

# Different Rules of the Game: Deutsch-britische EBR-Konferenz in London

Bernhard Stelzl

**Das britische System der Arbeitnehmervertretung unterscheidet sich grundlegend von vielen kontinentaleuropäischen Gepflogenheiten. Betriebsräte sind im Mutterland der industriellen Revolution unbekannt, ebenso fehlen Mitbestimmung und häufig auch klare gesetzliche Regeln. Diese Themen, wie auch die unterschiedlichen EBR-Modelle, wurden zwei Tage lang in einem direkten und intensiven Austausch zwischen deutschen und britischen Arbeitnehmervertretern diskutiert.**

Im denkmalgeschützten Bloomsbury House im Herzen von London trafen sich im Oktober 2011 etwa 40 Arbeitnehmervertreter aus Deutschland, dem Vereinigten Königreich und vier weiteren Ländern, um sich über ihre jeweilige Betriebsverfassung und ihre Erfahrungen mit der Arbeit im Europäischen Betriebsrat (EBR) auszutauschen. Die EBR-Vorsitzenden des deutschen Energieversorgers RWE, des britischen Pharmakonzerns GlaxoSmithKline und des US-Telekommunikationsausrüsters Avaya präsentierten aktuelle Beispiele aus ihrer Arbeit.



Mit einem einführenden Vortrag legte Dr. Werner Altmeyer vom Trainings- und Beratungsnetz „eurobetriebsrat.de“ die Grundlage für das bessere Verständnis der verschiedenen Modelle nationaler Arbeitsbeziehungen. Bedeutend war vor allem die Beschreibung des deutschen, französischen und angelsächsischen Modells. Sowohl das deutsche wie auch das angelsächsische System waren den Teilnehmern einigermaßen geläufig, die französische Spielart jedoch kaum. Gerade diese war jedoch die Blaupause für die gesamte EBR-Richtlinie.

## Zaghafte Ansätze einer Betriebsverfassung durch EU-Recht

Bestandteil der Konferenz war auch ein deutsch-britischer Vergleich der Betriebsverfassung. Prof. Dr. Sonia McKay von der London Metropolitan University, die im Auftrag des britischen Gewerkschaftsbundes TUC seit vielen Jahren die Entwicklung wissenschaftlich untersucht, beleuchtete Aufgaben und Rechte der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb. Sie sind faktisch das Gegenstück zum deutschen Betriebsrat, können sich jedoch nicht auf ein Betriebsverfassungsgesetz berufen. Die Anerkennung einer Belegschaftsvertretung durch den Arbeitgeber, die sogenannte „Recognition“, muß in jedem einzelnen Betrieb - notfalls durch Arbeitskampf - durchgesetzt werden. Erst seit dem Jahr 2000 gibt es auf Druck der EU eine gesetzliche Minimalvorschrift.

Ebenfalls auf EU-Recht beruht die Bildung von Wirtschaftsausschüssen, die 2005 gesetzlich ermöglicht wurde. William Coupar, langjähriger Direktor der Londoner Beratungsgesellschaft IPA, erläuterte deren Aufgaben und Befugnisse. Sie werden von der gesamten Belegschaft gewählt und sind formal von den Gewerkschaften unabhängig – so wie ein deutscher Betriebsrat. Zuständig sind sie allerdings nur für Unterrichtung und Anhörung in sozialen und wirtschaftlichen Fragen des Betriebes. Aufgrund der britischen Tradition werden sie häufig nur als „zweite Wahl“ empfunden, weshalb es noch nicht sehr viele dieser Ausschüsse gibt.



Mari-Luz Carretta Sánchez, Arbeitnehmervertreterin beim Parfüm- und Kosmetikhersteller Coty aus Granollers (Spanien), meint hierzu: „Ich habe extrem dichte und vielfältige Informationen zum Thema erhalten. Dies half mir, einen sehr guten Einblick in die Arbeit auch von anderen Euro-Betriebsräten zu bekommen.“

Nahezu als Kontrast zur britischen Situation skizzierte Uwe Tigges, der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrates von RWE und Konzernbetriebsratsvorsitzender in Deutschland, die Instrumente der Mitbestimmung auf nationaler und internationaler Ebene. Besonders wichtig war ihm in seiner Darstellung, dass die in Deutschland gesetzlich garantierten Möglichkeiten sowohl von betrieblichen Einigungsstellen als auch Kampfabstimmungen im Aufsichtsrat eher die Ausnahme als die Regel sind. Generell, so der Vorsitzende, bewegt man sich im Rahmen einer Friedenspflicht. Tigges betonte, wie sehr die lokale Ebene das Fundament für die deutsche Betriebsratsarbeit bildet. Im EBR treffen nun die verschiedensten Mitbestimmungskulturen aufeinander. Stellvertretend für viele der Konferenzteilnehmer klärte er anhand der eigenen Erfahrungen über Missverständnisse auf. Sein Plädoyer ging klar in Richtung, sich innerhalb der Arbeitnehmerschaft besser kennenzulernen und mögliche Widerstände in direkter Kommunikation miteinander zu besprechen.

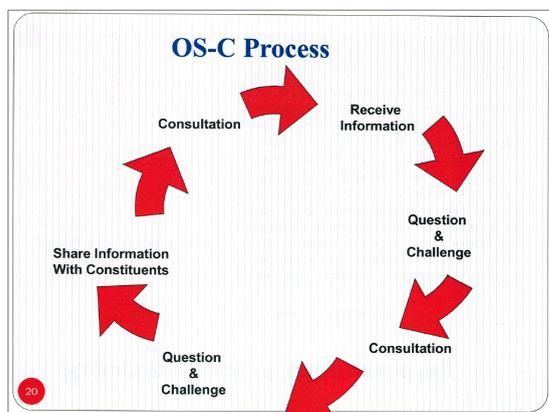
## Eigenwillige Umsetzung der EBR-Richtlinie

Ein Plädoyer, das auch durch die Umsetzung der EBR-Richtlinie an Gewicht zunimmt und nicht nur die Arbeitnehmervertreter betrifft. Seit dem 6. Juni 2011 ist die Richtlinie auch im Vereinigten Königreich in Kraft. Jedoch werden Europäische Betriebsräte ebenso wie Wirtschaftsausschüsse in weiten Teilen des britischen Managements als Fremdkörper angesehen. Sie geben daher einem „gemischten“ Forum, das sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt und dessen Befugnisse möglichst immer unter Vorbehalt der endgültigen Zustimmung der zentralen Leitung stehen, gerne den Vorzug.



Auf der Konferenz erläuterte Carl Davies (Foto) aus dem britischen Ministerium für Wirtschaft, Innovation und Qualifikation (ein eigenes Arbeitsministerium gibt es nicht) die neue Rechtslage für Europäische Betriebsräte. Die ist in Großbritannien durchaus eigenwillig umgesetzt worden: obwohl große Teile der neuen EU-Richtlinie wörtlich ins britische Gesetz übernommen wurden, gibt es durchaus negative Abweichungen gegenüber anderen Mitgliedsstaaten. So bleiben Alt-Vereinbarungen aus der Zeit bis 1996 auf alle Ewigkeit gerichtlich nicht einklagbar. Ein weiterer Aspekt der britischen Rechtslage führte bei den deutschen Betriebsräten zu großer Verwunderung: Verklagt ein britischer EBR die zentrale Leitung, müssen die Kosten des Rechtsstreits nicht von der zentralen Leitung übernommen werden.

Wie trotz mangelnder Tradition in Großbritannien die neue Richtlinie dennoch mit neuem Geist inspiriert werden konnte, demonstrierte das Beispiel des britischen Pharmakonzerns GlaxoSmithKline. Tomás Curran, der irische Vorsitzende des Euro-Betriebsrates, zeigte in einer unterhaltsamen Präsentation, dass die Anpassung der alten Vereinbarung an die neue Richtlinie eine qualitative Verbesserung mit sich bringt. Wenn die neue Richtlinie an die Realität der Unternehmen angepasst wird, so die Schlussfolgerung, gilt die Trennung in Phasen der Information und Konsultation nur noch bedingt. Die Dynamik, der ein Unternehmen unterworfen ist, spiegelt sich in einem permanenten Restrukturierungsprozess wieder. Die zeitnahe und auch inhaltliche Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter ist dann auch ein Anliegen der zentralen Leitung, folgerte Curran. Dies sollte eben dann auch nicht mehr in ein enges zeitliches Korsett gesteckt, sondern vielmehr anlassbezogen und flexibel gestaltet werden.

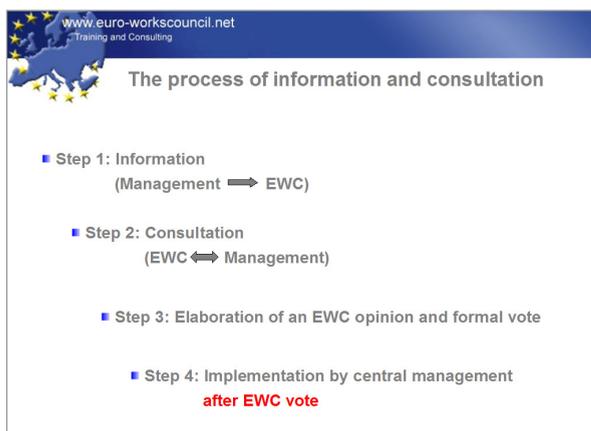


Kommentar von Ludwig Daum aus Neustadt an der Donau, EBR-Vorsitzender des Medizinprodukteherstellers Covidien: „Unsere EBR-Vereinbarung unterliegt britischem Recht. Für unsere Arbeit ist es daher sehr wichtig, eine genaue Vorstellung davon zu haben, wie dieses Recht funktioniert. Auf der Tagung habe ich sehr kompetente Antworten auf meine Fragen bekommen.“

## Gerichte bekommen eine stärkere Rolle

Die Interpretation der neuen Richtlinie kennzeichnete den zweiten Tag der Konferenz. Information und Konsultation sind nun wesentlich präziser und zugleich auch umfassender definiert als in der Vorgängerrichtlinie. Allerdings: in der Praxis scheint dies noch nicht überall angekommen zu sein. Bereits vor Inkrafttreten des neuen deutschen EBR-Gesetzes musste das Arbeitsgericht Frankfurt die Rechte von EBR-Vertretern gegenüber dem ebenfalls in angelsächsischer Tradition befindlichen US-Telekommunikationsausrüsters Avaya stärken. Die britische Delegierte des EBR von Avaya wurde regelmäßig aufgrund ihres Engagements vom Management gegängelt.

Hintergrund war die Frage: „Was ist ein angemessener Zeitaufwand für diese Tätigkeit?“ Die Schilderungen des neuen EBR-Vorsitzenden Dr. Zoltan Furi (Foto) aus Ungarn und der Frankfurter Rechtsanwältin Erika Fischer verdeutlichten, wie schwierig es für ein angelsächsisches Management ist, die umfassenden Rechte eines Betriebsrates nachzuvollziehen. Da die Probleme im Vereinigten Königreich anders nicht lösbar waren, schaltete der EBR das Arbeitsgericht Frankfurt ein. Dort fand am 12. November 2010 eine mündliche Verhandlung statt. Zentrale Leitung und EBR einigten sich auf Anregung des Gerichts, dass alle EBR-Mitglieder „in dem notwendigen Umfang“ und nicht mit festen pauschalen Zeitvorgaben von ihrer Arbeit freizustellen sind. Dies wirkt sich auch auf die Festlegung von Leistungskennzahlen von Arbeitnehmern aus, die in den EBR gewählt wurden. Rechtsmittel gegen diesen Vergleich, der für alle europäischen Länder gilt, sind nicht mehr möglich.



Von hoher Brisanz ist auch der von Werner Altmeyer geschilderte Fall von Visteon. Bereits wenige Wochen nach seinem Inkrafttreten am 18. Juni 2011 hat das deutsche EBR-Gesetz hier seine erste gerichtliche Nagelprobe zu bestehen. Das Landesarbeitsgericht Köln lehnte am 8. September 2011 in zweiter Instanz eine einstweilige Verfügung ab und verweigerte dem Europäischen Betriebsrat des US-Automobilzulieferers Visteon seine gesetzlichen Beteiligungsrechte im Rahmen einer geplanten Werkschließung in Spanien. Einerseits stellte das Gericht fest, dass die Rechte des EBR verletzt wurden. Andererseits sieht das Gericht keine Möglichkeit, die Vorgaben der neuen EBR-Richtlinie in der deutschen Rechtsordnung durchzusetzen. Der EBR von Visteon hat in seiner Plenarsitzung am 30. September 2011 in Berlin in Anwesenheit der spanischen Delegierten beschlossen, den Rechtsweg umfassend

auszuschöpfen, notfalls auch bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg. Sollte die Klage tatsächlich bis zum Europäischen Gerichtshof gelangen, hätte dies Auswirkungen für alle EU-Länder - auch für solche, die noch weit zurückhaltender mit Beteiligungsrechten von Betriebsräten umgehen wie z. B. das Vereinigte Königreich. Indirekte Auswirkungen würden sich auch für SE-Betriebsräte ergeben.

## Wandel durch Annäherung?

Auf der Konferenz wurde offensichtlich, wie groß das Gefälle zwischen den Rechten eines deutschen Betriebsrates und einer britischen Arbeitnehmervertretung rechtlich und praktisch ist.

Großbritannien steht im Mitbestimmungsranking des Europäischen Gewerkschaftsinstituts in Brüssel an letzter Stelle in Westeuropa, nur in Bulgarien und den drei baltischen Staaten ist die Beteiligung der Arbeitnehmer heute schwächer ausgeprägt als im Mutterland des Manchester-Kapitalismus. Britische Arbeitnehmer sind in weit stärkerem Maße der Willkür von Managern ausgesetzt als es für die EU typisch und akzeptabel ist. Da sich viele Länder in Mittel- und Osteuropa allmählich dem EU-Durchschnitt annähern, ist es nur eine Frage der Zeit, bis Großbritannien den letzten Platz in ganz Europa belegen wird.

Deutsche Betriebsräte können hiervor nicht die Augen verschließen. Jeder fünfte EBR unterliegt britischem Recht und fast alle transnational tätigen Unternehmen in Deutschland haben einen Standort im Vereinigten Königreich. Der direkte Austausch soll daher auf weiteren Konferenzen fortgesetzt werden. Die neue Richtlinie und möglicherweise auch neue Rechtsprechung bieten den Rahmen dafür, dass die Akteure noch stärker ihre Informations- und Konsultationsrechte wahrnehmen.



Statement von Ashley Hutchinson, Reckitt Benckiser, Hersteller von Wasch-, Putz- und Reinigungsmitteln, in Derby (UK): „Für mich war die Tagung sehr aufschlussreich. Verglichen mit dem deutschen System der Mitbestimmung haben wir in Großbritannien nur wenige Rechte. Gemeinsam mit meinem deutschen Kollegen, und natürlich auch den anderen, wollen wir in unserem Euro-Betriebsrat die hervorragend dargestellten Möglichkeiten besser nutzen.“

---

**Die Deutsch-britische EBR-Konferenz wurde vom Hamburger Trainings- und Beratungsnetz „euro-betriebsrat.de“ in Kooperation mit dem Londoner Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführt.**

