

Charta der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern

Die Konzernleitung, der Europäische Konzernbetriebsrat und der Weltkonzernbetriebsrat beschließen folgende Charta der Arbeitsbeziehungen für die Gesellschaften bzw. Standorte des Volkswagen-Konzerns:

Präambel

Die beteiligten Parteien begründen mit dieser Charta betriebliche Beteiligungsrechte demokratisch gewählter Arbeitnehmervertretungen für die im Europäischen Konzernbetriebsrat und Weltkonzernbetriebsrat vertretenen Länder und Regionen. Diese Charta stellt demzufolge eine Ergänzung bestehender Vereinbarungen und Erklärungen¹ dar und leistet darüber hinaus einen weiteren Beitrag zu bereits dokumentierten Selbstverpflichtungen der beteiligten Parteien auf das Prinzip der sozialen Verantwortung.²

Vor dem Hintergrund des sich weltweit verschärfenden Wettbewerbs findet auch im Volkswagen-Konzern eine zunehmende Vernetzung der Konzernstandorte und ihrer Geschäfts- und Produktionsstrukturen statt. Daraus resultiert eine verstärkte Standardisierung bestehender Abläufe wodurch Produktivität und Effizienz gesteigert werden sollen und Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen in zunehmendem Maße tangiert werden. Dies stellt auch die soziale Verantwortung des Volkswagen-Konzerns vor neue Herausforderungen.

Die Sicherung und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit unter gleichzeitiger Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit werden durch eine konzernweite nachhaltige Unternehmensführung und eine Personalpolitik der Leistungs- und Partizipationskultur unterstützt. Damit wird sowohl den Herausforderungen des Wettbewerbs als auch den definierten Standards der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern in angemessener Weise Rechnung getragen.

Im Rahmen der Leistungs- und Partizipationskultur steht „Leistung“ für den aktiven, kompetenten und engagierten Beitrag von Beschäftigten, Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsleitungen zum gemeinsamen Erfolg des Unternehmens.

„Partizipation“ bedeutet, dass die Beschäftigten aktiv in die Unternehmensentwicklung eingebunden sind: Die Beschäftigten tragen ihrerseits zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse und Arbeitsbedingungen bei und werden am Erfolg beteiligt. Partizipation ist geprägt durch einen kooperativen, respektvollen Umgang der beteiligten Parteien und dem Wissen um die gemeinsame Verantwortung für das Unternehmen und die Beschäftigten. Die aktive Ausgestaltung und Wahrnehmung von Beteiligungsrechten wird so zu einem innovativen Gestaltungsfaktor im Unternehmen.

Diesem Leitgedanken „Leistung und Partizipation“ folgend bietet diese Charta definierte Beteiligungsrechte auf betrieblicher Ebene an. Im Rahmen von lokalen Verträgen werden diese Beteiligungsrechte konkret zwischen den örtlichen Parteien umgesetzt. Diese gegenseitige Verpflichtung schafft die richtige Balance zwischen Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungssicherung und dem Wohl der Beschäftigten.

¹ Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Europäischen Volkswagen-Konzernbetriebsrat, Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Volkswagen-Konzernleitung und dem Volkswagen-Weltkonzernbetriebsrat, Erklärung zu den sozialen Rechten und den industriellen Beziehungen bei Volkswagen, sowie die Arbeitsschutzpolitik des Volkswagen Konzerns.

² Im Sinne von „good global governance“. D.h. Selbstverpflichtung aller gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteure auf soziale, ethische und ökologische Grundsätze, die über den staatlich gesetzten Rahmen im globalen Kontext hinausgehen.

1. Geltungsbereich

Diese Charta gilt für die Gesellschaften und Standorte, die im Europäischen Konzernbetriebsrat und Weltkonzernbetriebsrat des Volkswagen-Konzerns vertreten sind.

2. Grundsätze

- (1) Diese Charta definiert die betrieblichen Beteiligungsrechte im Geltungsbereich. Die beteiligten Parteien erkennen die landesspezifischen gewerkschaftlichen Traditionen innerhalb des Volkswagen-Konzerns an und begründen hiermit ihre Zielvorstellung für die Weiterentwicklung der kollektiven Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene. Das heißt, die Charta liefert einen verbindlichen Rahmen, um die bestehenden Arbeitsbeziehungen verantwortungsvoll und im Sinne der kooperativen Konfliktbewältigung weiterzuentwickeln.
- (2) Zur Ausgestaltung der Zusammenarbeit verpflichten sich Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsleitungen zur Mitverantwortung und zur aktiven, vertrauensvollen Partizipation.

Partizipation im Sinne der kooperativen Konfliktbewältigung setzt voraus, dass die Form der Zusammenarbeit stabile Arbeitsbeziehungen ermöglicht. Im Einzelnen heißt das:

Unter Berücksichtigung und gegenseitiger Anerkennung der jeweiligen legitimen Interessen werden gemeinsam akzeptable, stabile und tragfähige Kooperationsformen aufgebaut, fortentwickelt und abgesichert.

Die beteiligten Betriebsparteien arbeiten vertrauensvoll, gemeinsam und konstruktiv für den wirtschaftlichen Erfolg, die Sicherung von Beschäftigung und das Wohl der Beschäftigten. Sie verfolgen gemeinsam eine Politik des sozialen Konsenses. Dabei haben sachorientierte Problemlösungen, die auf dem Verhandlungswege erzielt werden, Vorrang vor konfliktorientierten Lösungen.

Vereinbarte Verhandlungsergebnisse und Entscheidungen werden von beiden Parteien vertreten, sachorientiert vermittelt und eingehalten.

Die Selbstverpflichtung der beteiligten Parteien zur gemeinsamen Gestaltung, Umsetzung und Wahrnehmung der Verantwortung für Unternehmen und Beschäftigte beinhaltet eine aktive Ausgestaltung und kontinuierliche Fortentwicklung einer Kultur des Vertrauens.

- (3) Die Rechte und Pflichten der beteiligten Parteien nach den nationalen Gesetzen und weitergehende Rechte der betrieblichen Praxis bleiben von dieser Charta unberührt.
- (4) Auf lokaler Ebene definieren die jeweils beteiligten Parteien die Umsetzung dieser Charta in einem „Standortspezifischen Partizipationsvertrag“.

3. Begriffsdefinitionen der Beteiligungsrechte

- (1) Der Anspruch auf **Unterrichtung** beinhaltet die rechtzeitige und umfassende Information der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, um ihr Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Meinungsbildung zu den behandelten Sachverhalten zu geben. „Rechtzeitig“ bedeutet, über Maßnahmen bereits zu Beginn eines Planungsprozesses zu informieren. „Umfassend“ bedeutet, dass sämtliche relevanten Aspekte und Daten verständlich dargelegt werden. Die Umsetzung einer Maßnahme setzt die vorherige Unterrichtung voraus.

- (2) Der Anspruch auf **Konsultation** beinhaltet einen aktiven Dialog zwischen betrieblicher Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung. Ziel der Konsultation ist ein Initiativ- und Einspruchsrecht der Arbeitnehmervertretung zu den behandelten Sachverhalten sicherzustellen und gegebenenfalls über die Vermeidung negativer Auswirkungen zu beraten. Die Umsetzung einer Maßnahme setzt die vorherige Konsultation voraus.
- (3) Der Anspruch auf **Mitbestimmung** beinhaltet ein Zustimmungs-, Kontroll- und Initiativrecht der betrieblichen Arbeitnehmervertretung für ein aktives Mitentscheiden und Mitverantworten. Die Umsetzung einer Maßnahme setzt die vorherige Zustimmung voraus.

4. Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an wirtschaftlichen Angelegenheiten

- (1) Eine regelmäßige und frühzeitige Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist die Grundvoraussetzung für eine qualifizierte und verantwortungsvolle Wahrnehmung der weiteren definierten Beteiligungsrechte.
- (2) Das Unternehmen informiert regelmäßig und frühzeitig die Arbeitnehmervertretung über die wirtschaftliche Lage, Strategieplanungen, Produktereignisse, Mittelfristplanungen zu Belegungen, Produkten und Investitionen.
- (3) Das Unternehmen gewährt den Arbeitnehmervertretungen bei grundsätzlichen Veränderungen von Produktionsabläufen, Prozessen und Produkten sowie Restrukturierungsmaßnahmen den Anspruch auf Konsultation. Dies beinhaltet auch die Verlagerung oder Outsourcing von Geschäftsprozessen.
- (4) Die Arbeitnehmerrechte bei Restrukturierungen, insbesondere bei geplanten grenzüberschreitenden Verlagerungen, sind abschließend in den Vereinbarungen über die Zusammenarbeit zwischen der Konzernleitung und dem Weltkonzernbetriebsrat und der Vereinbarung über die Zusammenarbeit zwischen der Konzernleitung und dem Europäischen Konzernbetriebsrat geregelt. Sie werden durch diese Charta nicht berührt, eingeschränkt oder erweitert.
- (5) Einmal jährlich findet an den Standorten ein Standortsymposium zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung statt. Es dient dem Dialog und Informationsaustausch über die Entwicklung des Standortes für den jeweiligen Planungszeitraum.

5. Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen an personalpolitischen und sozialen Angelegenheiten des Betriebes

- (1) Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung sind in folgenden Regelungsangelegenheiten zu gewährleisten:
1. Personelle und Soziale Regelungen
 2. Arbeitsorganisation
 3. Vergütungssysteme
 4. Information und Kommunikation
 5. Aus- und Weiterbildung
 6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 7. Prozesscontrolling
 8. Soziale und Ökologische Nachhaltigkeit
- (2) Die Zielsetzung für den Grad der Beteiligungsrechte wird in der Anlage dargestellt. Jeder Regelungsangelegenheit ist die Art des jeweiligen Beteiligungsrechtes zugeordnet.

6. Verfahren zum Abschluss des "Standortspezifischen Partizipationsvertrages"

Auf Basis dieser Charta schließen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsleitung vor Ort einen "Standortspezifischen Partizipationsvertrag" ab. Das Verfahren besteht aus vier zentralen Phasen:

(1) Bestandsaufnahme

Die Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung am jeweiligen Standort erarbeiten gemeinsam eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Zusammenarbeit, um die geltenden Rechte und Pflichten beider Seiten darzustellen.

(2) Auswahl der Beteiligungsrechte und Konkretisierung der Regelungsinhalte

2.1. Zur Verhandlung des "Standortspezifischen Partizipationsvertrages" wählt die Arbeitnehmervertretung vor Ort die Beteiligungsrechte aus. Die Auswahl der Beteiligungsrechte obliegt den Arbeitnehmervertretern.

2.2. Die Konkretisierung der einzelnen Regelungsinhalte erfolgt einvernehmlich zwischen den Beteiligten und wird mit einem Entwicklungspfad belegt.

(3) Stufenplan und Qualifizierungsmaßnahmen

3.1. Der "Standortspezifische Partizipationsvertrag" enthält einen zeitlich und inhaltlich fixierten Stufenplan zur Umsetzung dieser Charta.

3.2. Die Arbeitnehmervertretung und die Geschäftsleitung am jeweiligen Standort erarbeiten gemeinsam den Stufenplan.

3.3. Im Stufenplan ist Folgendes festzulegen: Den Zeitpunkt für die Umsetzung der angeführten Beteiligungsrechte und die entsprechenden Voraussetzungen dafür.

3.4. Im Stufenplan wird festgelegt, welche betrieblichen Arbeits- und Abstimmungsstrukturen notwendig sind, um die Beteiligungsrechte wahrnehmen zu können. Für die Umsetzung der neuen Strukturen wird ein Zeitplan erstellt.

3.5. Um die im "Standortspezifischen Partizipationsvertrag" angeführten Beteiligungsrechte wahrnehmen zu können, sind die Arbeitnehmervertreter aufgefordert, entsprechend ihrem Aufgabenbereich und ihrer Funktion an regelmäßigen Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

Im Rahmen des Stufenplans wird zwischen den Beteiligten abgestimmt, welche konkreten Qualifizierungsmaßnahmen für die beteiligten Arbeitnehmervertreter zum Erwerb der erforderlichen Kompetenzen durchgeführt werden.

Die Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Unternehmen angeboten bzw. unterstützt.

(4) Information der Beschäftigten

4.1. Die Beschäftigten am jeweiligen Standort werden über den Inhalt dieser Charta und den lokal vereinbarten Partizipationsvertrag unterrichtet.

4.2. Im Rahmen der jeweiligen betrieblichen Gepflogenheiten wird der Arbeitnehmervertretung die Möglichkeit gegeben, die Unterrichtung an die Beschäftigten gemeinsam mit dem Management durchzuführen.

7. Allgemeine Verfahrensregeln nach dem Vertragsabschluss

(1) Erklärung zur Geheimhaltungspflicht

1.1. Den Arbeitnehmersvertretern ist es nicht gestattet, als vertraulich gekennzeichnete Informationen des Unternehmens oder Betriebes intern und extern weiterzugeben.

1.2. Diese Verpflichtung besteht auch noch nach Ablauf ihres Mandats. Eine entsprechende schriftliche Erklärung zur Geheimhaltung ist von den Mitgliedern der Arbeitnehmersvertretung zu unterschreiben.

(2) Externe Berater

2.1. Die Arbeitnehmersvertretungen haben das Recht, sich zur Wahrnehmung der in dieser Charta dokumentierten Beteiligungsrechte von externen Sachverständigen beraten zu lassen.

2.2. Über den Einsatz der externen Sachverständigen erfolgt eine Information der jeweiligen Geschäftsleitung.

2.3. Mit den Sachverständigen ist ein Vertrag einschließlich Geheimhaltung abzuschließen.

(3) Klärungs- und Einigungsverfahren

3.1. Die beteiligten Parteien richten ein örtliches Einigungsgremium ein.

3.2. Wird auf dieser Ebene keine Einigung erzielt, werden der Präsident und der Generalsekretär des Europäischen Konzernbetriebsrats, bzw. des Weltkonzernbetriebsrates sowie der Arbeitsdirektor und der Leiter Konzern Personal International zur Lösungsfindung einbezogen. Die Gremien werden entsprechend informiert.

(4) Kommunikation mit der Belegschaft

4.1. Die Arbeitnehmersvertretung kann im Kalenderjahr bis zu vier mal eine Betriebsversammlung einberufen, um einen Tätigkeitsbericht abzugeben und Angelegenheiten wirtschaftlicher, tarif-, sozial- und umweltpolitischer Art zu behandeln. Die Geschäftsleitung ist zu den Veranstaltungen einzuladen und ist berechtigt zu sprechen.

4.2. Mindestens einmal im Kalenderjahr informiert die Geschäftsleitung auf der Betriebsversammlung über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Standortes sowie über Entwicklungen im Personal- und Sozialwesen.

(5) Steuerkreis

5.1. Der Präsident und der Generalsekretär des Europäischen Konzernbetriebsrates und des Weltkonzernbetriebsrates sowie der Arbeitsdirektor und der Leiter Konzern Personal International bilden den Steuerkreis und erhalten regelmäßig zwischen den beteiligten Parteien abgestimmte Fortschrittsberichte der Standorte und Gesellschaften.

5.2. Der Steuerkreis unterstützt den Umsetzungsprozess, u.a. durch Qualifizierungsmaßnahmen und die Einrichtung einer elektronischen Plattform, in die Vereinbarungen und Regelungen der einzelnen Standorte zur Einsichtnahme der Beteiligten eingestellt werden.

(6) Kosten

Aus obigem Prozess entstehende Kosten werden von der jeweiligen Gesellschaft übernommen.

Dies beinhaltet sowohl die Kostenübernahme für die materielle und finanzielle Ausstattung der Arbeitnehmervertretung als auch die Kostenübernahme für Qualifizierungsmaßnahmen und externe Beratung der Arbeitnehmervertretungen.

8. Sonstige Bestimmungen

(1) Auslegungsverfahren

Diese Charta ist in deutscher Sprache verfasst worden. Sollten sich durch Übersetzung der Originalfassung dieser Charta in eine andere Sprache Abweichungen ergeben, so gilt im Zweifel die deutsche Fassung.

(2) Rechtliche Wirkung

Aus dieser Charta können durch die lokalen Parteien und Dritte keinerlei Ansprüche geltend gemacht werden. Der Volkswagen Konzern stellt sicher, dass diese Vereinbarung durch die Konzerngesellschaften im jeweiligen Land mit verbindlichen Regelungen umgesetzt wird.

(3) Anpassungsklausel

Diese Vereinbarung kann, wenn beide Seiten dies wünschen, einvernehmlich angepasst werden. Sollte eine Regelung dieser Vereinbarung unwirksam sein, vereinbaren die Parteien eine neue zu finden, die der unwirksamen möglichst nahe kommt.

Die Charta tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt nicht rückwirkend.

Zwickau, den 29. Oktober 2009

für den Volkswagen Konzernvorstand

für den Europäischen Volkswagen-
Konzernbetriebsrat und Volkswagen-
Weltkonzernbetriebsrat

für den Internationalen
Metallgewerkschaftsbund

Charta der Arbeitsbeziehungen im Volkswagen-Konzern

Anlage

Regelungs- angelegenheiten \ Rechte	Unterrichtung	Konsultation	Mitbestimmung
1. Personelle und Soziale Regelungen			
Personalbeschaffung			X
Personalbetreuung			X
Personalentwicklung			X
Personalfreisetzung			X
2. Arbeitsorganisation			
Personalplanung		X	
Arbeitsorganisation (z.B. Gruppenarbeit, KVP, Ideenmanagement, Arbeitsplatzgestaltung, Definition von Arbeitsstandards)			X
Produktionssysteme, -technologien und -methoden			X
Arbeitszeit			X
3. Vergütungssysteme			
Entgelt-, Leistungsbeurteilungs- und Zielvereinbarungssysteme			X
Sozialleistungen			X
4. Information und Kommunikation			
Information der Mitarbeiter und Führungskräfte	X		
Mitarbeiterbefragung		X	
Arbeitsordnung / Verhaltensleitlinien			X
Datenschutz			X
5. Aus- und Weiterbildung			
Aus- und Weiterbildung, Prozessnahes Lernen (Infrastruktur und Konzepte, z.B. Lernstatt, Lernfabrik, Profiraum, Mustermeisterschaft etc.)			X
6. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
Arbeits-, Gesundheits- und Unfallschutz			X
Einsatz älterer und leistungsgeminderter Belegschaftsmitglieder			X
7. Controlling			
Prozesscontrolling (Auditierungsverfahren und Kennzahlencluster, z.B. zu Produktionsprozessen, Kundenzufriedenheit, Finanzen, Mitarbeiterzufriedenheit)		X	
Zusätzliches Modul: Soziale und Ökologische Nachhaltigkeit			
Betrieblicher Umweltschutz		X	
Ressourcen- und Energieeffizienz		X	
CSR-Maßnahmen (z.B. Prüfung der Arbeitsbedingungen bei Zulieferern, lokale gemeinnützige Projekte etc.)		X	