

Rüstzeug für Euro-Betriebsräte

MITBESTIMMUNG Claudia Schippmann erklärt Betriebsräten die Mitbestimmungsmodelle fünf europäischer Länder. Das Buch punktet durch Praxisnähe.

Von **WERNER ALTMAYER**, Berater und Trainer für Europäische Betriebsräte



Claudia Schippmann: **BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNGSKULTUREN IN GROSSBRITANNIEN, SPANIEN, SCHWEDEN, FRANKREICH UND UNGARN.** Handlungshilfen für Betriebsräte 206. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 2008, 166 Seiten, 18 Euro

Dass es bei grenzüberschreitenden Kontakten nicht allein um arbeitsrechtliche Fragen geht, merken deutsche Betriebsräte häufig schon beim ersten Zusammentreffen mit Arbeitnehmervertretern im Ausland. Die unterschiedlichen politischen und sozialen Kulturen und die praktisch gelebte Mitbestimmung – auch wenn sie anders genannt wird – sind prägend und müssen verstanden werden, wenn man zu einer politisch nachhaltigen Zusammenarbeit, zum Beispiel in einem Europäischen Betriebsrat, kommen will.

Das Buch von Claudia Schippmann widmet sich den betrieblichen Mitbestimmungskulturen in fünf EU-Ländern. Im Mittelpunkt stehen die beiden für Deutschland wichtigsten Partner Frankreich und Großbritannien, in denen auch eine sehr große Zahl von Europäischen Betriebsräten ihren Hauptsitz hat. Weiterhin ist Schweden als Beispiel für das skandinavische Modell und Ungarn für die mittel- und osteuropäische Ländergruppe dargestellt. Auch Spanien wurde aufgenommen: Das Land ist zwar in vielen Aspekten der Arbeitnehmervertretung mit Frankreich vergleichbar, hat sich aber durch die Franco-Diktatur anders und verspätet entwickelt.

Während viele vergleichbare Publikationen die Arbeitsbeziehungen eher formal darstellen, legt diese Studie vor allem Wert auf praktische Aspekte: Die Autorin erklärt, wie weit die Rechte der Arbeitnehmervertreter im Betrieb tatsächlich gehen, bei wem die Verhandlungskompetenzen liegen und was die Akteure machen, wenn nur geringe Mitbestimmungsrechte verankert sind. Bemerkenswert an dieser Studie ist nicht nur die Darstellung der Arbeitsbeziehungen für jedes einzelne der fünf Länder, sondern auch die ausführliche Einordnung der Mitbestimmungskulturen in den historisch-sozialen Kontext des jeweiligen Landes. Vieles wird erst verständlich,

wenn diese Zusammenhänge bewusst sind. So legalisierte Großbritannien, das Mutterland der Industriellen Revolution, bereits 1824 als erstes Land der Welt Gewerkschaften. Schippmann zeigt auf, warum es trotzdem zu den massiven Einschnitten durch die Thatcher-Gesetze kam und weshalb die betriebliche Arbeitnehmervertretung im Vereinigten Königreich im Jahr 2000 und nochmals verstärkt 2005 abgesichert wurde – so sehr, wie seit der Industriellen Revolution nicht mehr.

Frankreich gilt als das Land mit der höchsten Zahl an Gewerkschaften und der niedrigsten Zahl an Mitgliedern. Das Buch gibt einen historischen Überblick über die konkurrierenden Richtungsgewerkschaften und erläutert, warum ausschließlich die Gewerkschaften das Recht haben, im Betrieb Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen. Für deutsche Arbeitnehmervertreter besonders schwer verständlich ist die Tatsache, dass der Arbeitgeber den Vorsitz im Betriebsrat führt. Auch hier wird für historisch fundierte Aufklärung gesorgt.

In Spanien gelten politische Streiks gegen die Regierung als integraler Bestandteil des normalen Gewerkschaftshandelns. Wie kann vor diesem Hintergrund eine normale Tarifpolitik gestaltet werden und warum sind Betriebsräte in Spanien – anders als ihre deutschen Gegenstücke – voll tarif- und streikfähig? Warum ist das schwedische Modell in der Krise, obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit 80 Prozent immer noch in der Spitzengruppe der EU rangiert? Warum standen die ungarischen Gewerkschaften 1992 der Einführung von Betriebsräten nach dem deutschen Modell ablehnend gegenüber? Auf alle diese und viele weitere Fragen finden sich fundierte Antworten in Schippmanns Buch, das insbesondere Betriebsratsmitgliedern in internationalen Unternehmen zu empfehlen ist. ■