

Europa: Bunter Strauß an Beteiligung

Betriebliche Mitbestimmung ist kein exotisches, überkommenes Phänomen der deutschen Wirtschaft. Der Vergleich mit den europäischen Nachbarn zeigt: Auch in anderen Ländern haben die Beschäftigten Anspruch auf Mitsprache und Information – teilweise sogar noch mehr als hierzulande.

Der Vergleich von Mitbestimmungsmodellen ist allerdings schwer. Das liegt vor allem an kulturellen Unterschieden in den Ländern – und daran, dass die Arbeitsbeziehungen sich historisch völlig unterschiedlich entwickelt haben. In einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung unterscheidet Hellmut Gohde, Berater für Europäische Betriebsräte, zwischen fünf Modellen*: So ist in manchen Ländern die Mitbestimmung allein über die Gewerkschaft geregelt; in anderen sind Betriebsrat und Gewerkschaft voneinander getrennt. In zahlreichen Ländern ist die Beteiligung nicht gesetzlich kodifiziert, sondern Ergebnis (tarif-)vertraglicher Regelungen der Sozialpartner.

Der alleinige Blick auf die Gesetze hilft deswegen nicht weiter. Als Beispiel führt Gohde Schweden an: Das Land hat die „geringste Regelungsintensität im Arbeitsrecht bei gleichzeitig weit überdurchschnittlichem Niveau der Beteiligungsmöglichkeiten“.

Eine überdurchschnittliche Beteiligung der Beschäftigten gibt es ebenfalls in Österreich, wenn auch auf einem ganz anderen Weg als bei den Skandinaviern: Beschäftigte und Unternehmen sind Zwangsmitglieder in ihren jeweiligen Kammern. Die Arbeitgeberkammern übernehmen in der Regel die Tarifverträge, die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften miteinander geschlossen haben – mit dem Effekt, dass 99 Prozent aller Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst sind.

Das entgegengesetzte Modell findet sich in den mediterranen Ländern: Dort sind die Mitbestimmungsrechte kaum gesetzlich geregelt. Im Gegenzug gibt es in Italien und Frankreich ein umfassendes Streikrecht, das in der Verfassung garantiert ist: Urabstimmungen vor einem Arbeitskampf sind nicht nötig, eine Friedenspflicht besteht nicht, und in Italien sind selbst politisch motivierte Streiks ausdrücklich erlaubt.

Die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten sind dort eher durch Konflikt im Betrieb als durch Konsens in der Gesellschaft geprägt – mit der Folge, dass deutlich mehr Arbeitstage streikbedingt verloren gehen als in konsens-orientierten Systemen wie Deutschland oder Österreich.

Eine Sonderstellung nehmen die Transformationsländer ein – also jene Länder Ost- und Mitteleuropas, in denen die Marktwirtschaft zumeist noch jung ist. Dort haben die Beschäftigten zwar weniger Rechte als im „alten“ Europa – aber beteiligt werden müssen sie auch dort. Beispiel Ungarn: Ab 50 Beschäftigten muss ein Betriebsrat gebildet werden, der – je nach Betriebsgröße – 3 bis 13 Mitglieder hat.

Ansprüche auf zum Teil vollständige Freistellung haben Betriebsräte nur in Deutschland und Österreich. Doch in Frankreich können Freistellungsansprüche für Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat und Gewerkschaft angesammelt werden; in Italien sind sie sogar auf andere Personen übertragbar. In der Praxis seien sie „meist auf die Vorsitzenden der betrieblichen Gewerkschaftsgruppe konzentriert, so dass einzelne Arbeitnehmervertreter durchaus in den Genuss einer umfassenden Freistellung gelangen können“, hat Gohde herausgefunden.

Einen weiteren typisch deutschen Streitpunkt haben die Franzosen elegant gelöst: Arbeitnehmervertretungen

jenseits des Rheins stehen mindestens 0,2 Prozent der betrieblichen Bruttolohnsumme als Verwaltungsbudget zu. Dagegen streiten sich Betriebsräte und Arbeitgeber hierzulande immer wieder um Fax, PC und Fortbildung. ♦

Deutsche Unternehmen in Großbritannien: Freiwillig mitbestimmt

Kritiker glauben, Unternehmen würden aus dem deutschen System der Mitbestimmung flüchten, sobald sie nur könnten. Britische Tochterfirmen deutscher Unternehmen könnten, doch sie gehen einen ganz anderen Weg: Sie bieten ihren Beschäftigten freiwillig Mitbestimmungsmöglichkeiten, die deutlich über den Standard in Großbritannien hinausgehen. Zu diesem Schluss kommt ein Team von Forschern der Universitäten Hamburg, Manchester und Hull. Die Ergebnisse widersprechen der Flucht-These, resümiert die Gruppe um Professor Arne Heise.*

Die Wissenschaftler untersuchten alle deutschen Tochtergesellschaften in Großbritannien mit mehr als 25 Beschäftigten. Sie beobachteten einen typisch deutschen Zugang zu Arbeitsbeziehungen, den sie als „gewerkschaftsorientierten Partnerschaftsansatz“ bezeichnen. Es handelt sich um eine

Kombination von kollektiven und individuellen Repräsentanzformen, bei denen die einzelnen Mitarbeiter ebenso wie die gesamte Belegschaft Beteiligungsmöglichkeiten erhalten. An der Vereinbarung waren auch Gewerkschaften beteiligt.

Das Plus an Mitbestimmung geht einher mit höherer Arbeitsproduktivität und Profitabilität als in vergleichbaren Unternehmen, die keinerlei kollektive oder auch nur individuelle Vertretung erlauben. Wesentliche Gründe dafür: Mitbestimmungsmöglichkeiten erhöhen die Arbeitszufriedenheit im Betrieb. Und sie reduzieren die Bereitschaft, den Job zu wechseln. Das erspart dem Unternehmen hohe Kosten, etwa durch Bewerbersuche und zusätzliche Einarbeitungszeiten.

Quelle: Arne Heise, Heinz Tüselmann, Frank McDonald, Matthew Allen, Svitlana Voronkova, Unternehmerische Performanz deutscher Tochterunternehmen in Großbritannien, in: WSI-Mitteilungen 7/2005

* Quelle: Hellmut Gohde: Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, Untersuchung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Juli 2005
Download unter www.boecklerimpuls.de

Arbeitnehmerrechte in Europa



Vertretung ab ... Beschäftigten



Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2004)



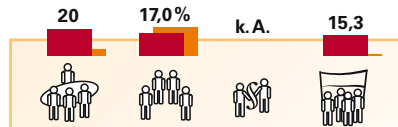
Anteil der tarifvertraglich erfassten Beschäftigten (2004)



Arbeitskampftage pro Jahr und 1.000 Beschäftigte (1998–2001)



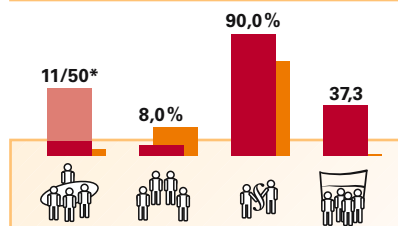
Deutschland zum Vergleich



Großbritannien

Besonderheiten:

- freiwillige Anerkennung von Gewerkschaften möglich (von 2000 bis 2004 in 942 Unternehmen)
- Beteiligung auf der Grundlage von EU-Recht: Betriebsbedingte Kündigungen (ab 25 Beschäftigte), Unternehmensübergang (ab 20), Nichtanwendung der EU-Arbeitszeitrichtlinie („Opting out“)
- gesetzliche Mindestlöhne

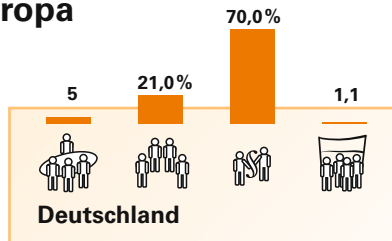


Frankreich

Besonderheiten:

- Streikrecht ohne Friedenspflicht
- Hälfte der Arbeitsrichter direkt von Beschäftigten gewählt
- direkt gewählte Arbeitssicherheitsausschüsse
- Betriebsrat hat eigenen Haushalt (0,2 Prozent der Bruttolohnsumme)
- gesetzliche Mindestlöhne

* ab 11: Personaldelegierte, ab 50: Betriebsrat



Mitbestimmungs-Modelle in Europa

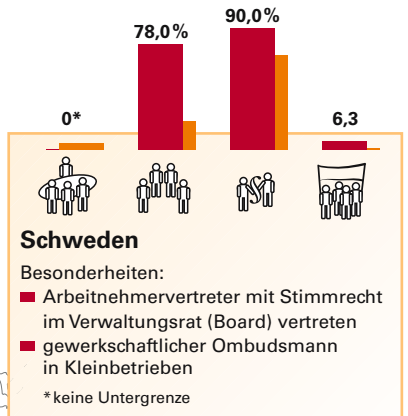
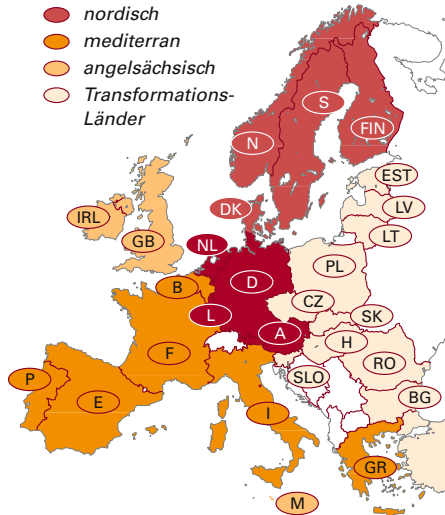
kontinental

nordisch

mediterran

angelsächsisch

Transformations-Länder

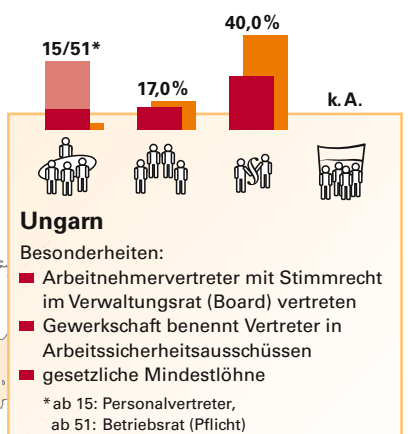


Schweden

Besonderheiten:

- Arbeitnehmervertreter mit Stimmrecht im Verwaltungsrat (Board) vertreten
- gewerkschaftlicher Ombudsmann in Kleinbetrieben

* keine Untergrenze

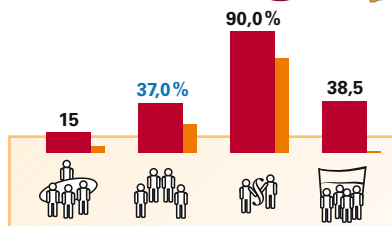


Ungarn

Besonderheiten:

- Arbeitnehmervertreter mit Stimmrecht im Verwaltungsrat (Board) vertreten
- Gewerkschaft benennt Vertreter in Arbeitssicherheitsausschüssen
- gesetzliche Mindestlöhne

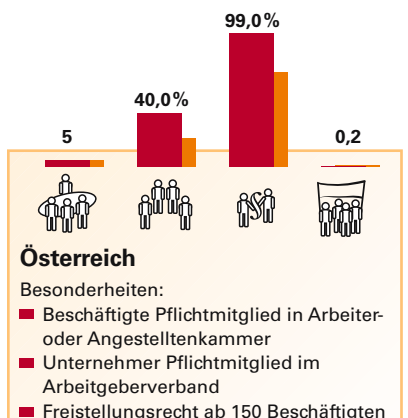
* ab 15: Personalvertreter, ab 51: Betriebsrat (Pflicht)



Italien

Besonderheiten:

- Streikrecht ohne Friedenspflicht
- politische Streiks erlaubt
- Rappresentanze Sindicali Unitarie (einheitliche Gewerkschaftsvertretung, RSU): zwei Drittel von der Belegschaft gewählt, ein Drittel von der Gewerkschaft ernannt



Österreich

Besonderheiten:

- Beschäftigte Pflichtmitglied in Arbeiter- oder Angestelltenkammer
- Unternehmer Pflichtmitglied im Arbeitgeberverband
- Freistellungsrecht ab 150 Beschäftigten

Böckler impuls

Sichern Sie sich das kostenfreie Abonnement!

Als gedruckte Ausgabe oder im E-Mail-Versand.

Böckler Impuls erscheint vierzehntägig mit aktuellen Analysen und Berichten rund um Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Wissenschaftlich fundiert, politisch auf den Punkt gebracht.

☐ Gedruckte Ausgabe

☐ PDF-Datei per E-Mail

Bitte mailen Sie uns oder faxen Sie den Coupon an:

Redaktion Böckler Impuls, Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf – Telefon 02 11 / 77 78-229 – Fax 02 11 / 77 78-207

Ich bin interessiert: Bitte senden Sie mir Böckler Impuls weiter zu

Meine Adresse:

Name

c/o Firma, Institution, Verlag

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

E-Mail-Adresse