

One-Bottler-System bei Coca-Cola

Seit 1. September 2007 gibt es einen einheitlichen Coca-Cola-Abfüller („one bottler“) in Deutschland: Die Coca-Cola Erfrischungsgetränke (CCE) AG ist mit 12.000 Beschäftigten der größte Getränkekonzern in Deutschland.

Interview mit Johan Botella, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der CCE AG:

- **Was bedeutet das One-Bottler-System für die Beschäftigten?**
Der Zusammenschluss aller Coca-Cola-Konzessionen in Deutschland zu einem Abfüller führt dazu, dass das Coca-Cola-System weniger komplex wird und dadurch bereits Kosten eingespart werden können, die aus den verschiedenen Lizenzverträgen resultierten wie z. B. Gebietsschutz, Belieferungsgarantien usw. Gleichzeitig fallen hierdurch alle Kolleginnen und Kollegen der so genannten „Freien Konzessionäre“ unter den Beschäftigungsschutz, der 2006 in den Unternehmenstarifverträgen verankert wurde.
- **Erleichtern diese mit NGG abgeschlossenen Tarifverträge die Integration der bisher eigenständigen kleinen Konzessionäre?**
Bereits bei der Vorbereitung der Tarifverhandlungen im Jahre 2005 war uns klar, dass wir diesen Zusammenschluss tariflich berücksichtigen müssen. Die hinzugekommenen Standorte verfügen überwiegend über nahezu alle Bereiche wie z. B. Verwaltungen, die im Laufe der Jahre bei der CCE AG mehrfach umstrukturiert worden sind. Das heißt, aus Sicht des Unternehmens gibt es Rationalisierungsmöglichkeiten und Restrukturierungsbedarf. Überdies sind aufgrund des Wegfalls von Konzessionsgrenzen auch im Bereich der Standortstrukturen Veränderungen denkbar. Insofern gibt uns der „Unternehmenstarifvertrag Beschäftigungssicherung“ zunächst die Sicherheit und die Zeit, in Ruhe und mit Verstand, mögliche Veränderungen unter Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen anzugehen. Anderenfalls und ohne den tariflichen Schutz, wäre die Situation heute eine andere.
- **Welche Veränderungen siehst Du auf die CCE AG zukommen?**
Die Anpassung der Bereichsstrukturen, der Umzug von Personal aus momentan noch befristet angemieteten Standorten der vormals freien Konzessionäre, die logistischen Auswirkungen aufgrund des Wegfalls der Konzessionsgrenzen sind nur einige Beispiele der anstehenden Veränderungen, die wir als Betriebsräte begleiten müssen. Diese sowie die Marktverhältnisse mit dem Preisdruck, dem wachsenden Discounteranteil und der Verpackungsentwicklung werden uns nicht gerade in eine gemütliche Zukunft führen. Wir können uns nicht ausruhen auf dem, was wir geschafft haben. Vielmehr müssen wir uns darüber Gedanken machen, wie wir auch weiterhin Arbeitsplätze bei der CCE AG sichern können, denn die wirtschaftlichen Probleme sind durch den Zusammenschluss allein nicht gelöst.
- **Ist die Arbeitnehmervertretung hierfür gerüstet?**
Die Betriebsräte der CCE AG leben seit 2002 mit einem Unternehmenstarifvertrag, der die Betriebsratsstrukturen innerhalb der CCE

AG regelt. Dieser dient uns heute als wirksames Integrationsmittel und sorgt dafür, dass alle neu hinzukommenden BR-Gremien nahtlos in unsere Strukturen aufgenommen werden können. Mittlerweile hat es bereits mehrere gemeinsame Sitzungen in den Verkaufsgebieten und auch die erste des Gesamtbetriebsrats mit allen neuen Vertretern gegeben. Die CCE-AG-Strukturen sind darüber hinaus den neuen Kolleginnen und Kollegen nicht ganz unbekannt, denn dank des NGG-Arbeitskreises, der vor dem Zusammenschluss alle deutschen Coca-Cola-Betriebsräte zusammenbrachte, konnten wir sehr frühzeitig die Strukturen erläutern und kommunizieren, so dass wir uns ohne Zeitverlust den jeweiligen Tagesordnungspunkten widmen können.

Wichtig für NGG-Mitglieder!

Wichtig für NGG-Mitglieder, die jetzt zur CCE AG gekommen sind: Auch für sie gelten die mit der CCE AG abgeschlossenen Tarifverträge. Dies betrifft auch den Kündigungsschutz, unter den NGG-Mitglieder fallen. Konkret bedeutet das, dass NGG-Mitgliedern nicht ohne Zustimmung der NGG gekündigt werden kann: Noch ein guter Grund, NGG-Mitglied zu sein!