

Betriebsverfassung (fast) ohne Gesetz

Der britische Weg



Traditionell existieren in Großbritannien keine gesetzlichen Regelungen über die betriebliche Interessenvertretung. Die Arbeitsbeziehungen sind weitgehend dem „freien“ Spiel der Kräfte überlassen.

Die Gewerkschaftsbewegung im Mutterland der industriellen Revolution galt lange Zeit als Vorbild für den Kontinent. Nach 18 Jahren Thatcherismus ist sie jedoch stark geschwächt. Die britischen Gewerkschaften haben die Krise derweil genutzt, um sich intern zu reformieren. Die Ergebnisse sind ähnlich tiefgreifend wie bei der Labour Party, die seit ihrem Regierungsantritt im Mai 1997 wichtige Rahmenbedingungen — insbesondere für die betriebliche In-

teressenvertretung — neu gefasst hat. Wie sieht die britische Betriebsverfassung à la Blair konkret aus?

Anders als in vielen kontinentaleuropäischen Ländern gibt es im Vereinigten Königreich nur einen einzigen Dachverband, den TUC (Trades Union Congress). Er repräsentiert rund 85 % aller britischen Gewerkschaftsmitglieder, lediglich einige kleinere Gewerkschaften gehören ihm (noch) nicht an. Politische Richtungs-gewerkschaften, wie in Südeuropa anzutreffen, hat es noch nie gegeben.

Britische Gewerkschaften geben der konkreten Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen den Vorzug vor jedem Gedanken an eine soziale Revolution.

Die **Mitgliederzahlen** des TUC haben sich seit ihrem historischen Höchststand im Jahr 1979 von 12,2 auf 6,6 Mio. fast halbiert und damit den niedrigsten Stand seit dem Zweiten Weltkrieg erreicht; der Organisationsgrad fiel von 54,2 % auf 31,3 %. Dennoch ist die britische Gewerkschaftsbewegung immer noch eine der mitgliederstärksten und einheitlichsten in Europa. 1998 konnte der Mitgliederschwund erstmals gestoppt und 1999 ein **positiver Trend** eingeleitet werden (Zuwachs von 105.000 Mitgliedern). Der TUC profitiert offenbar von seinen internen Reformen und dem veränderten politischen Klima nach dem Regierungswechsel.

Insgesamt ist die Zahl der Gewerkschaften seit dem Zweiten Weltkrieg stark zurückgegangen. Derzeit gehören dem TUC noch 76 Gewerkschaften an, früher waren es einmal mehrere Hundert. Die Fusionswelle hat jedoch die **überkommenen Organisationsprinzipien** (Berufs- statt Industriegewerkschaften) nicht beseitigt. In vielen Betrieben gibt es mehrere große TUC-Gewerkschaften nebeneinander und die Beschäftigten haben die Auswahl, welcher sie beitreten möchten. Die **wichtigsten Organisationen** sind:

- **UNISON** organisiert rund 1,3 Mio. Mitglieder vorwiegend im öffentlichen Dienst.
- Die **TGWU** (Transport and General Workers Union) ist die größte und älteste „Multi-Industriegewerkschaft“ in der Privatwirtschaft. Ursprünglich von Hafenarbeitern gegründet, ist sie heute für alle Berufsgruppen offen, organisiert aber vorwiegend an- und ungelernete Arbeiter im produzierenden Gewerbe und im Transportwesen. Derzeit hat sie etwa 900.000 Mitglieder.
- Die **AEEU** (Amalgamated Engineering and Electrical Union) — ehemals Berufs-

gewerkschaft der Maschinenbauer — kann heute fast als Industriegewerkschaft der Metall- und Elektroindustrie bezeichnet werden. Sie organisiert aber auch Facharbeiter in einer Vielzahl weiterer Branchen. Mit etwa 730.000 Mitgliedern ist sie die zweitgrößte Gewerkschaft in der Privatwirtschaft.

● Die **GMB** (General, Municipal and Boilermakers Union), deren Ursprung bei den Gasarbeitern und Kesselbauern liegt, organisiert vorwiegend an- und ungelernete Arbeiter in der Energieversorgung und vielen weiteren Industriebranchen. Mit 710.000 Mitgliedern ist sie die drittgrößte Organisation in der Privatwirtschaft, wo sie fast überall in direkter Konkurrenz zu den übrigen Einzelgewerkschaften des TUC steht. 1993 schloss sie mit der deutschen IG Chemie-Papier-Keramik das erste europäische Partnerschaftsabkommen zweier nationaler Einzelgewerkschaften.

● Die Angestelltengewerkschaft **MSF** (Manufacturing Science Finance) organisiert etwa 420.000 Mitglieder in allen Sektoren der Wirtschaft mit einem besonderen Schwerpunkt im Maschinenbau. In der Regel ist sie in den gleichen Betrieben vertreten, in denen TGWU, AEEU und GMB den gewerblichen Bereich organisieren und arbeitet mit diesen eng zusammen. Seit November 1999 verhandelt sie mit der AEEU über eine Fusion.

● Die Groß- und Einzelhandelsgewerkschaft **USDAW** (Union of Shop, Distributive and Allied Workers) zählt knapp 300.000 Mitglieder. Sie organisiert neben den Beschäftigten des Groß- und Einzelhandels auch Produktionsarbeiter in der Konsumgüterindustrie.

Weder Betriebsräte noch Mitbestimmung

Im Vereinigten Königreich gibt es traditionell **keinerlei gesetzliche Vorschriften über die betriebliche Interessen-**

vertretung und daher auch keine Betriebsräte. Der britische Gesetzgeber überlässt die Arbeitsbeziehungen weitgehend dem freien Spiel der Kräfte (non-interference). Um eine Belegschaftsvertretung bilden zu können, bedarf es in jedem Einzelfall der Anerkennung der Gewerkschaften durch den jeweiligen Arbeitgeber (**recognition**). In der Praxis variieren die Regelungen über Mitsprache und Arbeitsmöglichkeiten der Gewerkschaften von Betrieb zu Betrieb sehr stark, sie werden jeweils in einem Haustarifvertrag (recognition agreement) konkret festgelegt.

Manche Arbeitgeber akzeptieren die Gewerkschaften nur als Ansprechpartner bei Beschwerden und Disziplinarfragen, verhandeln mit ihnen jedoch nicht über Löhne und Arbeitsbedingungen. Andere Arbeitgeber erkennen nur eine bestimmte Gewerkschaft an (single-union agreement) oder beschränken die Anerkennung auf Teile der Belegschaft, z. B. auf die gewerblichen Arbeiter, während die Angestellten ausgeschlossen bleiben. Andere wiederum verhandeln nur mit hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären und lehnen die Bildung eines betrieblichen Gremiums ab.

In den letzten Jahren entzogen einige Arbeitgeber den Gewerkschaften ihren bisher gewährten Status (derecognition), neu errichtete Betriebe „auf der grünen Wiese“ (greenfield sites) bleiben vielfach von Anfang an gewerkschaftsfrei. Zwischen 1984 und 1998 ging die Zahl der Betriebe mit Gewerkschaftsvertretung um mehr als ein Drittel zurück, so dass heute nur noch 42 % aller Arbeitnehmer (bezogen auf Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten) von einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung erfasst sind.

Gewerkschaftliche Repräsentanten als alleinige Vertretungsinstanz

Hat der Arbeitgeber eine Gewerkschaft anerkannt, so lässt diese ihre **Repräsen-**

tanten wählen. Im gewerblichen Bereich heißen sie **shop stewards**, im Angestelltenbereich **staff representatives**. Wie deutsche Vertrauensleute werden sie als Einzelpersonen von den Gewerkschaftsmitgliedern ihrer Werkstatt oder Abteilung gewählt, meist durch eine offene Abstimmung. Eine Listenwahl durch die gesamte Belegschaft ist unbekannt. Die Wahl muss von der örtlichen Verwaltungsstelle (trade union branch) durch Ausstellung einer credential card bestätigt werden. Die Namen der Repräsentanten (kurz: reps) werden dann dem Arbeitgeber mitgeteilt. Anders als deutsche Betriebsratsmitglieder ist jeder einzelne Repräsentant seinem Wahlkreis unmittelbar verantwortlich, kann jederzeit abberufen werden und ist den Gremien seiner Gewerkschaft (Verwaltungsstelle, Bezirksleitung) rechenschaftspflichtig.

Die Repräsentanten jeder Gewerkschaft schließen sich zu einem **Komitee** zusammen (shop stewards committee, staff representatives committee) und wählen einen Sprecher (convenor, senior representative). Wenn in einem Betrieb beispielsweise drei Gewerkschaften anerkannt sind, gibt es drei Komitees nebeneinander. In etwa der Hälfte aller britischen Betriebe bilden jedoch alle Gewerkschaften ein gemeinsames, gewerkschaftsübergreifendes Komitee (joint committee).

In der Vergangenheit gab es keine klaren Kompetenzen für die Gewerkschaftsrepräsentanten. Sie waren weder auf einen „Betriebsfrieden“ verpflichtet, noch gab es eine Verpflichtung des Managements, die Gewerkschaften anzuhören oder an Entscheidungen zu beteiligen. Erst 1971 erhielten sie gesetzliche **Informationsrechte** über Entgeltstrukturen, Belegschaftsgröße und -struktur sowie Produktivitäts- und Kostenkennzahlen. Als Folge europäischer Richtlinien haben sie in den letzten Jahren weitere Rechte erhalten: **Konsultationsrechte** bei Massenentlas-

sungen, Unternehmensverlagerungen und bei Betriebsrenten sowie das Recht, Wahlen auf dem Betriebsgelände durchzuführen. Voraussetzung dafür ist jedoch in jedem Einzelfall, dass der Arbeitgeber zuvor eine recognition gewährt hat.

Britische Reps stellen die **einzige Form von Belegschaftsvertretung** dar und fungieren faktisch als Sprachrohr für die gesamte Belegschaft einschließlich der unorganisierten Beschäftigten. Aus diesem Grund verfügen sie über **Verhandlungsrechte**, die in Deutschland ausschließlich dem Betriebsrat zustehen. Hier liegt der wesentliche Unterschied zwischen britischen Repräsentanten und deutschen Vertrauensleuten. Ohne Betriebsräte kann es keine Betriebsvereinbarungen geben, daher münden alle betrieblichen Verhandlungsergebnisse immer in einen **Haustarifvertrag**. Wichtigste Aufgabe der Gewerkschaftsrepräsentanten sind die jährlichen Lohnverhandlungen, die meist auf Betriebsebene stattfinden, weil mit Ausnahme der Druckindustrie — heute keine Flächentarifverträge mehr existieren. Im Verlauf der 90er Jahre sind selbst konzernweite Haustarifverträge selten geworden. In der Regel verhandelt jeder Standort für sich allein, manchmal gibt es sogar Tarifverhandlungen für einzelne Werksteile.

Geringe Freistellungszeit, keine Sachverständigen

In der Praxis verfügen britische Reps über erheblich weniger Freistellungsstunden (time-off) als deutsche Betriebsräte. Vollständig freigestellte Mandatsträger sind eine seltene Ausnahme. Der sehr geringe Freistellungsumfang, der in vielen Haustarifverträgen auf etwa 25 Arbeitstage pro Person und Jahr beziffert wird, gilt allgemein als Haupthindernis für eine bessere Vertretungsarbeit.

In den zurückliegenden Jahren hat sich der Kontakt zwischen betrieblichen Repräsentanten und **hauptamtlichen Ge-**

Abb. 1: Mögliche Formen von Belegschaftsvertretung in britischen Betrieben

Forschungs-labor im Großraum London (sehr niedriger Organisationsgrad)	Produktionsbetrieb in Mittelengland (niedriger Organisationsgrad)	Produktionsbetrieb in Ostengland (mittlerer Organisationsgrad)	Produktionsbetrieb in Nordengland (hoher Organisationsgrad)
keine recognition (gewerkschaftsfreier Betrieb)	recognition für TGWU (Produktionsarbeiter), nicht für MSF (Angestellte)	recognition für GMB (Produktionsarbeiter) und für MSF (Angestellte)	recognition für AEEU (Facharbeiter), TGWU (ungerelante Arbeiter) und MSF (Angestellte)
kein Gewerkschaftskomitee	Gewerkschaftskomitee der TGWU für die Produktionsarbeiter, kein Gewerkschaftskomitee für die Angestellten	Gewerkschaftskomitee der GMB und Gewerkschaftskomitee der MSF existieren nebeneinander, stimmen sich aber eng ab	gemeinsames Komitee aller drei Gewerkschaften
works council (Mitglieder werden von der Werksleitung ausgewählt)	consultative committee (Mitglieder werden von der Werksleitung ausgewählt, TGWU darf zwei Vertreter benennen)	consultative committee (Werksleitung trifft hier mit Delegierten der Gewerkschaften zusammen)	kein consultative committee
kein standortübergreifendes Gremium	Gewerkschaftliches Verbundkomitee aller im Konzern vertretenen Gewerkschaften auf nationaler Ebene (vom Arbeitgeber nicht anerkannt)		
Europäischer Betriebsrat (Urwahl der britischen Delegierten durch die gesamte britische Konzernbelegschaft)			

werkschaftssekretären (full-time officials) intensiviert. Viele Haustarifverträge sehen vor, dass diese bei Streitfällen in die zweite Verhandlungsrunde eingeschaltet werden, wenn es zwischen Management und betrieblichen Repräsentanten zuvor keine Einigung gab. Ansonsten besteht die Unterstützung durch Hauptamtliche vor allem in juristischer Beratung und in Seminarangeboten, wobei die Arbeitgeber oft einen Teil der Seminarkosten tragen. Der Rückgriff auf externe Sachverständige oder Beratungsbüros ist dagegen völlig unbekannt, die Repräsentanten wenden

sich ausschließlich an ihre hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre. Davon gibt es allerdings erheblich weniger als in Deutschland, was die Grenzen des britischen Systems aufzeigt.

In vielen — vor allem in gewerkschaftsfreien — Betrieben gibt es darüber hinaus **unorganisierte Repräsentanten** als Ansprechpartner des Managements. Sie sind vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig, bekommen keine Unterstützung durch Gewerkschaftssekretäre oder Sachverständige und können keine Haustarif-

verträge abschließen. War dies 1980 noch eine Randerscheinung, so hat sich die Situation inzwischen gewandelt. 1998 gab es bereits in 11 % aller britischen Betriebe (mit mehr als 25 Beschäftigten) solche unorganisierten Repräsentanten.

Die Repräsentanten für Arbeitssicherheit

Früher wurden die Sicherheitsrepräsentanten (safety representatives) ausschließlich von den Gewerkschaften benannt, wobei dieses Recht nur solchen Gewerkschaften zustand, die vom jeweiligen Arbeitgeber anerkannt waren. Seit 1996 werden die Sicherheitsrepräsentanten von der gesamten Belegschaft gewählt, was auf EU-Recht zurückzuführen ist. Gibt es mehrere Sicherheitsrepräsentanten im Betrieb, können sie vom Arbeitgeber die Bildung eines **Arbeitssicherheitsausschusses** (safety committee) verlangen. Diesem Ausschuss gehören in der Praxis oft zur Hälfte Managementvertreter an.

Die beratenden Ausschüsse

Britische Unternehmen sind im Rahmen von human resource management schon viel früher und in viel stärkerem Maße als in Kontinentaleuropa dazu übergegangen, die **direkte Kommunikation** mit der Belegschaft (employee involvement) auszubauen. Regelmäßige workforce meetings, briefing groups, Gruppenarbeit und Qualitätsmanagement gehören dazu, aber auch sogenannte beratende Ausschüsse (consultative committees) bzw. „Betriebsräte“ (works councils). Oft wurden sie als Konkurrenz zu bestehenden Gewerkschaftskomitees ins Leben gerufen oder um die Anerkennung der Gewerkschaften zu umgehen. Solche Ausschüsse existieren heute in rund einem Drittel aller britischen Betriebe. Häufig haben die Gewerkschaften kaum Einfluss auf ihre Zusammensetzung. Hier liegt die Ursache dafür, warum

britische Gewerkschafter dem Begriff „Betriebsrat“ manchmal nur wenig abgewinnen können.

In Unternehmen ohne gewerkschaftliche Anerkennung handelt es sich dabei um die einzige Form von Belegschaftsvertretung, obwohl ihnen **keinerlei Mitsprache- oder Verhandlungsrechte** zustehen. Der Umfang ihrer Informations- und Konsultationsmöglichkeiten wird allein vom Arbeitgeber bestimmt und kann jederzeit wieder entzogen werden. Bei der Bildung Europäischer Betriebsräte sind diese Gremien von Managementseite her wieder stärker in die Debatte gebracht worden. Deutsche Delegierte in Europäischen Betriebsräten wundern sich manchmal, wenn sie derartigen „Betriebsratskollegen“ aus Großbritannien gegenüber sitzen.

Kaum Strukturen auf Konzernebene

In vielen britischen Unternehmen gibt es zwischen den örtlichen Komitees und dem Europäischen Betriebsrat keine weitere Ebene der Interessenvertretung. Gesamt- oder Konzernbetriebsräte sind völlig unbekannt. Gehören mehrere Betriebsstätten zu einem Unternehmen oder Konzern, können diese zwar ein **Verbundkomitee** (company-wide combine committee) gründen, in der Praxis geschieht dies aber nur in 40 % aller Fälle. Auch erhalten diese nur selten die Anerkennung des jeweiligen Arbeitgebers, so dass es eine rein gewerkschaftsinterne Veranstaltung bleibt. Seit den 80er Jahren sind standortübergreifende Gremien zudem rückläufig, weil sich die Ebene der Tarifverhandlungen immer weiter dezentralisiert hat.

Tarifverträge nicht bindend, Friedenspflicht unbekannt

Genauso wie die Belegschaftsvertretung kennt auch das britische Tarifsystem

keine gesetzliche Grundlage. Es gibt weder ein Betriebsverfassungs- noch ein Tarifvertragsgesetz. Tarifverträge sind rechtlich nicht bindend, sie gelten als **gentlemen's agreement** und können auch zivilrechtlich nicht eingeklagt werden. Faktisch handelt es sich um einen „Waffenstillstandsvertrag“, den jede Seite zu jedem Zeitpunkt einseitig aufkündigen kann. Während ein deutscher Betriebsrat seinen Arbeitgeber in die Einigungsstelle zwingen kann, gibt es für britische Arbeitgeber **keinerlei juristische Verpflichtung**, mit ihrer Belegschaftsvertretung zu verhandeln (oder erneut zu verhandeln).

Andererseits kann auch keine Gewerkschaft gezwungen werden, irgendeine Friedenspflicht einzuhalten. Die Gewerkschaftsgesetze der Thatcher-Ära schreiben lediglich einige Regeln bezüglich Urabstimmung und Streikposten vor, so dass spontane und „wilde“ Arbeitsniederlegungen — wie aus Frankreich bekannt — heute nicht mehr möglich sind. Trotz dieser Einschränkungen ist der Betriebsfrieden jedoch nur zu gewährleisten, wenn der Arbeitgeber sensibel das betriebliche Machtgleichgewicht beachtet und durch Zugeständnisse an die Gewerkschaftsrepräsentanten jeder Arbeitsniederlegung zuvorkommt. In der Praxis genügt meist die Durchführung einer Urabstimmung, um ein tragfähiges Verhandlungsergebnis zu erreichen. Obwohl nur der Arbeitskampf die fehlende Mitbestimmung ersetzen kann, sind die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien heute nicht konfliktreicher als in Deutschland.

Pragmatisches Management und pragmatische Gewerkschaften

Die angelsächsischen Länder sind meist Vorreiter bei der Umsetzung neuer Managementkonzepte. Im Vereinigten Königreich hat daher besonders früh und umfassend eine Restrukturierung der Un-

ternehmen und eine Modernisierung der Arbeitsorganisation stattgefunden. Eine ausgeprägte Gewerkschaftsfeindlichkeit und das in den 80er Jahren weitverbreitete „**macho-management**“ mit hartem Personalabbau wird heute kaum noch praktiziert. Gegenüber der Belegschaftsvertretung zeigen britische Manager meist eine offene und pragmatische Grundhaltung und befürworten eine „**high trust relationship**“. Sie wünschen sich einen verlässlichen Verhandlungspartner auf Arbeitnehmerseite, mit dem sie offen und konstruktiv zusammenarbeiten können. Diese kooperative Einstellung wurde nicht zuletzt durch das veränderte politische Klima nach dem Regierungswechsel von 1997 begünstigt.

Die Gewerkschaften haben ihre neue Rolle nicht als Bedrohung empfunden, die Kooperationsangebote des Managements zumeist genutzt, sich auf den Wandel eingelassen und ihn zum Teil in Haustarifverträgen mitgestaltet. Der TUC befürwortet heute sozialpartnerschaftliche Arbeitsbeziehungen und setzt der Philosophie des shareholder value seine Konzeption einer **stakeholder economy** entgegen. Kern des Konzeptes, das im September 1996 verabschiedet wurde („Partners for Progress“), ist eine Neuorientierung der betrieblichen Interessenvertretung, die auf Fairness und Partnerschaft mit den Arbeitgebern zur Steigerung der Effizienz und Konkurrenzfähigkeit der britischen Wirtschaft setzt.

In **betrieblichen partnership agreements** sollen flexible Arbeitsmethoden, Beschäftigungssicherung und Maßnahmen zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens miteinander kombiniert werden. Eine Abkehr vom Kurzfrist-Denken zur Steigerung der Aktienkurse und dem damit verbundenen „hire and fire“ in der Personalpolitik, Informations- und Konsultationsrechte für die Belegschaften auch über strategische Unternehmensentscheidungen (was dem britischen System traditionell fremd ist) sowie Investitionen

in Weiterbildung und Qualifikation stehen ebenso im Mittelpunkt.

Mitbestimmung über Pensionsfonds?

Im Vereinigten Königreich ist die Unternehmensspitze anders organisiert als in Deutschland. Die Funktionen von Vorstand und Aufsichtsrat sind in einem einzigen Gremium zusammengefasst, dem Verwaltungsrat (board of directors). Ihm gehören sowohl die Geschäftsführung (executive directors) wie auch nicht-geschäftsführende Mitglieder (non-executive directors) an, Arbeitnehmervertreter gibt es keine. Der Verwaltungsrat übt seine Aufgaben im Gegensatz zu Kontinentaleuropa nicht auf einer gesetzlichen Grundlage aus, sondern leitet sie aus dem konkreten Umfang der Beauftragung durch die Hauptversammlung (general meeting) ab, was von Unternehmen zu Unternehmen stark variiert. Ein Mitbestimmungsgesetz wie in Deutschland wäre für britische Verhältnisse undenkbar.

Der TUC möchte daher über Pensionsfonds und deren Stimmrecht in den Hauptversammlungen stärkeren Einfluss nehmen. **Pensionsfonds** hielten 1997 bereits über 35 % aller stimmberechtigten Aktien der britischen Börse, ihr Anteil könnte bald 50 % übersteigen. Aufgrund des Pensions Act von 1995 müssen in den Verwaltungsräten der Pensionsfonds zu mindestens einem Drittel Arbeitnehmervertreter beteiligt werden, was umfassende Einflussmöglichkeiten für gewerkschaftliche Treuhänder eröffnet. Ziel des TUC ist es, die kurzfristige Orientierung in der Unternehmensplanung (short-termism) in eine langfristige zu verwandeln, die die Interessen aller Beteiligten ausreichend berücksichtigt. Für den TUC stellt dies einen Baustein zur Verwirklichung der stakeholder economy dar. 1996 hat er Richtlinien für gewerkschaftliche Treuhänder von Pensionsfonds erarbeitet und schult sie entsprechend.

Neue Rechtslage seit Juni 2000

Seit Anfang der 90er Jahre wird im Vereinigten Königreich über die Einführung von Wahlgremien, vergleichbar eines deutschen Betriebsrats diskutiert. Neue Impulse erhielt die Debatte im November 1998, als die Europäische Kommission einen Richtlinienentwurf vorlegte, wonach Betriebsräte künftig auf der **nationalen** Ebene für alle Betriebe ab 50 Beschäftigte verbindlich vorgeschrieben sein sollen. Während dies für Deutschland und viele andere EU-Länder nur eine Bestätigung der heute schon geltenden Rechtslage bedeutet, müsste das gesamte Gefüge der britischen Arbeitsbeziehungen auf eine neue Grundlage gestellt werden.

Die Labour-Regierung hat den Brüsseler Vorschlägen daher eine Absage erteilt und entschied sich, statt der Einführung eines Wahlgremiums die recognition der Gewerkschaften gesetzlich zu regeln. Die am 6. Juni 2000 in Kraft getretene Verordnung (statutory trade union recognition provisions) im Rahmen des Employment Relations Act von 1999 sieht vor, dass ein Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten die Anerkennung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung nicht mehr verweigern kann, wenn mindestens 50 % der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist oder wenn sich in einer geheimen Abstimmung mehr als 40 % aller Beschäftigten für die Bildung einer solchen Vertretung aussprechen. Damit hat der Gesetzgeber zum ersten Mal in der britischen Geschichte ein **einklagbares Recht auf Bildung einer Belegschaftsvertretung** geschaffen. Die Details müssen jedoch innerbetrieblich ausgehandelt werden, was stark an das Prozedere zur Gründung eines Europäischen Betriebsrats erinnert.

Obwohl der Belegschaftsvertretung keine konkreten Rechte übertragen wurden,

Fortsetzung Seite 672

Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung in der EU – Ein Überblick

	Betriebliche Mitbestimmung	Unternehmensmitbestimmung
Belgien	<ol style="list-style-type: none"> 1. „Unternehmensrat“ ab 100 Beschäftigte im Unternehmen (Hälfte Arbeitgebervertreter, Hälfte Vertreter der Arbeitnehmer, von diesen anhand von Gewerkschaftslisten gewählt), Informations- und Konsultationsrechte in wirtschaftlichen, personellen und sozialen Angelegenheiten 2. „Sicherheits- und Gesundheitsausschuss“ ab 50 Arbeitnehmern im Unternehmen (Zusammensetzung analog Unternehmensrat) 3. In Tarifverträgen: Betriebliche gewerkschaftliche Vertrauensleute (Freistellung durch die Betriebe/besonderer Kündigungsschutz) führen betriebliche Tarifverhandlungen, sind Kontroll- und Beschwerdeorgan hinsichtlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen 	Vertretung der Gewerkschaften im öffentlichen Bereich bei der Bahn (3 von 21 Verwaltungsratsmitgliedern)
Dänemark	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gewerkschaftliche Vertrauensleute (Basis Tarifverträge) 2. Kooperationsausschuss (Basis Tarifverträge), auf Vorschlag des Arbeitgebers oder der Mehrheit der Beschäftigten: Mehr als 35 Arbeitnehmer im Unternehmen, paritätische Besetzung (Arbeitgeber/Arbeitnehmer), Wahl der Arbeitnehmervertreter durch alle Beschäftigten; Info-, Konsultations-, Mitwirkungsrechte Arbeitsbedingungen, personelle Angelegenheiten 3. Sicherheitsbeauftragte/-ausschuss (ab 20 Arbeitnehmer) 	Ab 35 Arbeitnehmern mindestens zwei bis max. 50 % der Verwaltungsratsmitglieder werden durch Arbeitnehmer bestellt
Deutschland	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebsräte in Betrieben ab fünf Beschäftigten, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Wirtschaftsausschuss 2. Gewerkschaftliche Vertrauensleute mit schwacher gesetzlicher Absicherung 	Mitbestimmung in den Aufsichtsräten der Unternehmen nach drei Modellen (Montan, Mitbestimmungsgesetz '76, BetrVG '52)
Finnland	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gewerkschaftliche Vertrauensleute (Basis Tarifverträge): Gesetzlich besonderer Kündigungsschutz 2. Ab 30 Arbeitnehmer: Nach dem Gesetz über die Zusammenarbeit im Unternehmen kann die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Belegschaft durch die einzelnen Arbeitnehmer oder Belegschaftsvertreter (entweder Vertrauensleute oder Betriebsrat, der durch alle Beschäftigten gewählt wird) erfolgen 3. Wahl von Arbeitsschutzbeauftragten in allen Betrieben ab zehn Arbeitnehmer durch alle Beschäftigten 	Seit 1989 Tarifvertrag: Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, Vorstand oder anderen Gremium, das Strategie festlegt (ab 150 Arbeitnehmer im Unternehmen, ab 500 Arbeitnehmer im Konzern); Vereinbarung mit Unternehmen erforderlich, sonst gesetzliche Regelung: ein Viertel der Sitze an Arbeitnehmer
Frankreich	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belegschaftsdelegierte (ab 10 Arbeitnehmer): Ausschließliches Vorschlagsrecht der repräsentativen Gewerkschaften im ersten Wahlgang, sind Beschwerde- und Kontrollorgan hinsichtlich der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen 2. Betriebsausschuss (ab 50 Arbeitnehmer): Ausschließliches Vorschlagsrecht im ersten Wahlgang der repräsentativen Gewerkschaften, zuständig für Entscheidungen im soziokulturellen Bereich, wirtschaftliche Info- und Beratungsrechte; Vorsitz: Arbeitgeber 3. Gesamtbetriebsausschuss und Konzernbetriebsausschuss 4. Gesundheitsausschuss (über 50 Arbeitnehmer) 5. Gewerkschaftliche Vertrauensleute (ab 50 Arbeitnehmer): Freistellung, besonderer Kündigungsschutz, allein zuständig für Tarifverhandlungen im Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Arbeitnehmervertreter mit beratender Stimme • Im öffentlichen Bereich: Zwei Arbeitnehmervertreter mit Stimmrecht (200 bis 1000 Arbeitnehmer), ab mehr als 1000 Arbeitnehmer: Ein Drittel der Sitze für Arbeitnehmervertreter
Griechenland	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ab 10 Beschäftigten kann die Gewerkschaft im Betrieb gegründet werden. Anschließend können gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt werden: Gesetzliche Rechte (besonderer Kündigungsschutz, bezahlte Freistellung, besonderer Schutz gegen Versetzung), schließen Tarifverträge ab 2. Betriebsräte: Ab 50 Arbeitnehmer; ab 20 Arbeitnehmer, falls keine anerkannte Betriebsgewerkschaft besteht, wirtschaftliche/personelle Inforechte 3. Konzernbetriebsrat 4. Gesundheitsausschuss ab 51 Arbeitnehmer, Wahl durch die Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertretung der Arbeitnehmer im öffentlichen Bereich im Verwaltungsrat mit einem Drittel der Sitze • Im Privatbereich nur in Bergbau und der Zementindustrie
Großbritannien	<ol style="list-style-type: none"> 1. shop stewards: keine gesetzliche Regelung, nur wenn Gewerkschaft stark genug ist, im Betrieb durch den Arbeitgeber die so genannte „recognition“ zu erhalten, werden shop-stewards gewählt; gegebenenfalls bei mehreren Gewerkschaften shop-steward-committees; bei entsprechender Stärke zuständig für fast alles, inklusive Tarifverträge 2. Sicherheitsbeauftragte: Von den Gewerkschaften aus der Belegschaft benannt 3. Betriebsausschüsse aufgrund freiwilliger Vereinbarungen; werden zur Zeit von Arbeitgeberseite unter Hinweis auf Deutschland forciert, existieren häufig in gewerkschaftlich schlecht oder nicht organisierten Betrieben 	Keine
Irland	<ol style="list-style-type: none"> 1. Shop stewards (siehe Großbritannien) 2. Betriebsräte aufgrund freiwilliger Vereinbarungen (mit geringer Verbreitung; meist Hälfte Arbeitgeber, Hälfte Arbeitnehmervertreter) 3. Arbeitsschutzbeauftragte/-ausschüsse: Wahl durch die Beschäftigten, ab 20 Arbeitnehmer Ausschuss 4. Im öffentlichen Bereich institutionelle Mitwirkung der Arbeitnehmer unterhalb der Verwaltungsebene 	Gesetzliche Regelung, wonach in sieben staatlichen Unternehmen die Arbeitnehmer das Recht haben, ein Drittel der Verwaltungsratsmitglieder zu wählen

INTERESSENVERTRETUNG IN EUROPA

	Betriebliche Mitbestimmung	Unternehmensmitbestimmung
Italien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fabrikrat (Bildung durch Delegierte, die durch alle Arbeitnehmer von Produktionseinheiten gewählt werden, in Einheiten ab 16 Arbeitnehmer): Info-, Beratungs- und Vorschlagsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten; Abschluss Kollektivverträge 2. Betriebliche Gewerkschaftsvertretungen der einzelnen Gewerkschaften (Freistellungen, Kündigungsschutz usw.) 3. Erweiterter Fabrikrat/Einheitsgewerkschaftsvertretung: Bildung aus 1. und 2., zwei Drittel der Mitglieder werden nach Gewerkschaftslisten durch alle Beschäftigten gewählt, ein Drittel wird gleichmäßig durch die vertretenden Gewerkschaften bestellt; Info-, Beratungs- und Vorschlagsrechte (siehe 1); Umsetzung von Tarifverträgen in die betriebliche Praxis 	Beteiligung der Arbeitnehmer an strategischen Entscheidungen in den großen Staatsunternehmen
Luxemburg	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebsausschüsse/Jugendausschüsse: Wahl durch alle Arbeitnehmer (Hauptausschuss in Betrieben ab 15 Arbeitnehmer/Zentralausschuss für Unternehmen mit mehreren Betrieben). Über 100 Arbeitnehmer im Betrieb: je eine Arbeiter- und Angestelltenvertretung, falls jede Gruppe 15 Beschäftigte hat 2. Gemischte Betriebsräte (ab 150 Arbeitnehmer): Paritätische Zusammensetzung Arbeitgeber/Arbeitnehmer; Arbeitnehmervertreter gewählt durch Betriebsausschüsse 	Beteiligung im Verwaltungsrat: <ul style="list-style-type: none"> • Aktiengesellschaft mit mehr als 1000 Arbeitnehmern; ein Drittel der Sitze für Arbeitnehmer, mindestens drei • Aktiengesellschaft mit Staatsbeteiligung von mindestens 25 %: Maximal ein Drittel der Sitze für Arbeitnehmervertreter, mindestens drei
Niederlande	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebsrat: Ab 35 Arbeitnehmer, Wahl durch alle Arbeitnehmer, Vorschlagsrecht der Gewerkschaften oder von einem Drittel der Arbeitnehmer; zentraler Betriebsrat, falls mehrere Betriebe im Unternehmen; freiwillige Wahl von Betriebsräten bei zehn bis 34 Arbeitnehmern, Rechte ähnlich dem BetrVG 2. Gewerkschaftliche Vertrauensleute ähnlich wie in Deutschland 	Vorschlags- und Vetorecht des Betriebsrates (faktisch beachtlich)
Österreich	<ol style="list-style-type: none"> 1. Betriebsrat (bei mehr als fünf Arbeitnehmern); falls mehr als fünf Arbeiter und fünf Angestellte für jede Gruppe Betriebsrat und Zusammenfassung im Betriebsausschuss oder Beschluss, gemeinsam Betriebsrat zu bilden; auf Unternehmensebene Zentralbetriebsrat, auf Konzernebene Konzernbetriebsrat, Rechte vergleichbar dem BetrVG 2. Sicherheitsfachleute, Sicherheitsausschuss, Arbeitsschutzausschuss 3. Gewerkschaftsrechte im Betrieb: ähnlich wie in Deutschland 	Unternehmen mit Aufsichtsrat ab 40 Arbeitnehmer: Betriebsrat/Zentralbetriebsrat oder Konzernvertretung entsendet ein Drittel der Mitglieder
Portugal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeiterkommissionen, gewählt von allen Arbeitnehmern; Info-, Konsultations- und Mitwirkungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten 2. Gewerkschaftsdelegierte, gewählt von den jeweiligen Gewerkschaftsmitgliedern (bezahlte Freistellung, besonderer Kündigungsschutz); die Delegierten der verschiedenen Gewerkschaften bilden häufig zusammen einen gemeinsamen Delegiertenausschuss, schließen Tarifvereinbarungen mit Zustimmung der Gewerkschaft 3. In Großunternehmen Ausschüsse für Gesundheits- und Sicherheitsfragen (Basis Tarifverträge) 	In staatlichen Unternehmen
Schweden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gewerkschaftliche Vertrauensleute, Benennung durch Gewerkschaften (Basis Tarifverträge): bezahlte Freistellung, besonderer Kündigungsschutz; Mitbestimmung durch Tarifverträge. Das Gesetz sieht z. B. vor, dass die Geschäftsführung die gewerkschaftlichen Vertrauensleute vor Umstrukturierungsmaßnahmen zum Zwecke von Verhandlungen kontaktieren muss. 2. Sicherheitsbeauftragte (Benennung durch Gewerkschaften; falls keine betriebliche Gewerkschaftsorganisation: Wahl durch alle Arbeitnehmer) in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern; ab 50 Arbeitnehmer Ausschuss für Sicherheitsfragen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter): jeweils besonderer Kündigungsschutz und Recht auf bezahlte Freistellung 3. Selten: Betriebsräte 	In Kapitalgesellschaften ab 25 Arbeitnehmer zwei interne/externe Belegschaftsvertreter: Delegiert von der Gewerkschaft als Verwaltungsratsmitglieder, zwei weitere Stellvertreter mit Teilnahmerecht an Verwaltungsratsitzungen ohne Stimmrecht. Bei mehr als 1000 Arbeitnehmern: drei/drei
Spanien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bis 49 Arbeitnehmer bis zu drei Belegschaftsdelegierte von allen Beschäftigten gewählt; ab 50 Arbeitnehmer Betriebsrat (gewerkschaftliches Vorschlagsrecht); Gesamtbetriebsrat; vor allem Info- und Konsultationsrechte in wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten; Tarifverhandlungen 2. Gewerkschaftsdelegierte/Vertrauensleute: In Betrieben ab 250 Arbeitnehmer bis zu vier pro repräsentative Gewerkschaft (Voraussetzung mehr als 10 % der Betriebsratsitze bei den Wahlen landesweit) die in Gewerkschaftssektion entsandt werden: Besonderer Kündigungsschutz; Tarifverhandlungen 3. Mehr als 100 Arbeitnehmer: Arbeitsschutzausschüsse; entsandt durch Betriebskomitee bzw. falls keines vorhanden durch Gewerkschaften 	Im öffentlichen Bereich in Gesellschaften mit mindestens 500 Arbeitnehmern Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat aufgrund Tarifvertrag; in Unternehmen mit mehr als 1000 Arbeitnehmern Wahlrecht der Beschäftigten zwischen der Bildung eines Aufsichtsrats oder der Entsendung von zwei Vertretern in den Verwaltungsrat.

Literaturempfehlung:

Die hier gegebene Übersicht ist notwendigerweise nur eine allgemeine, nicht ins Detail gehende Darstellung. Zur Vertiefung können z. B. empfohlen werden: Klinkhammer/

Welslau, Mitbestimmung in Deutschland und Europa (1995), Pichot, Arbeitnehmervertreter und ihre Befugnisse im Unternehmen (1995) und Arbeitsbeziehungen in Europa 2000, Europäische Kommission (März 2000).

Dr. Thomas Klebe,
IG Metall-Vorstandsverwaltung,
Abt. Gewerkschaftliche
Betriebspolitik,
Frankfurt/Main

verändert die neue Rechtslage die Rahmenbedingungen in britischen Unternehmen grundlegend. Bereits im Vorfeld der Verordnung kam es 1999 zu einer Reihe von recognition agreements in solchen Firmen, die jahrelang hartnäckig jede Anerkennung der Gewerkschaften verweigert hatten. Die Ursachen für die neue Rechtslage sind jedoch nicht nur im Regierungswechsel zu suchen, sondern auch im EU-Recht. Bereits die konservative Vorgängerregierung musste sich einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Juni 1994 beugen, wonach britische Betriebe ohne Gewerkschaftsvertretung gegen die EU-Richtlinie verstoßen haben, die eine Konsultation mit der Belegschaft im Vorfeld von Massenentlassungen vorsieht.

Umsetzung von EU-Recht

Seit März 1996 muss deshalb in Betrieben, in denen es keine anerkannte Gewerkschaftsvertretung gibt, bei Massenentlassungen oder Standortverlagerungen ad hoc ein spezielles Repräsentationsgremium (representative body) gebildet werden, das vom Management zu konsultieren ist. Dabei handelt es sich um ein Organ, das von der gesamten Belegschaft gewählt wird, sich aber nach Abschluss des Konsultationsverfahrens wieder auflöst. Mit einer weiteren Gesetzesänderung wurden im November 1999 die Rechte der Belegschaftsvertreter bei Massenentlassungen und Standortverlagerungen präzisiert, und zwar sowohl für anerkannte shop stewards als auch für ein gewerkschaftsunabhängiges representative body.

Im 1991 ausgehandelten Maastrichter Vertrag hatte sich die damalige konservative Regierung strikt geweigert, EU-Sozialgesetze in ihrem Land umzusetzen (opting out). Erst mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 wurde diese britische Sonderrolle offiziell beendet. Auf dieser Grundlage konnte schließlich auch die **Richtlinie über die Bildung Euro-**

päischer Betriebsräte am 15. Januar 2000 in britisches Recht umgesetzt werden. Britische Delegierte müssen sich allerdings — anders als auf dem Kontinent — einer **Urwahl** durch die gesamte Konzernbelegschaft stellen. Nur wenn in ausnahmslos allen britischen Konzernstandorten eine anerkannte Gewerkschaftsvertretung existiert — was in der Praxis nur selten der Fall sein dürfte — können die britischen EBR-Mitglieder von den Gewerkschaften direkt benannt werden.

Die für das Vereinigte Königreich richtungweisende Rolle der EU-Sozialgesetzgebung hat entscheidend dazu beigetragen, die Haltung der britischen Gewerkschaften zu Europa grundlegend zu verändern. Noch im Referendum von 1975 plädierte der TUC für einen Austritt aus der EG, heute gilt er als die am stärksten pro-europäisch eingestellte politische Institution des Vereinigten Königreichs. Die Arbeitsplatzverluste, die die aktuelle Währungsparität des Pfund Sterling in der britischen Wirtschaft verursacht (z. B. in der Automobilindustrie), lassen den TUC auch für einen baldigen Beitritt zur Europäischen Währungsunion plädieren.

Gesetzlicher Mindestlohn

Eine wichtige Forderung des TUC an die Regierung Blair war neben der Frage der recognition auch die Einführung eines gesetzlich garantierten Mindestlohns (national minimum wage), der einheitlich über alle Branchengrenzen hinweg eine Untergrenze für Beschäftigungsverhältnisse außerhalb des tariflich geregelten Bereichs markieren sollte. Durch die Deregulierung des britischen Arbeitsmarktes hatte diese Forderung eine hohe Bedeutung erlangt. Im April 1999 ist dieser Mindestlohn eingeführt worden, seit Oktober 2000 beträgt er pro Stunde £ 3,70 (ca. 12,25 DM) für Beschäftigte über 21 Jahre und £ 3,20 (ca. 10,60 DM) für Beschäftigte von 18 bis 21 Jahre. Die Einhaltung

der Regelung wird durch staatliche Inspektoren laufend überprüft. Vom Mindestlohn profitieren rund 1,9 Mio. Menschen, was etwa 8 % aller Beschäftigten in Großbritannien entspricht.

Fazit

Die Stärke der gewerkschaftlichen Repräsentanten liegt in ihrer basisdemokratischen Verankerung, sie sind die „Polizisten auf dem shop floor“. Allerdings leiden sie — im Verhältnis zum Kontinent — unter erheblich schlechteren Bedingungen für ihre Vertretungsarbeit, vor allem unter einer zu geringen Freistellungszeit. In einem Land ohne gesetzliche Betriebsverfassung müssen alle Rechte der Belegschaftsvertretung von Betrieb zu Betrieb konkret ausgehandelt und erkämpft werden. Daran hat auch die Neuregelung des Anerkennungsverfahrens im Juni 2000 nichts geändert.

Besonders nachteilig ist die Tatsache, dass britische Belegschaftsvertreter nur wenige Informationen über die strategischen Plannungen der Unternehmensleitung erhalten. Meist existieren auch kaum Kontakte zu anderen Betriebsstätten des gleichen Konzerns. In den Europäischen Betriebsräten gibt es daher ein starkes Gefälle zwischen den recht professionell arbeitenden und gut informierten deutschen Delegierten und ihren britischen Kollegen. Oft sind die Daten und Informationen der Konzernleitung, die dem Europäischen Betriebsrat vorgelegt werden, die einzig zugänglichen betriebswirtschaftlichen Informationsquellen für die britischen Belegschaftsvertreter.

**Dr. Werner Altmeyer,
Berater für
Europäische Betriebsräte,
FREE e. V., Hamburg**