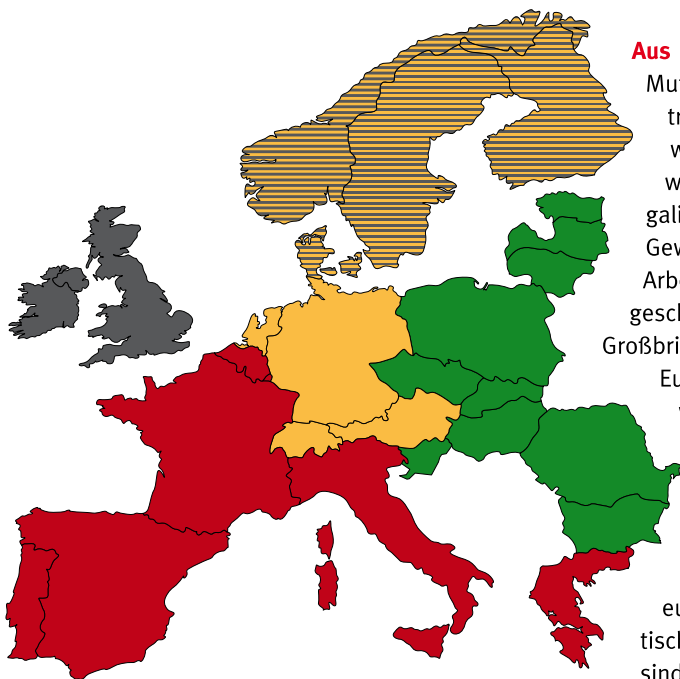


Very british

Ob Shell, British Telecom oder Glaxo Smith Kline – britische Unternehmen haben Niederlassungen und Produktionsstätten in Deutschland, deutsche Firmen machen Geschäfte in Großbritannien. Für Betriebsräte ist es wichtig, die Unternehmenskultur der Angelsachsen zu kennen und zu wissen, wie Interessenvertretung auf der Insel funktioniert.

▼ In Europa dominieren vier Modelle der betrieblichen Interessenvertretung: das angelsächsische (grau), das germanische (gelb), die Mischung aus beiden für Skandinavien (schraffiert) und das mediterrane (rot), das am stärksten verbreitet ist. »Wo immer zwei Modelle aufeinandertreffen, sind Missverständnisse programmiert«, sagt Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz www.euro-betriebsrat.de.



Die Männer feixen und grinsen und schließen Wetten ab, ob sich die Frauen überhaupt trauen abzustimmen. Geschweige denn zu streiken. Denn Streik ist schließlich Männersache, oder? Bei Ford im Londoner Vorort Dagenham arbeiten 55 000 Männer und 187 Frauen. Als den Näherinnen 1968 der Lohn gekürzt werden soll, legen sie die Arbeit nieder. Mehr noch: Sie streiken dafür, genau so viel zu verdienen wie die Männer. Und gewinnen.

Der erfolgreiche Streik der Frauen mündete 1970 in Großbritannien in das Gesetz zur gleichen Bezahlung, dem »equal pay act«, das Vorbild für ähnliche Gesetze in westlichen Industrienationen wurde. Eine wahre Begebenheit, aus der Nigel Cole den Film »We want sex« machte, der kürzlich in den Kinos anlief.

Aus und vorbei. Im Mutterland der industriellen Revolution, wo Gewerkschaften weltweit als erste legalisiert wurden, sind Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte so geschleift worden, dass Großbritannien heute laut Europäischem Gewerkschaftsinstitut zu den Ländern mit dem niedrigsten Niveau von Mitbestimmung in Westeuropa gehört. »Britische Arbeitnehmer sind in weit stärkerem



Maße der Willkür von Managern ausgesetzt, als es für die EU typisch und akzeptabel ist«, heißt es im Newsletter www.ebr-news.de für Europäische Betriebsräte.

Trifft ein Betriebsrat aus Deutschland auf einen britischen Kollegen, wird der ihn ganz schnell fragen: Do you have recognition? Hast du eine Anerkennung vom Arbeitgeber? Der deutsche Betriebsrat ist irritiert. Das wäre ja noch schöner, wenn er von der Gnade des Arbeitgebers abhängig wäre.

Kein sprachliches Missverständnis. Tatsächlich zeigt sich daran einer der vielen Unterschiede zwischen dem angelsächsischen Modell der betrieblichen Interessenvertretung und dem deutschen. In Deutschland regelt das Betriebsverfassungsgesetz die Rechte von Betriebsräten. Das ist in Großbritannien unbekannt, ebenso wie Betriebsräte oder Mitbestimmung.

Lange Zeit war es im Vereinigten Königreich so, dass ein Komitee der Gewerkschaftsvertreter (representatives' committee) in jedem einzelnen Betrieb durch den Arbeitgeber anerkannt werden musste. Erst dann konnten die betrieblichen Gewerkschafter über einen Haus-Tarifvertrag verhandeln. Weigerte sich der Arbeitgeber, so blieb der Belegschaft nichts anderes übrig als zu streiken, erklärte Werner Altmeyer, Gründer des Trainings- und Beratungsnetzes www.euro-betriebsrat.de auf der Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte im Januar.

Erst unter der Labour-Regierung von Tony Blair und auf Grund einer Regelung der Europäischen Union hat sich das im Jahr 2000 geändert. Heute muss der Arbeitgeber in einem

Betrieb mit mindestens 20 Beschäftigten die betrieblichen Gewerkschafter anerkennen, wenn die Hälfte der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist oder wenn sich mehr als 40 Prozent in einer geheimen Abstimmung dafür aussprechen. Das wird jedoch zunehmend schwieriger.

Britische Arbeitgeber nehmen sich immer öfter die Vereinigten Staaten von Amerika zum Vorbild und setzten so genannte Labour Relations Consultants ein, auch Gewerkschaftsjäger genannt, die Belegschaften einschüchtern und verhindern, dass sich eine Arbeitnehmervertretung bilden kann. Das hat Folgen: In nur mehr 36 Prozent der Betriebe gelten Tarifverträge. Die Mehrheit der britischen Arbeitnehmer ist zurückgeworfen auf minimale gesetzliche Standards und Mindestlöhne, erklärte Professor Keith Ewing vom King's College London, Herausgeber eines juristischen Kommentars zum britischen Arbeitsrecht.

Während ein Betriebsrat in Deutschland niemals zum Streik aufrufen darf, sind in Großbritannien Arbeitskämpfe immer dann möglich, wenn sich Gewerkschaft und Arbeitgeber im Betrieb nicht einigen.

Die Thatcher-Regierung hat den britischen Gewerkschaften in den 80er Jahren jedoch harte Bandagen angelegt, während sie Arbeitgeber verschonte. EU-weit einmalig ist die Verpflichtung, dass die Gewerkschaft sieben Tage zuvor dem Arbeitgeber einen Streik ankündigen und mitteilen muss, wie viele Beschäftigte aus welcher Abteilung und an welchen Arbeitsplätzen daran teilnehmen werden.

Kurzum: Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte auf der Insel werden von allen Seiten beschnitten. Weder gilt das Streikrecht als individuelles Menschenrecht wie in Frankreich (siehe **AiBplus** 2/2010, S. 18) noch Mitbestimmung wie in Deutschland. (MICHAELA BÖHM)

Fachtagung

Die diesjährige Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte (EBR) vom Trainings- und Beratungsnetz www.euro-betriebsrat.de beschäftigte sich mit juristischen und praktischen Problemen der EBR-Arbeit und dem britischen Modell der betrieblichen Interessenvertretung. Ein Bericht dazu findet sich im nächsten elektronischen Rundbrief. Die kostenlosen Rundbriefe erscheinen vier Mal im Jahr. Die nächste Fachtagung im Jahr 2012 beschäftigt sich mit Mittel- und Osteuropa.

Wann sich ein englischer Manager ärgert

AiBplus: Woran merken Beschäftigte von British Telecommunications (BT), dass sie bei einem britischen Unternehmen arbeiten?

Gschwendtner: Eine Eigenheit von britischen Unternehmen ist es häufig, Unternehmen zentral zu steuern, unabhängig von nationalen Besonderheiten. Das sehen wir im Moment auch bei BT. Die Belegschaft auf dem Kontinent empfindet das oft als ein Überstülpen von oben.

AiBplus: In Großbritannien gibt es weder Betriebsräte noch Mitbestimmung. Wie macht sich das bemerkbar?

Gschwendtner: Briten fällt es schwer, die deutsche Mitbestimmung zu verstehen. Das angelsächsische Modell beruht auf der alleinigen Entscheidung im Managementboard. Daher kann es passieren, dass einem englischen Manager der Hals allein deswegen anschwillt, weil ich ihm eine Frage stelle und er aus seiner Sicht eine Entscheidung mit mir gar nicht besprechen muss. Umso hinderlicher ist es, dass die Manager häufig wechseln und wir daher unser

Modell der Mitbestimmung immer wieder von vorn erklären müssen.

AiBplus: Das klingt nach vielen Konflikten.
Gschwendtner: Nein, die Geschäftsführung in München ist deutsch, also durchaus vertraut damit, dass Betriebsräte bei bestimmten Themen mitwirken. In keinem anderen Land gibt es deshalb eine Betriebsvereinbarung zur Vertriebsprovision, weil das hier mitbestimmungspflichtig ist.

AiBplus: Was kannst du dem britischen Modell abgewinnen?

Gschwendtner: Meine Erfahrung mit den Briten ist, dass sie viel in informellen Gesprächen „regeln“. Ich würde mir manchmal auch mehr informelle Gespräche mit der Geschäftsführung wünschen. An unserem System schätze ich, dass wir externe Sachverständige hinzuziehen und im Konfliktfall die Einigungsstelle einschalten können, da alles auf gesetzlichen Regelungen basiert. Gut finde ich auch, dass die Aufgaben zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat klar getrennt sind.

AiBplus: Briten sind sehr höflich...

Gschwendtner: ...deshalb baue ich in jeden Redebeitrag typisch höfliche Redewendungen ein, stelle aber dann meine Frage doch direkt. Für mein Empfinden ist es wichtig, bei Engländern zwischen den Zeilen lesen zu können, um zu begreifen, was sie nun eigentlich wirklich meinen. ◀

Joachim Gschwendtner ist Mitglied im Lenkungsausschuss des Europäischen Betriebsrats von BT, in dem zehn Länder vertreten sind. Er ist stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Vorsitzender des Betriebsrats in München und Mitglied der IG BCE. Das britische Telekommunikationsunternehmen beschäftigt in Deutschland 1450 Männer und Frauen, davon 550 in München.

