess sollte auch die Unternehmensleitung von Johnson Electric Europe einbezogen werden. Vom Konzernsitz in Murten/Schweiz war dazu die Personaldirektorin Frau Karin Bratschke, über die Vorbereitung informiert und auch nach Bremen eingeladen.

3. Zum Verlauf des Projektes

In der Gesamteinschätzung betrachten wir das Projekt als erfolgreich. Die o.g. Ziele konnten erreicht werden und wir haben einen erkennbaren Beitrag zur Verbesserung von Information und Kommunikation im Unternehmen leisten können. Der Weg zum Aufbau eines Europäischen Betriebsrates ist beschritten, wenngleich die dabei auftretenden Schwierigkeiten und Probleme angesichts der Struktur des Unternehmens in dem kurzen Projektzeitraum bis zum März 2008 nicht gänzlich ausgeräumt werden konnten.

3.1 Planung und Anlage des Workshops in Bremen

An der Planung des Workshops in Bremen waren neben Arbeit und Leben als durchführender Einrichtung maßgeblich die Gewerkschaft UNIA und die IG Metall beteiligt. Die Kollegen Alfred Eger, UNIA, und Klaus Buchholz, IG Metall, waren bereits in die vorherigen Aktivitäten bei Saja-Burgess involviert und verfügen über umfangreiche Erfahrungen bei der Betreuung von EBR als gewerkschaftliche Experten. Zudem konnten wir die Kollegen Jochen Tholen vom Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen sowie den Kollegen Werner Altmeyer, Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte, Hamburg, für die Mitarbeit als Experten gewinnen. Die Personaldirektorin für die Europäischen Standorte, Frau Karin Bratschke, wurde ebenfalls in die Vorbereitung einbezogen, unterstützte das Vorhaben und stellte dann auch in Bremen das Unternehmen vor.

Die betrieblichen Interessenvertretungen an den Standorten Murten in der Schweiz und Oldenburg in Deutschland waren ebenfalls an der Vorbereitung des Workshops in Bremen beteiligt. Die Personaldirektorin für Europa wurde über die Planung des Workshops laufend informiert und unterstützte den Prozess ihrerseits durch Information der Standorte sowie ihre Teilnahme an dem Workshop.

Von Seiten der Gewerkschaften war der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) in das Projekt einbezogen und informierte seinerseits die zuständigen Gewerkschaftsdachverbände in den beteiligten Ländern (neben der Schweiz und Deutschland waren das Ungarn, Polen, Italien und Frankreich).
So konnten wir 21 VertreterInnen aus neun Standorten von Johnson Electric Europe in sechs europäischen Ländern erstmals zu einem gemeinsamen Workshop vom 16. bis zum 19. September 2007 einladen.

In der Vorbereitung einigten wir uns darauf, angesichts der Bedeutung des Workshops den TeilnehmerInnen die Möglichkeit einzuräumen, in ihren Landessprachen zu kommunizieren. Zwar hat die Unternehmensleitung Englisch als verbindliche Kommunikationssprache im Unternehmen festgelegt; wir wollten allerdings Barrieren durch die Nutzung einer Fremdsprache ausräumen, zumal nicht vorausgesetzt werden konnte, dass alle eingeladenen VertreterInnen Englisch soweit beherrschen, um sich adäquat in den Workshop einbringen zu können. Auf der Basissprache Deutsch (Schweiz/Deutschland) wurde im Verlauf des Workshops simultan in die Landesprachen Ungarisch.

Polnisch, Italienisch und Französisch übersetzt. Ebenso wurden verschiedene Dokumente wie Programm, EU-Direktiven, Kurzdokumentationen und Info-Schreiben in den Landesprachen vorgelegt bzw. in diese übersetzt. Dies hat sich im Workshop als richtig und effizient erwiesen.

Insgesamt nahmen an dem Workshop 37 Personen (einschl. Unternehmensleitung, Projektleitung, Experten, Dolmetscher und Techniker) teil.

3.2 Zu Programm und Verlauf

Aus **Ungarn** kamen von den Standorten Saia Burgess Hatvan und Ozd 7 VertreterInnen. Die beiden Standorte in Ungarn haben zusammen ca. 1100 Mitarbeiter die vornehmlich in der Produktion tätig sind.

Aus der **Schweiz** kamen zwei Vertreter aus dem Saia-Burgess Werk Murten. Das Saia-Burgess Werk in Murten ist gleichzeitig Sitz der Europazentrale von Johnson-Electric mit ca. 25 Beschäftigten. Die ca. 700 Mitarbeiter der Produktion aus zwei Firmen sind vor allem in Entwicklung und Werkzeugbau tätig.

Die **Polnischen Mitarbeiter** wurden von drei Kolleginnen des Standortes Dabrowa Gornica vertreten. Der Standort umfasst ca. 600 Mitarbeiter von denen 95% Frauen sind. Produktionslinien wurden von Deutschland und England hierher verlagert die hauptsächlich Elektromotoren herstellen. Dieser Standort kann bis 2009 die Vorteile einer Sonderwirtschaftszone nutzen.

Aus **Frankreich** war der Standort Gennevilliers mit einer Kollegin vertreten. Dieser Standort ist ein reiner Service und Logistikpunkt von Johnson Electric und hat ca. 25 Mitarbeiter von den 15 ständige Außendienstler sind. Vom Unternehmen Gata France nahmen keine Vertreter teil.

Die **Italienischen Mitarbeiter** wurden durch zwei Kollegen vom Johnson Electric Standort in Asti vertreten. Die ca. 600 Mitarbeiter in Asti stellen vornehmlich Kühler und Fenster Schieber für BMW her, wobei schon ein beträchtlicher Teil nach China verlagert wurde.

Die drei **deutschen Standorte** Saia-Burgess und SBE Mikrotechnik GmbH in Oldenburg, Johnson Electric Halver und Saia-Burgess Dresden GmbH wurden von insgesamt sieben Mitarbeitern vertreten (Saia-Burgess Oldenburg, SBE Mikrotechnik GmbH, Johnson Electric Halver, Saia-Burgess Dresden GmbH)

Das geplante Programm konnte wie nachstehend durchgeführt werden.

Programm

1. Tag – Sonntag, 16. September 2007

Anreise Einchecken im Hotel bis 17.00 Uhr

18.00Uhr	Begrüßung der TeilnehmerInnen im Gewerkschaftshaus Bremen (Klaus Buchholz/IG Metall, Alfred Eger/Unia, Willi Derbogen Arbeit und Leben)
19.00 Uhr	Gemeinsames Abendessen

2. Tag – Montag, 17. September 2007

09.00 Uhr	kick off des Seminars Vorstellung des TeilnehmerInnen, Vorstellung des Programms (Person/Standort/Gewerkschaft)
11.00 Uhr	Strukturwandel in der Zuliefererindustrie Automotive (Dr. Jochen Tholen/Institut für Arbeit und Wirtschaft)
12.00 Uhr	Mittagessen
14.00 Uhr	Johnson Electric Europe - Struktur und Perspektiven einer internationalen Unternehmens-gruppe, Formen und Möglichkeiten von Information und Mitwirkung von ArbeitnehmerInnen (Karin Bratschke, Personaldirektorin Johnson Electric Europe)
16.00 Uhr	Interessenvertretung in Europa (Dr. Werner Altmeyer, EBR-Training)
20.00 Uhr	Abendessen

3. Tag – Dienstag, 18. September 2007

09.00 Uhr	Seminarbeginn
09.15 Uhr	Der Europäische Betriebsrat – Grundlagen und Schritte zum Aufbau (Buchholz/IGMetall, Eger/Unia)
11.00 Uhr	Vertiefung der Information in nationalen Arbeitsgruppen
13.00 Uhr	Mittagessen
14.00 Uhr	Aufarbeitung der AG-Ergebnisse im Plenum
16.30 Uhr	Das ‚Besondere Verhandlungsgremium' Bildung und Aufgaben (Buchholz/IGMetall, Eger/Unia)
20.00 Uhr	Abendessen

4. Tag – Mittwoch, 19.September 2007

09.00 Uhr	Seminarbeginn
09.15 Uhr	Vereinbarung der weiteren Kooperation Organisation der transnationalen Information Modalitäten der Bildung eines BVG bei Johnson Electric Europe Zeitliche Vereinbarungen Unterstützung (Moderation: Buchholz IGM, Eger Unia)
12.00 Uhr	Seminarevaluation
13.00 Uhr	Mittagessen, Abreise

Der Ablauf des Workshops hat unsere Einschätzungen voll bestätigen können. Von allen Beteiligten wurde die Tatsache begrüßt und auch entsprechend genutzt, sich erstmals in einem solchen Rahmen treffen zu und austauschen zu können. Wenngleich Unsicherheiten und Konkurrenzen anfänglich spürbar waren, konnten diese in der gemeinsamen Diskussion über den Zeitraum des Workshops abgebaut werden. Insbesondere die Tatsache, zum ersten Mal auch einen Austausch mit der Unternehmensleitung auf dieser Ebene zu haben, wurde von allen TeilnehmerInnen, auch von Frau Bratschke, begrüßt.

3.3 Zu den Ergebnissen des Workshops

Auf dem Hintergrund einer intensiven Vorstellung der Standorte und ihrer Strukturen sowie einer umfassenden Einführung in die globalen Entwicklungstendenzen im Industriebereich Automotive erläuterte die Vertreterin der Unternehmensleitung die Unternehmenspolitik von Johnson Electric und deren Ziele in den kommenden Jahren mit Schwerpunkt auf den in Europa angesiedelten Standorte und Unternehmensbereiche. Der europäische Teil des Unternehmens befindet sich aufgrund der Zukäufe und Entwicklungen in den beiden vergangenen Jahren in einem umfassenden Umstrukturierungsprozess, der zu erheblichen Veränderungen mit Auswirkungen für die Beschäftigten führen kann (Neuordnung von Unternehmensbereichen, Standortverlagerungen, etc).

Die anwesenden VertreterInnen der europäischen Standorte stimmten darin überein, dass diese Entwicklung Konkurrenzen, Unsicherheit und Ängste bei den Beschäftigten in den Standorten auslöst, da die Kommunikation zwischen Unternehmensführung und Standorten dazu unzureichend ist, eine Kommunikation zwischen den Standorten nur insoweit besteht, als die Entwicklungs- und Produktionsprozesse das erfordern. Eine Kommunikation zwischen Interessenvertretungen an den Standorten besteht bisher nicht, zumal die Interessenvertretungsstrukturen in den jeweiligen Ländern äußerst unterschiedlich sind, in den Standorten in Polen und Ungarn zur Zeit keine gewerkschaftlichen oder betrieblichen Interessenvertretungen bestehen.

Alle VertreterInnen aus den Standorten betonten die Notwendigkeit von Information und Kommunikation über die nationalen Standorte hinaus, um auf Veränderungen im Unternehmen rechtzeitig reagieren und die Arbeitsplätze und Standorte in Europa absichern zu können.

Nach einer Einführung in die unterschiedlichen Systeme der Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen in Europa und die Richtlinie 94/45 des Europäischen Rates zu Europäischen Betriebsräten kamen die anwesenden TeilnehmerInnen nach ausführlichen Diskussionen (in Arbeitsgruppen und im Plenum) einstimmig zu der Entscheidung, die Gründung eines Europäischen Betriebsrates anzustreben.

Die TeilnehmerInnen verständigten sich darauf, die Belegschaften an ihren jeweiligen Standorten

über die Ergebnisse des Workshops zu unterrichten.
Zu dem Besonderen Verhandlungsgremium (BVG) werden je ein/e VertreterIn aus jedem Land rechtzeitig vor der 1. Sitzung benannt (aufgrund der Beschäftigtenzahlen in Ungarn gg. 2 VertreterInnen. Dort soll auch bis zum Ende des Jahres eine betriebliche Interessenvertretung in den Standorten gewählt werden).

Der Schweizer Standort wird an dem Prozess beteiligt. Ein entsprechendes Einverständnis wurde von Frau Bratschke gegeben.

3.4 Erzielte Vereinbarungen und Zeitrahmen

Folgende Vereinbarungen wurden zum Abschluss des Workshops getroffen und in der Folge von der Gewerkschaft UNIA mit der Unternehmensleitung am 03. Dezember 2007 verhandelt. Frau Bratschke stimmte diesen Vereinbarungen für Johnson Electric Europe zu und eröffnete damit den Weg zu Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung zur Konstituierung eines Europäischen Betriebsrates.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen wurde in einem Protokoll festgehalten, übersetzt und den TeilnehmerInnen des Workshops, dem EMB sowie den zuständigen nationalen Gewerkschaften zugeleitet:

Vom 16. bis 19. September 2007 führten Arbeit und Leben Bremen, die Gewerkschaften IG Metall und Unia ein von der EU finanziertes internationales Seminar zu Johnson Electric (früher teilweise Saia- Burgess) in Bremen durch. Teilnehmende aus allen Produktionsstandorten und Ländern in Europa waren präsent: Ungarn, Polen, Deutschland, Frankreich, Italien und der Schweiz und des Europäischen Managements von Johnson Electric. Die teilnehmenden Arbeitnehmerinnenvertretungen haben die Gewerkschaften beauftragt das Vorgehen zur Einrichtung eines EBR weiter zu bearbeiten.

In einem positiven und konstruktiven Geist haben sich am 3. Dezember 2007 in Murten das Europäische Management von Johnson Electric und die Gewerkschaften auf weitere Vorgehensschritte geeinigt:

1. *In den einzelnen Ländern sind die Wahlen für die Delegierten und Ersatzdelegierten für das besondere Verhandlungsgremium durch zu führen. Diese Wahlen erfolgen gemäss den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Pro Delegierter ist auch ein Ersatzmitglied zu bestimmen.*

2. *Es stehen den Ländern folgende Delegationsrechte zu:*

Land	Anzahl Beschäftigte	in % der Gesamtbeschäftigung in Europa	Sitze nach D- EBRG § 10,1 und 10,2	Bemerkungen
Ungarn	1038	26, 4	1 + 1 = 2	
Polen	699	17, 8	1	
Deutschland	569	14, 5	1	
Frankreich	180	4,6	1	
Italien	750	19, 1	1	
Schweiz	700	17, 8	1	Der Einbezug der schweizerischen Standorte ist ab-gesprochen
Gesamt	**3936**	**100,2**	**7**	

3. *Die Namen der Gewählten sind bis spätestens am 8. März 2008 zu melden.*
4. *Am 7. / 8. April 2008 (Anreise am 6. 4.) wird das besondere Verhandlungsgremium (BVG) die erste Verhandlungsrunde durchführen.*

    a. *Die Verhandlungen finden im Raum Frankfurt am Main, Deutschland statt.*

    b. *Für diese Sitzung wird das Management von Johnson Electric Europa einen Entwurf für eine Vereinbarung für ein Europäische Forum (Europäischer Betriebsrat) vorbereiten. Darin werden die im Seminar behandelten inhaltlichen Schwerpunkte berücksichtigt. Der Entwurf wir in allen benötigten Sprachen vorliegen.*

    c. *Die Einladung an die Delegierten erfolgt ca. Mitte März 2008 durch das Management von Johnson Electric.*

5. *Die zweiten Verhandlungen sind auf die Woche 23 oder 24 im Juni 2008 geplant. Sobald der definitive Termin vorliegt, wird der den Delegierten mitgeteilt.*
6. *Zwischen Schritt 4 und 5 haben die Delegierten des BVG Zeit, sich mit ihren Kolleginnen und Kollegen auf der betrieblichen und nationalen Ebene über die Vereinbarung zu beraten.*
7. *Je nach Verhandlungsverlauf kann die konstituierende Sitzung des Europa Forum Johnson Electric nach der 2. Verhandlungsrunde durchgeführt werden.*

4. Der Weg zum BVG

Im Januar 2008 wurde ein Entwurf der Unternehmensleitung für eine EBR-Vereinbarung, basierend auf den Schwerpunkten, die im Workshop in Bremen diskutiert wurden, vorgelegt. Dieser Entwurf sollte als Diskussionsvorlage für die erste BVG-Sitzung im April 2008 dienen. In gemeinsamer Abstimmung schlugen wir als Tagungsort für die 1. BVG-Sitzung die IG Metall Tagungsstätte in Bad Orb vor (die über entsprechende räumliche und technische Ressourcen verfügt) und diskutierten eine mögliche Tagesordnung für die BVG-Sitzung sowie einen Einladungsentwurf, die der Unternehmensleitung zugesandt wurde.

Zu diesem Zeitpunkt waren wir der Einschätzung, dass mit der geplanten 2. BVG-Sitzung im Juni 2008 bereits eine Vereinbarung abgeschlossen und damit ein Europäischer Betriebsrat konstituiert werden könnte.

4.1 Zum Vertragsentwurf für eine EBR-Vereinbarung

Der Vereinbarungsentwurf wurde in bei einem Evaluationstreffen des Projektes am 17. und 18. Februar in Bremen diskutiert und durchaus als angemessene Verhandlungsgrundlage eingeschätzt. Die erarbeiteten Veränderungsvorschläge sollten dann als Diskussionsvorlage für die Delegierten der 1. BVG-Sitzung von den Vertretern der Gewerkschaften eingebracht werden.

Die vorliegende Vereinbarung hat folgenden Wortlaut:

--- ENTWURF ---

Vereinbarung für das Europäische Forum JOHNSON ELECTRIC

Präambel
Johnson Electric ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit bedeutenden Niederlassung in Europa.

Es besteht Einvernehmen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Mitwirkungsrechten für die Information und Anhörung gemäss der Europäischen Richtlinie 94/45 EG in einem geeigneten Rahmen wahrnehmen können.*

Es besteht Einvernehmen aller Beteiligten zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit, welche nun in dieser Vereinbarung ihren Niederschlag findet.

Der Gedankenaustausch und die Zusammenarbeit kann zu gemeinsamen Denkansätzen in den genannten Themenbereichen beitragen.

Der Europäische Hauptsitz des Johnson Electric Konzerns befindet sich in der Schweiz. Aus diesem Grund wird das Europäische Forum Johnson Electric nach den Grundsätzen des schweizerischen Mitwirkungsrechts geführt.

Partner auf der Arbeitnehmerseite sind alle gewählten Arbeitnehmervertreter aus den von der Vereinbarung betroffenen Ländern.

Partner auf der Arbeitgeberseite sind als Zentrale Leitung die Vertreter des Europäischen Hauptsitzes von Johnson Electric in Murten, Schweiz.

1. Aufgaben und Auftrag des Europäischen Forum

Die Aufgabe des Europäischen Forum Johnson Electric (in der Folge EF genannt) ist es, mittels eines Informations- und Konsultationsverfahrens den Dialog zwischen der Zentralen Leitung und den europäischen Arbeitnehmervertretern über die Situation und die strategischen Schwerpunkte des Johnson Electric Konzerns, sowie über Entwicklungen, die sich auf die Tochtergesellschaften innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes und weitere europäische Ländern auswirken, zu vertiefen.

Gegenstand der Information und der Anhörung innerhalb des EF sind:

** Wenn in der Folge zur sprachlichen Vereinbarung nur die männliche Form verwendet wird, so sind die Mitarbeiterinnen, Arbeitnehmerrinnen, Vertreterinnen, usw., bzw. die weibliche Form immer eingeschlossen.*

1.1 Unterrichtung und Anhörung

Die Zuständigkeit des EF umfasst Ereignisse und Angelegenheiten welche die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens 2 Ländern gemäss der Anlagen 1 und 2 berühren. Es sind dies insbesondere:

- *Die Struktur des Johnson Electric Konzern, sowie seine wirtschaftliche und finanzielle Situation,*
- *die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, sowie die Beschäftigungslage,*
- *die Investitionsplanung,*
- *grundlegende Änderungen in der Organisation und Struktur des Konzerns,*
- *die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,*
- *Verlagerungen und/oder Verkäufe von Firmen, der Produktion oder jeweils Teilen davon, Fusionen und Übernahmen, Verkleinerungen oder Schliessung von Unternehmen, Betrieben oder Teilen davon,*
- *bei Massenentlassungen,*
- *die sozialpolitischen Schwerpunkte des Konzerns.*
- *Weitere Themen können gemäss § 3.6 auf die Tagesordnung gesetzt werden.*

Bei allfälligen Massnahmen, welche die Arbeitnehmer unmittelbar berühren und solche erfordern , bleiben die nationalen Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften auf nationaler und lokaler Ebene von dieser Vereinbarung unberührt, bzw. gehen die nationalen Gepflogenheiten vor.

2. Zusammensetzung des Europäischen Forum

2.1 Geltungsbereich

Zum Geltungsbereich des EF gehören die Tochtergesellschaften innerhalb der Europäischen Gemeinschaft (inkl. EWR) und der Schweiz. EF und Zentrale Leitung können gemeinsam beschließen, weitere Europäische Staaten in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung einzubeziehen. Der Geltungsbereich wird in der Anlage 1 festgelegt.

2.2 Zusammensetzung

Zum Europäischen Forum gehören:

Vertreter der Zentralen Leitung:

- *Der General Manager Human Resources von Johnson Electric Europa oder eine andere vom Zentralen Management ernannte führende Persönlichkeit des Johnson Electric Konzern in Europa. Er wird durch mindestens einen Vertreter aus jedem Tätigkeitsbereich von Johnson Electric unterstützt.*
- *Die Vertreter des Johnson Electric Management nehmen nur an den gemeinsamen Plenumssitzungen und an Sitzungen mit dem Präsidium teil. Die anderen EF- Sitzungen halten die Arbeitnehmervertreter unter sich ab.*
- Die Zentrale Leitung kann einen Ansprechpartner für die Arbeitnehmervertreter des EF bestimmen.

Arbeitnehmervertreter:
Die Zusammensetzung der Arbeitnehmervertreter ergibt sich gemäss der Anlage 2.

- *Aus jedem Land ist mindestens 1 Vertreter zugelassen.*
- *Weitere Vertretungen ergeben sich anhand der Absprachen zwischen der Zentralen Leitung und dem EF. Sie sind in der Anlage 2 geregelt*
- *Länder mit mehreren Arbeitnehmervertretern sorgen für eine ausgewogene Verteilung der Delegiertenmandate unter den verschiedenen Geschäftsbereichen.*
- *Die Amtszeit ist auf vier Jahre festgelegt. Wiederwahl ist möglich.*
- *Zur Anzahl der Arbeitnehmervertreter (Mitglieder) soll die gleiche Anzahl Stellvertreter gewählt werden.*
- *Die Wahlen zur Bestimmung der nationalen Delegierten in das EF erfolgen gemäss den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten.*

3. Organisation und Arbeitsweise des Europäischen Forum

3.1 Vorsitz

Den Vorsitz führt der von der Zentralen Konzernleitung ernannte Vertreter.

3.2 Sekretariat

Für die Arbeitnehmervertretung wird ein Sekretariat errichtet:

- *Der Sekretär wird allein von den Arbeitnehmervertretern gewählt.*
- *Aufgabe des Sekretärs ist die Koordination einerseits auf der Seite der Arbeitnehmervertretung und andererseits mit der Zentralen Konzernleitung und deren Vertretern sicherzustellen. Diese Aufgaben sind im Zusammenhang mit allen Sitzungen des EF und des Präsidiums und weiterer Aufgaben, die es zum guten Funktionieren des EF braucht zu erledigen.*
- *Dem Sekretär sind von der Direktion seines Betriebes für die Wahrnehmung seiner Aufgaben die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen.*

3 3 Präsidium/Ausschuss

Zusammensetzung und Aufgaben:

- *Das Präsidium besteht aus ..... Mitgliedern.*
- *Es setzt sich aus dem Sekretär, seinen Mitgliedern zusammen.*
- *Das Präsidium kann nach vorheriger Absprache mit dem Vorsitzenden des EF weitere Experten als Gäste einladen.*
- *Das Präsidium konstituiert sich gemäss der Geschäftsordnung.*
- *Das Präsidium bereitet alle Sitzungen vor.*
- *Das Präsidium wird regelmäßig, über die Situation der einzelnen Geschäftsbereiche des Konzerns informiert.*
- *Das Präsidium hat Anrecht auf mindestens 1 ordentliche Sitzungen pro Jahr.*

3. 4 Tagungen des Europäischen Forum

- *Für die Plenarsitzungen wird grundsätzlich ein ganzer Tag angesetzt.*
- *Ort und Datum werden in Absprache zwischen dem Vorsitzenden und dem Sekretär abgestimmt.*
- *Am Tag vor den Plenarsitzungen können die EF- Mitglieder zu einer Vorbesprechung zusammentreten.*
- *Nach der Sitzung mit dem Vorsitzenden besteht die Möglichkeit, eine interne Nachbereitung des EF vorzusehen.*
- *Das Europäische Forum wird 1 x pro Jahr von seinem Vorsitzenden einberufen.*
- *Außerordentliche Sitzungen können aufgrund von aktuellen Ereignissen gemäss § 1 oder anderen wichtigen Ereignissen, welche die Interessen der Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, nach Absprache zwischen dem Vorsitzenden und dem Sekretär einberufen werden. Zwei Drittel der EF- Mitglieder können ebenfalls die Einberufung einer außerordentlichen Sitzung verlangen.*
- *Ist das ordentliche EF- Mitglied an der Teilnahme einer Sitzung verhindert, so nimmt sein Stellvertreter daran teil.*

3. 5 Außergewöhnliche, grenzüberschreitende Umstände

- *Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer in mindestens zwei Ländern gemäss Anlagen 1 und 2 haben, hat das EF das Recht, darüber informiert und angehört zu werden.*
- *Als außergewöhnliche Umstände sind insbesondere; Verkäufe, Fusionen, Verlegung oder Stillegung von Betrieben oder wesentlichen Betriebsteilen, Massenentlassungen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer.*

- *Der Zeitpunkt dieser Information und Anhörung gegenüber den Vertretern des EF hat rechtzeitig zu erfolgen und darf keineswegs später durchgeführt werden, als in den von solchen Maßnahmen betroffenen Betrieben die gesetzlichen oder vertraglichen Informations- und Anhörungsabläufe der Arbeitnehmer beginnen, oder die Medien informiert werden.*

3. 6 Tagesordnung und Protokoll

- *Die Tagesordnung der EF- Sitzung wird vom Vorsitzenden mit dem Sekretär aufgestellt und den EF- Mitglieder mindestens 2 Wochen vor dem Sitzungstermin zugestellt.*
- *Die EF- Mitglieder können ihre Anliegen für die Tagesordnung einbringen.*
- *Das Protokoll wird in Absprache zwischen dem Sekretär und der vom Konzern dazu ernannten Person ausgearbeitet. Vor dem Versand an die EF- Mitglieder wird es dem Vorsitzenden zur Billigung vorgelegt.*

3. 7 Sachverständige und Gäste

- *Das EF kann, nach Absprache zwischen dem Vorsitzenden und Sekretär, Gäste (Experten oder Vertretern aus Ländern, die nicht im EF vertreten sind) zur Beratung einladen.*

3. 8 Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene

- *Die Information und Anhörung erfolgt gemäss den jeweiligen nationalen Bestimmungen und Gepflogenheiten.*
- *Die Mitglieder des EF unterrichten die Belegschaften der Betriebe die nicht im EF vertreten sind, über die Inhalte der EF- Beratungen. Dies geschieht im wesentlichen über die Weitergabe von schriftlichen Unterlagen. Sind weitere Tätigkeiten dazu notwendig, die Absenzen auslösen, ist das örtliche Management davon in Kenntnis zu setzen.*

3. 9 Geschäftsordnung

- *Das EF gibt sich für die Wahrnehmung der ordentlichen Aufgaben und seinem Betrieb eine Geschäftsordnung. Sie wird dem Vorsitzenden zur Kenntnisnahme vorgelegt.*

3. 10 Vertrauliche Informationen

- *Die Zentrale Leitung und das EF verständigen sich jeweils an den Sitzungen über die vertraulichen Mitteilungen und Unterlagen, die nicht weiter kommuniziert werden dürfen. Der vereinbarten Verschwiegenheitspflicht sind auch Gäste und Sachverständige unterworfen.*

4. Mittel

4. 1 Freistellung

- *Die Sitzungen des EF und Präsidiums zählen als normale Arbeitszeit.*
- *Die Reisezeit wird nach den in den betreffenden Betrieben geltenden Regelungen abgegolten.*
- *Falls die EF- Mitglieder Koordinationsaufgaben zwischen mehreren Betrieben wahrnehmen müssen um Informationen und Anhörung zu vollziehen werden den EF- Mitglieder jeweils nach Absprache mit dem lokalen Management genügend Zeit (mindestens 2 Tage pro Betrieb und Jahr zur Verfügung gestellt.)*

4. 2 Kosten des Europäischen Forums

- *Die Kosten für alle Tagungen und Sitzungen des EF und Präsidiums werden von der zentralen Leitung getragen. Das sind insbesondere für die Organisation und Durchführung der Veranstaltungen, wie Übernachtung, Verpflegung, Mieten der Örtlichkeiten, Übersetzungs- und Simultanübersetzungskosten für die EF- Mitglieder und gewerkschaftlichen Sachverständigen und eingeladenen Gäste.*
- *Die Reisekosten der EF- Mitglieder, werden ihnen nach den in den betreffenden Unternehmen oder Betrieben geltenden Regeln zurückerstattet. Sachverständige und Gäste rechnen mit der Zentralen Leitung ab.*

4. 3 Schulung

- *Die EF- Mitglieder werden für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entsprechend qualifiziert. Eine solche Qualifizierung findet immer zu Beginn einer Amtszeit statt. Über Themen und Inhalte sprechen sich der Sekretär oder das Präsidium mit dem Vorsitzenden ab.*

4. 4 Kommunikation

- *Um die Kommunikation für die EBR-Mitglieder zu ermöglichen, erhalten alle Mitglieder Zugang zum elektronischen Informationsnetz des Unternehmens. Die generellen Regelungen zur Zugriffsberechtigung auf gespeicherte Daten bleiben hiervon unberührt, wie die Vorgaben zum Datenschutz.*

5. Schlussbestimmung

5. 1 Diverses

- *Sollte sich herausstellen, dass insbesondere aufgrund nationaler Gesetzgebung einzelne Bestandteile dieser Vereinbarung ungültig sind, oder den Vorschriften nicht ausreichend entsprechen, so bleibt diese Vereinbarung im übrigen wirksam. Beide Vertragsparteien verpflichten sich für diesen Fall unverzüglich die unwirksamen Teile durch rechtswirksame vergleichbare Regelungen zu ersetzen.*
- *Die Anlagen sind geltende Bestandteile dieser Vereinbarung.*
- *Die deutsche Fassung dieser Vereinbarung massgebend.*

5. 2 Gerichtsstand

- *Im Falle von Streitigkeiten gelten sich ergänzend die EU Richtlinie 94/45 EG und das Schweizerische Mitwirkungsgesetz.*
- *Streitigkeiten werden durch ein Schlichtungsverfahren gelöst. Das Verfahren ist in Anlage 3 geregelt.*
- *Gerichtsstand ist Murten, Schweiz.*

5. 3 Inkrafttreten und Kündigung der Vereinbarung

- *Die Vereinbarung tritt mit Wirkung vom .....2008 in Kraft.*
- *Die Vereinbarung kann von jeder Seite schriftlich mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende eines Jahres gekündigt werden, jedoch nicht früher als zum 31. Dezember 2012.*
- *Die Parteien sind bereit, während der Kündigungsfrist Verhandlungen für eine neue Vereinbarung zu führen.*
- *Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung wirkt die alte Vereinbarung nach.*
- *Die Anlagen 1 und 2 sind von den obigen Kündigungsfristen ausgenommen. Sie werden rechtzeitig vor den jährlichen Sitzungen kontrolliert und wenn nötig den aktuellen Entwicklungen im Geltungsbereich angepasst. Die Bereinigung wird nach Absprache zwischen dem Vorsitzenden und dem Sekretär des EF vorgenommen.*

4.2 Zum aktuellen Stand des Prozesses

Bis Anfang März hatten alle beteiligten Länder/Standorte bis auf Ungarn Delegierte für die 1. BVG-Sitzung gemeldet. Für Ungarn und Polen lag die Information vor, dass nun auch in den dortigen Standorten Gewerkschaften vertreten seinen; an den ungarischen Standorten war die Gründung betrieblicher Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen in Gang gekommen. Damit konnte ein weiteres wichtiges Projektziel erreicht werden. Nationale Interessenvertretungen sind Voraussetzung und Basis einer erfolgreichen EBR-Arbeit.

Aufgrund personeller Veränderungen im HQ von Johnson Electric wurde in Absprache mit der europäischen Unternehmensleitung in der Schweiz dann zu Anfang März der ursprünglich geplante Termin für die 1. BVG-Sitzung in die zweite Jahreshälfte verlegt. Das nachfolgende Schreiben wurde umgehend an die Standorte, die TeilnehmerInnen des Workshops, die beteiligten Gewerkschaften und den EMB weitergegeben:

Europäisches Forum Johnson Electric

Sehr geehrte Damen und Herren, geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Das Management von Johnson Electric HQ in Hongkong hat gebeten die beabsichtigte 1. Verhandlungsrunde des besonderen Verhandlungsgremiums (bVg) zur Einführung eines Europäisches Forums bei Johnson Electric (geplant 6.-8. April 2008) zu verschieben. Die Gründe für diese Verschiebung liegen in der Hauptsache daran, dass der neue Senior Vice President Human Resources; Peter

Langdon das Europäische Mitwirkungsmodell verstehen und weitere Abklärungen treffen möchte.

Das Europäische HR Management von Johnson Electric in Europa (Karin Bratschke) hat sich aufgrund der neuen Ausgangslage sofort mit den federführenden Gewerkschaften IG Metall Deutschland (Klaus Buchholz) und Gewerkschaft Unia Schweiz (Alfred Eger) abgesprochen. Beide willigen zur Verschiebung ein und haben mit Frau Karin Bratschke das weitere Vorgehen abgesprochen:

1. *Die erste Verhandlungsrunde des besonderen Verhandlungsgremiums wir nun an einem Termin in den Kalenderwochen 36 – 38, (September 2008) festgelegt. Wir bitten die Delegierten diesen Termin bereits vorzumerken.*
   a. *Die Verhandlungen finden voraussichtlich im Bildungszentrum der IG Metall in Bad Orb 50 km südöstlich von Raum Frankfurt am Main, Deutschland statt.*
   b. *Für diese Sitzung wird das Management von Johnson Electric Europa einen Entwurf für eine Vereinbarung für ein Europäische Forum (Europäischer Betriebsrat) vorbereiten. Darin sind die im Seminar (September 2007 in Bremen) behandelten inhaltlichen Schwerpunkte berücksichtigt. Der Entwurf wir in allen benötigten Sprachen vorliegen.*
   c. *Die Einladung an die Delegierten erfolgt im August 2008 durch das Management von Johnson Electric.*
2. *Wir bitten alle Länder, trotzdem ihre Delegierten und Ersatzdelegierten zu benennen / zu wählen und baldmöglichst Karin Bratschke und Alfred Eger an die untenstehenden Adressen zu melden.*
3. Wir gehen immer noch davon aus, dass das Europa Forum Johnson Electric in diesem Jahr eingesetzt werden kann.

Wir bitten für die entstandene Situation um Ihr Verständnis.

Mit freundlichen Grüssen

Karin Bratschke
Director Human Resources Europe

Johnson Electric
Bahnhofstrasse 18
3280 Murten
Schweiz

Tel: + 41 26 672 72 74
Fax: + 41 26 672 71 99
karin.bratschke@johnsonelectric.com

Alfred Eger

Gewerkschaft Unia
Zentralsekretariat
Vertragspolitische Abteilung
Berufsbildung/Europäische Betriebsräte
Weltpoststrasse 20
3000 Bern 15
Schweiz

Tel- M: +41 79 321 05 87
Fax: +41 31 350 22 11
alfred.eger@unia.ch

Murten, Bern, 7. März 2008

Mit diesem Schreiben wird sich die Gründung eines Europäischen Betriebsrates bei Johnson Electric wahrscheinlich auf die zweite Jahreshälfte 2008 verschieben.

5. Evaluation des Projektverlaufs und der Ergebnisse

Ausgehend von unseren Zielsetzungen war das Projekt erfolgreich. Erstmals in der wenn auch jungen Geschichte Unternehmens Johnson Electric Europe ist es gelungen, ArbeitnehmerInnen aus allen europäischen Ländern mit Produktions- und Entwicklungsstandorten zu einem gemeinsamen Dialog in dem Workshop in Bremen zusammen zu bringen.

Dabei konnte die Einsicht in die Notwendigkeit einer Interessenvertretung in den beteiligten Ländern, insbesondere in Osteuropa gestärkt und so die Voraussetzungen für eine Sicherung von Arbeitsplätzen in der Gemeinschaft verbessert werden. Wenngleich wir nicht der Meinung sind, dass wir damit die Konkurrenzen und damit verbundenen Ängste der Beschäftigten im europäischen Maßstab abbauen konnten, haben wir durch die Verbesserung der Information und Kommunikation doch einen nicht unerheblichen Beitrag als Voraussetzung zum aktiven Handeln zur Sicherung und Qualifizierung der Arbeitsplätze im Unternehmen geleistet.

Die Einbeziehung und Bereitschaft der europäischen Unternehmensleitung sowie deren Zusage, die Information und Kommunikation im Unternehmen zu verbessern, bestärkt uns in dieser Einschätzung.
Das im Verlauf des Projektes und verbunden mit unseren Aktivitäten in den osteuropäischen Standorten Polen und Ungarn Gewerkschaften Zugang zu den Standorten gefunden haben bzw. eine betriebliche Interessenvertretung im Aufbau begriffen ist, trägt zur Verbesserung der Beteiligung der Beschäftigten und zur Arbeitsplatzsicherung im nationalen Maßstab bei. Darüber hinaus wurde die Einigung auf ein gemeinsames Handeln der Beschäftigten von Johnson Electric in Europa durch die Vereinbarung der Modalitäten zur Bildung eines Besonderen Verhandlungsgremiums deutlich.

Der Prozess zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates bei Johnson Electric Europe wurde in Gang gesetzt und ist, trotz der zu Projektende aufgetretenen zeitlichen Verzögerung unumkehrbar.
Wir möchten uns bei allen am Projekt Beteiligten, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Ungarn, Polen, Frankreich, Italien, der Schweiz und Deutschland für ihr Engagement nicht nur im Workshop in Bremen sondern auch an ihren jeweiligen Standorten bedanken, Ebenso danken wir der Frau Karin Bratschke als Personalverantwortlicher des europäischen Unternehmens für ihre Offenheit und Kooperationsbereitschaft. Ein besonderer Dank gilt den Kollegen Alfred Eger von der Schweizer UNIA und Klaus Buchholz vom deutschen IG Metall Vorstand, ohne deren Erfahrung, Expertenwissen und Einsatz ein solcher Prozess über den Projektzeitraum erfolgreich hätte gestaltet werden können.

Arbeit und Leben Bremen
April 2008
Willi Derbogen / Andre Gunia