



# Zwisch Tee und

**G**roßbritannien, das Land von Tee und Traditionen, ist mit 60 Mio. Einwohnern (Deutschland: 82 Mio.) und einem Anteil von 17 % am Bruttoinlandsprodukt (Deutschland: 20 %) eine wichtige Industrienation der Europäischen Union (EU).

Betriebsräte sind dort unbekannt, Gewerkschaften blicken hingegen auf eine lange Geschichte zurück: Ihre Bildung wurde bereits 1824 legalisiert. Während des Zweiten Weltkrieges und danach hatten sie eine einflussreiche Rolle und trugen dazu bei, wichtige Sozialreformen durchzusetzen.

Der Regierungsantritt der konservativen Premierministerin Thatcher („Eiserne Lady“) stellte 1979 einen Wendepunkt dar. Ihre Politik der Konfrontation gegen die Gewerkschaften

führte dazu, dass diese etwa die Hälfte ihrer Mitglieder verloren. Erst seit dem Jahr 1999 ist wieder ein leichter Aufwärtstrend zu beobachten. Heute gehören dem Dachverband TUC 6,5 Mio. Mitglieder an, etwa gleichviel wie dem DGB in Deutschland.

Die aktuell regierende Labour-Partei unter Tony Blair behielt zwar viele Antigewerkschaftsgesetze bei, setzte aber zahlreiche sozialpolitische EU-Regelungen in britisches Recht um.

## Streiks mit hohem Risiko

Die Mitgliedsbeiträge der britischen Gewerkschaften sind relativ niedrig und werden als Festbetrag für Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigte erhoben – unabhängig vom persönlichen Einkommen. Die Streikunterstützung ist ebenfalls sehr gering. Die Teilnahme an einem längeren Arbeitskampf bedeutet daher ein hohes finanzielles Risiko. Wegen der begrenzten Finanzmittel gibt es nur einen verhältnismäßig kleinen hauptamtlichen Gewerkschaftsapparat.

Die Tarifautonomie hat in Großbritannien historisch einen höheren Stellenwert als in Deutschland (auch wenn es in den 60er und 70er Jahren nationale Lohnpakete der Tarifparteien mit der Regierung gab). Tarifverträge sind rechtlich nicht bindend und daher auch nicht einklagbar. Vor der Thatcher-Zeit gab es weder eine Frie-



**Dr. Werner Altmeyer**  
ist Trainer und Berater für Europäische Betriebsräte in Hamburg  
[www.euro-betriebsrat.de](http://www.euro-betriebsrat.de)



**Lionel Fulton**  
ist Forschungsleiter am Labour Research Department (LRD) in London



# en Tradition

## Interessenvertretung in Großbritannien

Betriebsräte? In Großbritannien, dem Mutterland der industriellen Revolution, gibt es sie nicht, ebenso wenig wie ein Betriebsverfassungsgesetz. Ihre Aufgaben übernehmen gewerkschaftliche Vertrauensleute – aber nur dort, wo sie anerkannt sind. Über die Situation im Land von Thatcher und Blair berichten Dr. Werner Altmeyer und Lionel Fulton.

denbspflicht noch Urabstimmungen. Beide Parteien konnten einen Tarifkonflikt durch die weitgehend freie Wahl der Mittel austragen – auch durch wilde Streiks und Angriffssperren. Keine der beiden Seiten wollte sich dabei vom Staat einschränken lassen.

In der Zeit des Thatcherismus kam es zu gesetzlichen Eingriffen zu Lasten der Gewerkschaften. Zunächst wurde das Aufstellen von Streikposten erschwert, dann Solidaritätsstreiks verboten. Heute muss dem Arbeitgeber jeder Streik unter namentlicher Nennung aller Teilnehmer sieben Tage vorher angekündigt werden,

nachdem eine postalische Urabstimmung stattgefunden hat. Trotz dieser Einschränkungen sind die Lohnzuwächse in Großbritannien erheblich höher als in Deutschland.

Flächentarifverträge gibt es außer in der Druckindustrie in keiner wichtigen Branche mehr. Haustarifverhandlungen gehören daher zur wichtigsten Aufgabe der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb, die bei Bedarf von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären unterstützt werden. Seit 1999 gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn, der am 01.10.2006 auf 5,35 £ (etwa 7,85 €) angehoben wurde.

### Betriebsrat? Unbekannt!

So wie sich der britische Gesetzgeber traditionell aus dem Tarifgeschehen herausgehalten hat, so fühlte er sich auch nicht berufen, eine Betriebsverfassung zu erlassen. Noch heute brauchen die Gewerkschaften in jedem einzelnen Betrieb die Anerkennung durch den Arbeitgeber in einem Rahmen-Haustarifvertrag (recognition agreement). Dort werden Mitspracherechte und Arbeitsmöglichkeiten der betrieblichen Gewerkschaftsrepräsentanten (Vertrauensleute) betriebsindividuell geregelt.

Wahlberechtigt zur gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung sind nur Gewerkschaftsmitglieder. Da es weder ein Betriebsverfassungsgesetz noch einen Betriebsrat gibt, kann von einem klaren Rechtsanspruch auf Freistellungen, Büroräume, Schulungen oder Sachverständige wie in Deutschland nicht gesprochen werden. Die betrieblichen Repräsentanten müssen sich mit einem vagen Anspruch auf „angemessene Freistellung“ begnügen.

Weigerte sich der Arbeitgeber, eine Gewerkschaft anzuerkennen, blieb früher nur das Streikrecht als letztes Mittel. Eine Verordnung vom Juni 2000 verpflichtet heute jeden Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten zur Anerkennung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung, wenn mindestens 50 % der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist, oder wenn sich in einer

Foto: Fotolia/Balonicci

**Vergleich der Arbeitskämpfe im Jahr 2005**

	Deutschland	Großbritannien
Verlorene Arbeitstage pro 1.000 Arbeitnehmer	0,5 Tage	6,0 Tage
Streikteilnehmer insgesamt	17.100	92.600
Lohnsteigerungen 1996 – 2005	+ 18 %	+ 72 %

Quelle: EIRO, Eurostat

Großbritannien im Vergleich			
	Großbritannien	Deutschland	EU (25 Länder)
Einwohner	60 Mio.	82 Mio.	464 Mio.
Fläche in 1.000 km <sup>2</sup>	244	357	3.975
Einwohner pro km <sup>2</sup>	248	231	117
Arbeitslosigkeit (Stand: Dezember 2006)	5,4 %	7,8 %	7,5 %

Quelle: Eurostat

### Und die Zukunft?

Die Gründung eines Betriebsrats bei SAP in Deutschland war 2006 nur dank der klaren Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes möglich, in Großbritannien würde eine vergleichbare Initiative auch nach neuer Rechtslage erfolglos bleiben. In mehr als zwei Dritteln aller britischen Betriebe, in denen keine Gewerkschaft anerkannt ist, werden die Arbeitnehmer kaum von ihren neuen Rechten Gebrauch machen können. Bestenfalls werden sie in den Genuss eines von Arbeitgeberseite gebildeten und nicht zwingend vorgeschriebenen „consultation forum“ kommen. In gewerkschaftlich organisierten Betrieben stellen die neuen Regelungen dagegen einen potenziellen Fortschritt dar, denn nach alter Rechtslage waren fundierte betriebswirtschaftliche Informationen für die Arbeitnehmervertreter nur über den Europäischen Betriebsrat zugänglich. ■

geheimen Abstimmung mehr als 40 % aller Beschäftigten für die Bildung einer solchen Vertretung aussprechen. Seither wurden mehr als 1.100 „recognition agreements“ abgeschlossen. Die davon erfassten 310.000 Arbeitnehmer konnten zuvor weder eine Belegschaftsvertretung noch Tarifverträge.

Im April 2005 wurde eine EU-Richtlinie zur Information und Konsultation umgesetzt. Diese ergänzt die schon vorher geltenden EU-Regelungen bei Massenentlassungen und Betriebs-

verlagerungen. Die neue Richtlinie gewährt den Gewerkschaftsrepräsentanten erstmals das Recht auf Unterrichtung über betriebswirtschaftliche Themen und auf Anhörung bei sozialen Fragen oder Betriebsänderungen. Entsprechend der britischen Tradition sind die Einzelheiten jedoch zuvor mit dem Arbeitgeber auszuhandeln und in einem Haustarifvertrag zu konkretisieren. Scheitern diese Verhandlungen, greift eine Auffangregelung mit sehr minimalen Rechten.

## Interview mit Hans Stübner, EBR-Mitglied beim britischen Automobilzulieferer GKN Driveline

# Deutsche Mitbestimmung befremdete

*Herr Stübner, Sie sind Sprecher der Arbeitnehmerseite in einem Europäischen Betriebsrat, kurz EBR, mit britischer Mutter. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?*

**Hans Stübner:** Unser EBR war 1995 einer der ersten, den es in einem britischen Unternehmen gab. Der Vorsitz im „Europäischen Forum“, so der offizielle Name des EBR, liegt beim Arbeitgeber – wie im französischen Modell. Das klappt aber ganz gut, wir haben uns mit der Arbeitgeberseite arrangiert. Wir treffen uns einmal jährlich mit allen 30 Arbeitnehmervertretern und zusätzlich, wenn besondere Dinge anstehen. Als Deutscher versuche ich, die Sitzungen ein bisschen wie eine Sitzung eines deutschen Gesamtbetriebsrats zu strukturieren.

*Welchen Eindruck vermittelt das britische Management im EBR?*

**Hans Stübner:** Dort steht der „Shareholder Value“, also das Aktionärsvermögen, an erster Stelle. In den ersten Jahren reagierten sie schon etwas befremdlich auf die deutsche Mitbestimmung, die sie auch durch ihre Mandate im deutschen Aufsichtsrat kennen. Der ganze Konzern wird mit Monatszahlen geführt und die deutsche Geschäftsleitung an der kurzen Leine gehalten. Wir als Ar-

beitnehmervertreter würden uns schon etwas mehr Einbindung vom britischen Management wünschen.

*Wie ist die Situation der britischen Arbeitnehmervertreter?*

**Hans Stübner:** Wir haben derzeit sieben Delegierte aus Großbritannien, die in einer Urwahl von allen Beschäftigten bestimmt werden. Darunter sind Gewerkschaftsmitglieder, aber auch einige Unorganisierte. So gibt es beispielsweise in der Hauptverwaltung kein Gewerkschaftskomitee, nur in den Produktionsstätten.

*Und gab es auch Konflikte mit dem Arbeitgeber?*

**Hans Stübner:** In den letzten zwei bis drei Jahren ist es zu Auseinandersetzungen über Restrukturierungen gekommen. Wir haben in Deutschland zwar die Mitbestimmung und recht gute Arbeitsmöglichkeiten, aber weniger Durch-

setzungsrechte. Die britischen Kollegen können trotz der Thatcher-Gesetzgebung immer noch streiken und haben mehr Handlungsfreiheiten als wir mit unserer Friedenspflicht. Im Vergleich dazu kommt mir der deutsche Betriebsrat manchmal wie ein zahnlöser Tiger vor. ■ (WA)



**Hans Stübner**

ist gelernter Maschinenschlosser und seit 1971 Mitglied des Betriebsrats bei GKN Driveline in Offenbach (ehemals Löhr und Bromkamp), einem britischen Automobilzulieferer. Er ist Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und seit Gründung des EBR einer von neun deutschen Delegierten. Im EBR hat er den Vorsitz der Arbeitnehmerseite inne. Er gehört der IG Metall an und ist freigestellt.