ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schippmann, Claudia

Book

Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn: Mit Literaturhinweisen zur EU 27

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 206

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schippmann, Claudia (2008) : Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn: Mit Literaturhinweisen zur EU 27, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 206, ISBN 978-3-86593-086-6, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/181688

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

206

Betriebliche Mitbestimmung
und betriebliche Handlungshilfen

Claudia Schippmann

Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn

edition
Hans Böckler
Stiftung

Claudia Schippmann

Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn

edition 206

Claudia Schippmann

Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Großbritannien, Spanien, Schweden, Frankreich und Ungarn

mit Literaturhinweisen zur EU 27

edition der Hans-Böckler-Stiftung 206

Nach einer handwerklichen Ausbildung in Deutschland machte **Claudia Schippmann** einen BA in *Development Studies an der University of East Anglia / UK bevor sie einen MA in European Industrial Relati-ons an der University of Warwick / UK* abschloss. Im Anschluss daran arbeitete sie mehrere Jahre bei Gewerkschaften in England und Deutschland zu den Themenbereichen Europäische Betriebsräte und europäische Arbeitsbe-ziehungen.

© Copyright 2008 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2008
ISBN: 978-3-86593-086-6
Bestellnummer: 13206

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Vorwort

Betriebliche Mitbestimmungskulturen in Europa sind so vielfältig und verschieden wie der Kontinent selbst. Verschieden sind die maßgeblichen Akteure der Arbeitnehmerseite, die im Betrieb agieren. Verschieden sind die formalen gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Grundlagen für das Handeln der Akteure. In einigen Ländern werden Interessen von Arbeitnehmern im Betrieb vor allem von Betriebsräten oder vergleichbaren Organen vertreten. In anderen Ländern geschieht das in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder sogar nur durch betriebliche Gewerkschaftsfunktionäre.

Gründe dafür liegen nicht zuletzt in den sehr unterschiedlichen historischen Kontexten und Entwicklungen der einzelnen Institutionen, ihren gewachsenen Strukturen und kulturell bedingten Formen des Zusammenwirkens.

Diese Publikation soll Zusammenhänge und Entwicklungslinien der betrieblichen Mitbestimmung in verschiedenen Ländern Europas aufzeigen, die Bilder zusammenführen und Ideen vermitteln, wie betriebliche Mitbestimmung in anderen europäischen Ländern praktiziert wird.

Unsere Länderauswahl fällt zunächst auf Großbritannien, Spanien, Frankreich, Schweden und Ungarn. Sie beruht auf dem Gedanken, verschiedene Systeme in verschiedenen geographischen Regionen vorzustellen. Möglicherweise folgen dieser Publikation weitere zu anderen europäischen Ländern.

Die Literatur zu europäischen Mitbestimmungsthemen ist erwartungsgemäß breit gefächert. Aufgabe dieser Publikation ist es, eine Literaturstudie zu erstellen, und nicht eine eigenständige, neue Monographie hinzuzufügen. Auf wenig Raum werden wesentliche vorhandene Informationen zusammengetragen.

Es werden die Grundzüge der Arbeitsbeziehungen in ihrer jeweiligen Struktur vorgestellt. Zudem wird knapp erläutert, vor welchem historisch-sozialen Kontext sich die einzelnen betrieblichen Mitbestimmungssysteme entwickelten. Dabei ist auch von Bedeutung, wie die Akteure in diesen Strukturen ihre Handlungsmöglichkeiten nutzen und agieren, welche Ansätze sie wählten um Interessengegensätze auszugleichen. Wir fragen danach, welche formalen Mitbestimmungsmöglichkeiten es auf betrieblicher Ebene gibt und welche Mittel zur Durchsetzung der Interessen in der Praxis zur Verfügung stehen und angewendet werden. Bei wem liegen die betrieblichen Verhandlungskompetenzen? Wann kommen Gewerkschaften ins Spiel? Was machen die Akteure, wenn nur geringe

Mitbestimmungsrechte formal verankert sind? Wir spannen den Bogen zwischen historisch-kulturellem Kontext, gelebter Praxis und aktuellen Herausforderungen. Darüber hinaus interessiert uns der Stand zur Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie in den einzelnen Ländern. Eine umfangreiche Liste mit Literaturangaben zur Mitbestimmung in den 27 EU-Ländern befindet sich im Anhang.

Für wertvolle Kommentare danke ich Martin Bangemann, Rainer Girndt, Prof. Dr. Wilfried Kruse, Dr. Otto Jacobi und Prof. Dr. Holm-Detlev Köhler.

Dr. Manuela Maschke

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **5**

Betriebliche Mitbestimmung in Großbritannien **13**

1. Einleitung **13**

2. Historisch-soziale Entwicklung **14**
Entstehung der Gewerkschaften 14
Exkurs: Margaret Thatcher und die Gewerkschaften als der »enemy within« 16
New Labour und Gewerkschaften – »The shortest honeymoon on record« 18
Unternehmensverbände 19
Gewerkschaften 20
Entwicklung gewerkschaftlicher Politik 21
Die TUC-Position zu Europa und die Abkehr von der voluntaristischen Tradition 21
Social Partnership 23

3. Wirtschaftliche Rahmendaten/Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen **23**

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung **26**
Rechte und Aufgaben der Shop Stewards 27
Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz 28
Die Wahl 29
Shop Steward Committee und Joint Shop Steward Committee 29
Arbeitssicherheitsrepräsentanten (Health and Safety Representatives) 29
Weiterbildungsrepräsentanten (Union Learning Representatives) 30
Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es? 30
Betriebliche Tarifpolitik 32

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung 33
Europäische Betriebsräte (EBRs) 35
Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie in Großbritannien 35

5. Abschließende Bemerkungen 37
Quellen 38

Betriebliche Mitbestimmung in Spanien 41

1. Einleitung 41

2. Historisch-soziale Entwicklung 41
Verspätete Industrialisierung 41
Republik, Bürgerkrieg und Franco-Ära 42
Der Demokratisierungsprozess (Transición) 1975 bis 1982 44
Das demokratische Spanien 46
Unternehmensverbände 47
Gewerkschaften 49
Gewerkschaften im Betrieb 51

3. Wirtschaftliche Rahmendaten/Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen 52

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung 55
Das Betriebskomitee 56
Die Wahl 56
Aufgaben und Rechte 57
Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz 57
Exkurs: Wann ist eine Gewerkschaft repräsentativ? 58
Die betrieblichen Gewerkschaftssektionen 59
Aufgaben und Rechte 60
Der Arbeitssicherheitsausschuss 60
Unternehmensmitbestimmung 61

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es? 61
Betriebliche Tarifpolitik 63
Exkurs: Streikrecht 64
Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung 64
Europäische Betriebsräte (EBRs) 66

5. Abschließende Bemerkungen 67
Quellen 68

Betriebliche Mitbestimmung in Schweden 71

1. Einleitung 71

2. Historisch-soziale Entwicklung 72
Das schwedische Modell in der Krise 74
Zerfall des historischen Kompromisses 74
Staatliche Intervention und Selbstregulation 75
Die Industrievereinbarung und ein neues kooperatives System der Arbeitsbeziehungen 76
Gewerkschaften 77
Unternehmensverbände 79

3. Wirtschaftliche Rahmendaten/Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen 80

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung 83
Rechte und Aufgaben der gewerkschaftlichen Betriebsgruppen (Fackklubbs) 84
Unternehmensmitbestimmung 85
Arbeitssicherheitsausschuss 86
Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es? 87
Betriebliche Tarifpolitik 88
Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung 89
Europäische Betriebsräte (EBRs) 90
Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie in Schweden 91

5. Abschließende Bemerkungen **92**
Quellen 93

Betriebliche Mitbestimmung in Frankreich **97**

1. Einleitung **97**

2. Historisch-soziale Entwicklung **97**
Gewerkschaften 102
Status der repräsentativen Gewerkschaften 105
Gewerkschaftliche Repräsentanz bei Wahlen zu Betriebskomitees und Arbeitsschiedsgerichten 105
Unternehmensverbände 107

3. Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen/ Wirtschaftliche Rahmendaten **108**

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung **110**
Die Personaldelegierten DP (Délégues du Personnel) 110
Aufgaben und Rechte 110
Wahl und Ressourcen 111
Das Betriebskomitee CE (Comité d'Entreprise) 111
Aufgaben und Rechte 112
Wahl 113
Ressourcen 113
Gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb 114
Aufgaben und Rechte 114
Ressourcen 115
Überbetriebliche Gremien der Interessenvertretung 115
Der Gesundheits- und Sicherheitsausschuss CHS-CT (Comité d'Hygiène et de Sécurité – Conditions de Travail) 116
Arbeitnehmerbeteiligung am Verwaltungsrat 117
Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es? 117
Tarifpolitik 119
Betriebliche Ebene 119

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung 121
Europäische Betriebsräte (EBRs) 122

5. Abschließende Bemerkungen 123
Quellen 124

Betriebliche Mitbestimmung in Ungarn 127

1. Einleitung 127

2. Historisch-soziale Entwicklung 127
Entwicklung der Arbeitsbeziehungen nach 1945 127
Auswirkungen der Wirtschaftsliberalisierung ab 1968 auf die Arbeitsbeziehungen 128
Die Transition von 1988 bis 1990 129
Die Gewerkschaftsbewegung in der Transition 130
Die Diskussion über die Einführung von Betriebsräten 131
Gewerkschaften 132
Nachfolgeorganisationen des sozialistischen Gewerkschaftsdachverbandes SZOT 132
Die neuen Gewerkschaften 133
Unternehmensverbände 134

3. Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen/ Wirtschaftliche Rahmendaten 135

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung 137
Der Betriebsrat 138
Rechte und Aufgaben 138
Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz 139
Die Wahl 139
Betriebsübergreifende Strukturen 140
Die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen 140
Rechte und Aufgaben 140
Verhandlungsrechte 141

Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz 141
Beteiligung auf Unternehmensebene 142
Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es? 142
Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung 143
Tarifpolitik 145
Europäische Betriebsräte (EBRs) 147

5. Abschließende Bemerkungen 147
Quellen 148
Literatur zur Betrieblichen Mitbestimmung in der EU 151

Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung 165

Betriebliche Mitbestimmung in Großbritannien

1. Einleitung

Die historische Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien ist durch drei Hauptmerkmale gekennzeichnet: a) Die Arbeitsbeziehungen entwickelten sich verglichen mit anderen europäischen Ländern ohne radikale Umbrüche. b) Die betriebliche Ebene ist von zentraler Bedeutung. c) Die besondere Rolle des Staates, der die Arbeitsbeziehungen nur durch wenige gesetzliche Normen flankiert.
Diese drei Hauptmerkmale werden im Folgenden kurz erläutert.

a) Seit der industriellen Revolution und der damit verbundenen Durchsetzung von modernen Lohnarbeitsverhältnissen entwickelten sich die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien schrittweise. Auf der Grundlage des Zunftwesens konstituierten sich die ersten Vereinigungen von Arbeiternehmern und Arbeitgebern. In keinem anderen europäischen Land spiegeln sich die historischen Wurzeln so sehr in der heutigen Ausprägung der Arbeitsbeziehungen und ihren Hauptakteuren wider.
   Dies liegt vor allem daran, dass es in Großbritannien keine radikalen Brüche bei der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen gab, wie etwa in Deutschland durch die Revolution 1918 oder den institutionellen Neubeginn nach dem 2. Weltkrieg. Ereignisse, die jeweils zu strukturellen Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen führten.
b) In Großbritannien spielt die betriebliche Ebene eine zentrale Rolle bei der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen. Das Fehlen übergreifender Regulierungen der Arbeitsverhältnisse etwa durch Gesetze oder Flächentarifverträge führte dazu, dass die Arbeitsbedingungen vorrangig lokal zwischen Arbeiternehmern und Arbeitgeber eines Betriebes ausgehandelt wurden, oft auf der Basis betrieblicher Praxis und ungeschriebener Gesetze.
   Obwohl insbesondere im letzten Jahrhundert phasenweise übergreifende Regulierungsinstrumente eine größere Rolle spielten, sind die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien nach wie vor stark durch dezentrale Strukturen und Prozesse geprägt.
c) Die Rolle des Staates bei der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien bezeichnet man oft als absentistisch. Diese Charakterisierung leitet sich daraus ab, dass die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien durch ver-

hältnismäßig wenige Gesetze reguliert werden, insbesondere im Vergleich zu Deutschland.

Zwar gibt es auch in Großbritannien staatliche Regulierungen der Arbeitsbeziehungen. Diese beschränken sich aber vorrangig darauf, den Tarifparteien zu ermöglichen sich als solche zu konstituieren. In diesem Rahmen gewährte der Staat den Gewerkschaften eine Reihe von "Immunitäten«, die sie z. B. von der Haftungspflicht bei Streiks befreiten. Durch die Möglichkeit zu streiken wurden die Gewerkschaften erstmals in die Lage versetzt auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern zu verhandeln.

Diese zurückhaltende Form staatlicher Regulierung schaffte die Rahmenbedingungen für »voluntaristische« Arbeitsbeziehungen: Bis auf einige Schutzregelungen, etwa für Kinder, wurden die Arbeitsbedingungen ausschließlich durch freiwillige Tarifverhandlungen (Free Collective Bargaining) der Tarifparteien bestimmt.

Die Tradition des Voluntarismus wurde sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Arbeitgebern unterstützt. Die Gewerkschaften wollten keine – nach eigener Einschätzung – gegen sie gerichtete Einmischung der Gerichte. Die Arbeitgeber waren gegen gesetzliche Vorgaben, die eventuell ihr Direktionsrecht eingeschränkt hätten.

2. Historisch-soziale Entwicklung

Entstehung der Gewerkschaften

Die Wurzeln der britischen Gewerkschaftsbewegung liegen in der Tradition des Zunftwesens. Ende des 18. Jahrhunderts entstanden erste berufliche Clubs und lokal verankerte Facharbeitergewerkschaften (Craft Unions). Sie breiteten sich im ganzen Land aus und wurden 1824 legalisiert. Ihre Mitglieder waren relativ gut bezahlte, hochqualifizierte Arbeiterinnen und Arbeiter, die für die Erhaltung und Verbesserung ihrer konkreten Arbeitsbedingungen kämpften, aber weniger für gesamtgesellschaftliche, politische Ziele und Veränderungen. 1868 schlossen sich die Craft Unions im Trade Union Congress (TUC) zusammen um ihre Interessen zu bündeln und Strategien zur Stärkung ihres Einflusses auf das Parlament zu entwickeln.

Erst Ende des 19. Jahrhunderts bildeten sich die ersten Allgemeinen Gewerkschaften (General Unions) für un- und angelernte Arbeiter. Diese neuen Gewerkschaften unterschieden sich von den Craft Unions. Ihre Mitglieder hatten keine besonderen Kenntnisse oder Fertigkeiten, ihre Hauptwaffe war der Streik. Die Mitglieder der General Unions propagierten eine grundlegende Veränderung der gesellschaftlichen Verhältnisse in Richtung einer sozialistischen Gesellschaftsordnung und trugen damit zu einer Politisierung der Arbeiterbewegung insgesamt bei.

Die teilweise auch lokale Organisation in Berufsgruppen hat bis heute Auswirkungen auf die Gewerkschaftsbewegung. Sie zeigt sich mitunter in der verglichen mit Deutschland hohen Zahl von Einzelgewerkschaften. 2007 sind im TUC 59 Einzelgewerkschaften organisiert, einst waren es mehrere hundert.

1900 wurde auf Initiative der Gewerkschaften und kleinerer sozialistischer Parteien das Labour Representation Committee gegründet, aus dem kurz darauf die heutige Labour Partei hervorging. Ziel war es, den Interessen der Arbeiterbewegung eine parlamentarische Repräsentation zu schaffen. Die Tatsache, dass einst die Gewerkschaften die Labour Partei gründeten, spiegelt sich noch heute wider in der finanziellen Abhängigkeit der Labour Partei von den Gewerkschaften und in ihrer internen Organisation: Neben individuellen Mitgliedern sind einzelne Gewerkschaften kollektiv Mitglied in der Partei.

Durch die Wirtschaftskrise nach dem 1. Weltkrieg und die damit einhergehende hohe Arbeitslosigkeit verloren die Gewerkschaften Mitglieder und Einfluss. Auch der dominierende Einfluss der Gewerkschaften auf die Labour Partei ging allmählich zurück. Die Partei wurde für breitere Volksschichten wählbar und nahm auch den abgespaltenen linken Flügel der liberalen Partei auf. Spätestens mit der Wahl von 1924, nach der die Labour Partei für kurze Zeit in Koalition mit den Liberals erstmals die Regierung stellte, gilt die Labour Partei als etabliert.

Die Einbeziehung der Gewerkschaften in die Organisation der Kriegswirtschaft im 2. Weltkrieg war Ausgangspunkt für eine gestärkte politische und institutionelle Stellung der Gewerkschaften. Eng verbunden mit dem Einflusszuwachs der Gewerkschaften ist die wirtschaftliche und soziale Neuausrichtung Großbritanniens zum Welfare State. Dieser wurde nach dem Krieg insbesondere durch drei Faktoren geprägt: die Verstaatlichung von Schlüsselindustrien (Stahlindustrie, Energiewirtschaft, Transportwesen), eine keynesianisch ausgerichtete makroökonomische Steuerung der Wirtschaft und im sozialpolitischen Bereich insbesondere durch die Einrichtung des National Health Service (NHS). Der NHS

ist das steuerfinanzierte staatliche Gesundheitssystem, das bis heute der gesamten Bevölkerung eine kostenlose Gesundheitsversorgung bietet, wenngleich auf niedrigerem Niveau als in anderen westeuropäischen Ländern.

In der Nachkriegszeit, besonders in den 60er und 70er Jahren, spielte der Staat zudem zeitweise eine größere Rolle in den Arbeitsbeziehungen. Einerseits als Arbeitgeber durch den wachsenden öffentlichen Sektor. Andererseits durch aktives makroökonomisches Management u. a. durch Einrichtung des National Economic Development Councils (NEDC). 1962 von einer konservativen Regierung gegründet war das NEDC eine korporatistische Institution, in deren Rahmen Regierung, Unternehmensverbände und Gewerkschaften Wachstumspläne für die britische Wirtschaft festlegten.

Exkurs: Margaret Thatcher und die Gewerkschaften als der »enemy within«

Der Regierungswechsel 1979 zur konservativen Regierung unter Margaret Thatcher markiert einen Einschnitt in der Geschichte der Gewerkschaften. Er veränderte die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien nachhaltig. Margaret Thatcher ließ von vornherein keinen Zweifel daran, das bis dahin gewachsene relative Kräftegleichgewicht zwischen Unternehmen und Gewerkschaften bzw. Management und betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen zugunsten der Arbeitgeber verschieben zu wollen, um damit die Erneuerung der britischen Wirtschaft gegen die Belegschaften und ihre Gewerkschaften durchzusetzen. Für sie war das Lösen des »Gewerkschaftsproblems« der Schlüssel für das Wiedererstarken der britischen Wirtschaft. Gewerkschaften und Tarifverhandlungen wurden als Verzerrung von freien Marktbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern angesehen. Um das Funktionieren eines »freien« Marktes zu gewährleisten galt es, einschränkende Bestimmungen aufzuheben, Staatsbetriebe zu privatisieren, die Ausgaben des Staates zu senken und die Macht der Gewerkschaften zu brechen.

Zur Beschneidung gewerkschaftlicher Handlungsmacht wurden die bisherigen gesetzlichen Immunitäten eingeschränkt, die den Gewerkschaften über die letzten 100 Jahre zustanden:

- 1980 Das Aufstellen von Streikposten (Picketing) wird erschwert.
- 1982 Eine Schadensersatzpflicht für Gewerkschaften wird eingeführt, wenn diese ungesetzliche Streiks, z. B. Solidaritätsstreiks oder wilde Streiks unterstützen.

- 1984 Alle Streiks ohne vorherige Urabstimmung werden als illegal erklärt.
- 1990 Einführung einer Gewerkschaftshaftung für eigenmächtig von Shop Stewards (vgl. Kapitel 1.4) im Betrieb organisierte Streiks.
- 1993 Einführung einer Ankündigungspflicht von Streiks. Eine Gewerkschaft muss dem Arbeitgeber einen Streik mindestens sieben Tage vorher unter namentlicher Nennung aller Beteiligten ankündigen. Bei Beachtung aller notwendigen Fristen hat damit jeder legale Streik eine Vorlaufzeit von mindestens 35 Tagen.

Neben den Anti-Gewerkschaftsgesetzen versuchte die konservative Regierung auch gezielt die Macht einzelner Gewerkschaften zu brechen. Die zentrale Auseinandersetzung fand 1984/85 mit der National Union of Miners (NUM) statt, damals eine der stärksten Gewerkschaften Großbritanniens. Vordergründig ging es bei dem Bergarbeiterstreik um die Frage der Rentabilität von 20 Kohlegruben, die von der nationalen Kohlebehörde geschlossen werden sollten. Jedoch war beiden Seiten, konservativer Regierung und der NUM-Führung klar, dass es in dieser Auseinandersetzung auch grundsätzlich um die Macht der NUM ging, die einer Privatisierung der Kohleindustrie entgegenstand. Der Bergarbeiterstreik dauerte ein Jahr. Er war eine der am härtesten geführten Arbeitsauseinandersetzungen in Großbritannien und endete mit einer bitteren Niederlage für die Gewerkschaft: Sie musste den Streik ohne Zugeständnisse der Regierung beenden. Die Niederlage leitete nicht nur den Bedeutungsverlust der NUM ein, die aufgrund der folgenden Schließung fast aller britischen Kohlengruben massiv an Mitgliedern verlor. Sie bedeutete auch einen Einschnitt für die gesamte britische Gewerkschaftsbewegung.

Die neoliberale Wirtschafts- und Sozialpolitik der konservativen Regierungen wirkte sich auf alle Arbeitsverhältnisse aus. Mit der Deregulierung des Arbeitsmarktes wurde die Erosion von Normalarbeitsverhältnissen, d. h. unbefristeter, kontinuierlicher Vollerwerbstätigkeit etwa im Gegensatz zu prekärer Beschäftigung, früher und gründlicher eingeleitet als in anderen europäischen Ländern. Der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades von 54 % im Jahre 1979 auf 32 % im Jahre 1995, die »Enttariflichung« der Beschäftigungsverhältnisse (von 1980 bis 1995 reduzierte sich der Anteil der durch Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer von 70 % auf 47 %), sowie der Anstieg der Zahl gewerkschaftsfreier Betriebe (allein von 1984 bis 1990 von 27 % auf 36 %) stellten das selbstverantwortliche Individuum auch im Arbeitsleben zunehmend auf sich selbst.

Die Lohn- und Arbeitsplatzunsicherheit wurde durch das zunehmend uneingeschränkte unternehmerische Direktionsrecht und einen rigiden Abbau des Kündigungsschutzes verstärkt. Dies führte u. a. zu einer wachsenden Lohnungleichheit, beschleunigt durch die Auflösung der Wages Councils 1993. Diese Lohnkommissionen hatten für bestimmte Beschäftigungsfelder, in denen es oft keine gewerkschaftliche Interessenvertretung gab, Mindestlöhne festgesetzt.

New Labour und Gewerkschaften – »The shortest honeymoon on record«

Der Wahlsieg der Labour Partei 1997 brachte für viele Briten und insbesondere die Gewerkschaften große Hoffnung auf einen Neuanfang. Doch 18 Jahre Opposition und vier verlorene Wahlen hintereinander hatten zu einer programmatischen Transformation der Labour Partei hin zu New Labour geführt. Statt Verstaatlichung mit Fernziel Sozialismus, statt Umverteilung von Reich zu Arm, statt Rücknahme der Anti-Gewerkschaftsgesetze der Thatcher-Regierung steht New Labour heute für eine Politik des »dritten Weges«. Diese Politik unterscheidet sich zwar vom Marktradikalismus der Konservativen. Die Regierung Blair hat seit ihrem Amtsantritt 1997 die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Gewerkschaften leicht verbessert (Verlängerung des Kündigungsschutzes, Einführung eines staatlich festgelegten Mindestlohns, gesetzlich geregelte Anerkennungsverfahren für die Gewerkschaften als Verhandlungspartner im Betrieb). Doch vielen Anhängerinnen und Anhängern der Labour Partei in den Gewerkschaften gingen diese Schritte nicht weit genug. Ihrer Einschätzung nach behoben diese Reformen – wenn überhaupt – nur die gröbsten Asymmetrien im Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften einerseits und Arbeitgebern andererseits. So fiel auch die Zwischenbilanz des moderaten TUC-Generalsekretärs John Monks beim TUC-Kongress 2001 deutlich aus: Nach der Beziehung zu New Labour gefragt sagte er, es seien die »kürzesten Flitterwochen aller Zeiten« gewesen.

In der zweiten Amtszeit von New Labour (2001-2005) kam es zudem zu verstärkten Auseinandersetzungen zwischen Regierung und Gewerkschaften über (Teil)-Privatisierungen im öffentlichen Dienst, insbesondere Krankenhäuser, Post und Londoner U-Bahn betreffend. Die britische Beteiligung am Irakkrieg stieß ebenfalls auf breite Ablehnung bei den Gewerkschaften. Und obwohl ein völliger

Bruch zwischen Gewerkschaften und New Labour nicht zu erwarten ist, nimmt die Distanz weiter zu. So kürzten Gewerkschaften wie die Gewerkschaft der Kesselschmiede GMB (General Municipal Boilmakers Union) und die Gewerkschaft der Eisenbahnbediensteten RMT (Rail Maritime Transport Union) aus Protest gegen die Privatisierungspolitik ihre finanzielle Unterstützung für die Labour Partei. Auch die Wahl von linken Kritikern des Regierungskurses zu Generalsekretären in mehreren Gewerkschaften deutet auf eine neue Profilierung der Gewerkschaften in der Zukunft.

Unternehmensverbände

Die wichtigste Arbeitgeberorganisation in Großbritannien ist die Britische Industrievereinigung CBI (Confederation of British Industry), die 1965 aus der Fusion der drei größten Arbeitgeberverbände entstand. In den 60er und 70er Jahren war die CBI auch noch in eine Reihe korporatistischer Vereinbarungen mit dem TUC und der damaligen Labour-Regierung eingebunden.

Daneben gibt es Branchenverbände der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, etwa die 1896 gegründeten Engineering Employers Federation (EEF) oder die Chemical Association. Den Branchenverbänden gehören jedoch teilweise weniger als 50 % der in Frage kommenden Unternehmen an. Beispielsweise gehört kein einziger Automobilkonzern der EEF an. Einige Branchenverbände lösten sich in den 80er Jahren sogar auf.

Der Bedeutungsverlust der Branchenverbände seit Anfang der 80er Jahre geht einher mit dem Verfall der Flächentarifverträge und einer radikalen Rückverlagerung von Tarifverhandlungen auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene, was in Großbritannien EU-weit am weitesten fortgeschritten ist. Man kann sogar davon ausgehen, dass auf Arbeitgeberseite die Hauptakteure der Arbeitsbeziehungen die einzelnen Unternehmen selbst sind.

Heute gibt es nur noch wenige Flächentarifverträge, die meisten davon auf sektoraler Ebene, etwa in der Landwirtschaft, der Druckindustrie und der Bauwirtschaft. Auf nationaler Ebene gibt es noch Flächentarifverträge für Teile des öffentlichen Sektors, z. B. im nationalen Gesundheitsdienst oder für die Kommunen.

Gewerkschaften

Großbritanniens Gewerkschaften wurden von den wirtschaftlichen, sozialen, politischen und gesetzlichen Veränderungen seit der Wahl der konservativen Regierung 1979 hart getroffen.

Die Mitgliederzahl von 13,2 Millionen (1979) fiel auf 6,6 Millionen (1998), den niedrigsten Stand seit dem Zweiten Weltkrieg. Im gleichen Zeitraum fiel der gewerkschaftliche Organisationsgrad von knapp 55 % auf 30 % der Beschäftigten.

Von 1999 bis 203 haben sich die Mitgliederzahlen stabilisiert und stiegen leicht auf 7,38 Millionen. Das entsprach einem Organisationsgrad von 29,3 %. Dabei gab es jedoch große Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft, in der nur 18,2 % der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert waren und dem öffentlichen Dienst mit einem Organisationsgrad von 59,1 %.[1] Im Jahr 2006 fiel die Mitgliederzahl erneut auf 6,5 Millionen Menschen.

Als alleiniger Gewerkschaftsdachverband repräsentiert der TUC heute ca. 85 % aller Gewerkschaftsmitglieder in Großbritannien. Außerhalb des TUC gibt es noch rund 20 Gewerkschaften und Interessengruppen. Die davon mit Abstand wichtigste Organisation ist die Vereinigung der Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger (Royal College of Nursing), die laut eigener Angaben 330.000 Mitglieder zählt.

Die Hauptaufgaben des TUC umfassen die Regelung der Beziehungen zwischen den Mitgliedsgewerkschaften (um etwa im Streitfall zu schlichten), politisches Lobbying gegenüber der Regierung (z. B. bei der Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie) und die Vertretung der Arbeitnehmer in öffentlichen Körperschaften.

Die Einzelgewerkschaften in Großbritannien sind nach verschiedenen Kriterien organisiert. Den Facharbeitergewerkschaften (Craft Unions) gehören ausschließlich Beschäftigte nach Berufsgruppen an. Daneben organisieren Industrial Unions die Beschäftigten eines ganzen Industriezweiges und General Unions alle lohnabhängig Beschäftigten. Schließlich gibt es noch so genannte Staff Unions, denen ausschließlich Angestellte angehören.

Insgesamt verwischen die Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerkschaftstypen zunehmend. Der Trend geht zu General Unions, die z. B. eine

1 Diese Zahlen beziehen sich auf das Vereinigte Königreich, vg. DTI Report on Trade Union Membership (2003), S. 1

Angestellten-Sektion (Staff Section) haben. Ursache dafür sind vor allem zunehmende Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, die sehr unterschiedliche Berufsgruppen vertreten. Aufgrund dieser Struktur konkurrieren in Großbritannien Gewerkschaften oft um Mitglieder, in vielen Betrieben sind mehrere Gewerkschaften vertreten. In der Regel arbeiten die unterschiedlichen Gewerkschaften im Betrieb jedoch nicht gegen- sondern miteinander. Konflikte sind meist auf lokale Begebenheiten zurückzuführen, weniger auf ideologische Gegensätze zwischen den Gewerkschaften, wie dies etwas in Frankreich teils der Fall ist.

Entwicklung gewerkschaftlicher Politik

Zwischen 1970 und 1997 veränderte die britische Gewerkschaftsbewegung ihre Politik in entscheiden Punkten. Dieser Politikwechsel zeigt sich zum einen in der Abkehr von der voluntaristischen Tradition der industrial relations und damit eng verknüpft in einem veränderten Verhältnis zur EU. Er äußert sich auch in der stärkeren Betonung sozialpartnerschaftlicher Ansätze und weniger konfliktorientierter Strategien gegenüber dem Arbeitgeberlager.

Dieser Politikwechsel hängt auch mit der Schwächung der Gewerkschaften durch die Anti-Gewerkschaftspolitik der konservativen Thatcher-Regierung zusammen.

Die TUC-Position zu Europa und die Abkehr von der voluntaristischen Tradition

Mitte der 70er Jahre propagierte der TUC noch den Austritt Großbritanniens aus der EG. Die Mehrheit der Gewerkschaften empfand die europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik als Bedrohung für die britische Ausprägung der industrial relations und den gewerkschaftlichen Einflussbereich. Die Frage, ob gesetzliche Regelungen der Arbeitsbeziehungen für die Gewerkschaften von Vorteil seien oder nicht, war eines der meistdiskutierten Themen innerhalb der britischen Gewerkschaftsbewegung in den 70er Jahren.

Die Mehrheit des TUC sprach sich damals gegen jede Formalisierung der Arbeitsbeziehungen aus, insbesondere bezüglich Verhandlungen und Konfliktaus-

tragung. Man fürchtete hierdurch eine Einschränkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Auch die Repräsentanz von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten privater und öffentlicher Unternehmen oder gar eine auf »vertrauensvolle Zusammenarbeit« verpflichtete betriebliche Mitbestimmung wie in Deutschland wurden aus diesem Grund abgelehnt. Nach Meinung der TUC-Mehrheit würde sich das Verlassen auf die eigene Stärke der Gewerkschaften und auf die Stärke deren Mitglieder in den einzelnen Betrieben auch in Zukunft bewähren.

Hinter der Ablehnung der EG durch die TUC-Mehrheit stand aber nicht nur die Ablehnung von befürchteten gesetzlichen Eingriffen in das Free Collective Bargaining. Man bewertete die EG und ihre Politik allgemein als arbeitnehmerfeindlich und eine Mitgliedschaft Großbritanniens als kontraproduktiv für die Verwirklichung der eigenen Ziele.

Bis Anfang der 90er Jahre kehrte sich diese durch den TUC vertretene Sichtweise der britischen Gewerkschaften ins komplette Gegenteil. Auf dem TUC Kongress 1991 wurde die Hoffnung geäußert, dass die supranationale Sozialgesetzgebung »could fill the gaps in the field of trade union rights created by hostile governmental legislation and deregulation throughout the 1980s in the UK.«

Diese Kehrtwendung war auf die veränderten Rahmenbedingungen in Großbritannien durch die konservative Regierung zurückzuführen. Die Gewerkschaften waren geschwächt durch gegen sie gerichtete Gesetze, durch die Niederlage im Bergarbeiterstreik 1984/85, den Niedergang der Schwerindustrie und die generelle Verschiebung vom industriellen Sektor hin zum Dienstleistungssektor. Folge dieser Entwicklungen war ein rapider Mitgliederverlust der britischen Gewerkschaften.

Auch nach der dritten Wahlniederlage der Labour Partei 1987 war keine schnelle Veränderung der politischen Rahmenbedingungen zu erwarten. Daraufhin setze sich beim TUC eine Fraktion durch, die einen »New Realism« propagierte und die Kernelemente des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses, wie z. B. die voluntaristische Tradition in den Arbeitsbeziehungen, einer Revision unterzog. Dies schuf die Voraussetzung für die zunehmende Kompatibilität zwischen politischen Konzepten des TUC und der EG.

Social Partnership

Die Niederlage im Bergarbeiterstreik 1984/85 führte zur Schwächung des konfliktbereiten Gewerkschaftsflügels und initiierte einen Ansatz, der auf Kooperation mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern setzte. Das sozialpartnerschaftliche Modell der Arbeitsbeziehungen verkörperte insbesondere John Monks, der 1993 zum Generalsekretär des TUC gewählt wurde. Endgültig mehrheitsfähig als TUC-Strategie wurde das »Social Partnership«-Modell auf dem Kongress 1996, bei dem das Projekt »New Unionism« beschlossen wurde.

Der New Unionism beim TUC ist vergleichbar mit dem Wandel der Labour Partei zu New Labour. Er befürwortet die Neuorientierung der betrieblichen Interessenvertretung und setzt auf Partnerschaft mit den Arbeitgebern zur Steigerung von Effizienz und Konkurrenzfähigkeit der britischen Wirtschaft.

Der sozialpartnerschaftliche Ansatz des TUC versucht gemeinsame Interessen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern herauszustellen, um eine kooperative Zusammenarbeit zu ermöglichen. Diese Strategie soll laut ihren Befürwortern dem Rückgang gewerkschaftlicher Interessenvertretung, insbesondere in der Privatwirtschaft, entgegenwirken. Kritiker des Social Partnership-Ansatzes argumentieren dagegen: Eine Sozialpartnerschaft bei einseitigen Kräfteverhältnissen wie im Falle der Arbeitsbeziehungen Großbritanniens sei unrealistisch, die Gewerkschaften gäben so ihre letzte Waffe aus der Hand.

3. Wirtschaftliche Rahmendaten/Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen

Mit 60 Millionen Einwohnern und einem Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 1,942 Milliarden Euro (2006) ist Großbritannien eines der wirtschaftlich wichtigsten EU-Länder. Die britische Wirtschaft ist gekennzeichnet durch eine offene, wenig regulierte Marktwirtschaft. Der staatliche Sektor ist kleiner und die Privatisierung öffentlicher Dienste weiter vorangeschritten als in vergleichbaren anderen EU-Staaten. Im Rahmen der Lissabon-Agenda setzt sich Großbritannien heute nachdrücklich für Liberalisierung und Deregulierung der EU-Wirtschaft ein.

Großbritanniens Wirtschaftswachstum lag 2004 bei 3,1 %, verlangsamte sich auf 2,7 % im Jahr 2006. Der Anstieg des BIP beruht auf robustem Konsum und

einer expansiven Fiskalpolitik. Die Arbeitslosenquote lag Anfang 2005 bei historisch niedrigen 4,7 % (aktueller Wert 2007 5,5 %).

Wie in anderen westlichen Industriestaaten verlor der Industriesektor seit dem Zweiten Weltkrieg für die britische Wirtschaft an Bedeutung. Stattdessen entwickelte sich der Dienstleistungsbereich mit einem BIP-Anteil von 66 % zum bedeutendsten Wirtschaftssektor, in dem etwa 76 % der Briten beschäftigt sind. Die wichtigsten Sparten sind Banken, Versicherungen und Finanzen.

Der Strukturwandel vom zweiten zum dritten Sektor fand in Großbritannien aufgrund der marktradikalen Wirtschaftspolitik der 80er und 90er Jahre wesentlich schneller und radikaler statt als in anderen westlichen Industrienationen. Ein Ergebnis ist das deutliche ökonomische und soziale Gefälle zwischen den ehemaligen Zentren der traditionellen Industriezweige im Norden und Westen des Landes und dem Süden und Südosten, wo heute die dynamischen Wachstumsindustrien des Dienstleistungssektors konzentriert sind.

Der Niedergang der traditionellen Industriezweige wie Stahl, Kohle, Schiffbau und der Textilindustrie traf auch die »heartlands« der britischen Gewerkschaftsbewegung und führte zu einem massiven Mitgliederrückgang.

Eine der zentralen Schwächen der britischen Wirtschaft ist die niedrige Produktivitätsrate, die ca. ein Drittel unter der Rate Deutschlands und Frankreichs liegt. Ursachen dafür liegen in der niedrigen Investitionsrate, veralteter Infrastruktur und vergleichsweise geringer Qualifikation der Beschäftigten.

Kennzeichnend für viele Unternehmen und damit für die gesamte britische Wirtschaft ist die Konzentration auf kurzfristig messbaren Erfolg, der sich mehr an Quartalszahlen als an langfristigen Investitionen orientiert. Dementsprechend gibt es z. B. kein institutionalisiertes System der Berufsausbildung wie etwa in Deutschland.

Der Arbeitsmarkt ist zudem gekennzeichnet durch einen geringen Kündigungsschutz. Mit dem überspitzt formulierten Arbeitgeberrecht »hire-and-fire« geht grundsätzlich eine hohe Fluktuation der Beschäftigten einher. In Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit führt dies auch zu Wettbewerb der Unternehmen um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Inwieweit fehlende Mitbestimmungsrechte und geringe Informations- und Konsultationsrechte der betrieblichen Interessenvertretung Einfluss auf die Produktivitätsrate haben, ist schwer messbar. Eine Studie von Arne Heise u. a. (2005) untersucht die Arbeitsproduktivität und Rentabilität britischer Niederlassungen von deutschen Unternehmen. Die untersuchten Unternehmen gewähren den Be-

schäftigten freiwillig erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten, die deutlich über den britischen Standard hinausgehen. Die Studie zeigt, dass Unternehmen mit erweiterten Mitbestimmungsmöglichkeiten bessere wirtschaftliche Ergebnisse erzielen. Die vertiefte Analyse liefert die Gründe dafür: Betriebliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten erhöhen nicht nur direkt die Arbeitszufriedenheit. Sie reduzieren auch die Bereitschaft der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Das erspart den Unternehmen hohe Kosten, etwa durch Bewerbersuche und Einarbeitungszeiten.

Unter den verschiedenen Interessenvertretungssystemen in Europa stehen Großbritannien und Irland zusammen für das »angelsächsische Modell«. Kennzeichnend für dieses Modell ist eine geringe gesetzliche Regelungsdichte, die großen Spielraum für Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung lässt.

Dieser »Voluntarismus« bei den Arbeitsbeziehungen findet sich insbesondere bei den Tarifverhandlungen wieder. Diese werden ohne staatliche Intervention autonom von den Tarifparteien gestaltet. Sowohl Inhalt als auch Verfahrensregeln für die Verhandlungen und den Konfliktfall beruhen nicht auf gesetzlichen Regelungen, sondern auf von beiden Parteien akzeptierten ungeschriebenen Verhaltensweisen und Bräuchen. Dementsprechend gibt es keine Friedenspflicht für die Laufzeit von Tarifverträgen und ihre Einhaltung ist nicht gesetzlich einklagbar.

Großbritanniens Arbeitsbeziehungen sind zudem geprägt durch die Eigenheiten des britischen Rechtssystems. Für Gewerkschaften bestehen weder fest verankerte soziale Grundrechte, noch Streikrechte, noch Vereinigungsrechte der Arbeitnehmer. Angelegenheiten, die nicht durch den Gesetzgeber geregelt sind, fallen in den Bereich des Gewohnheitsrechts (Common Law). Großbritanniens Rechtssystem ist stark vom Prinzip des Common Law bestimmt. Als sein wesentliches Merkmal werden tragende Rechtsgrundsätze auf der Basis von Richterentscheidungen entwickelt und weiterentwickelt. Was einmal als Recht gesprochen wurde ist somit wichtige Grundlage für Entscheidungen in der Zukunft. Auch der wichtige Bereich des Arbeitskampfrechtes ist in Großbritannien wesentlich durch Tatbestände geprägt, die von Richterrecht geschaffen wurden.

Viele der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten haben somit kein solides rechtliches Fundament im Sinne eines positiven, festgeschriebenen Rechts. Als funktionales Äquivalent dazu bestehen jedoch verschiedene Immunitäten, die den Gewerkschaften seit 1871 durch Richterentscheidungen im Common Law zugestanden wurden.

Die wichtigste Immunität entstand durch Aufhebung der Haftung von Gewerkschaften bei Streiks. Dieses Nichthaftungsprivileg wurde 1906 im Trades Disputes Act festgelegt. Seitdem konnten die Gewerkschaften jede Art von Streik, auch Solidaritätsstreiks und wilde Streiks zur Durchsetzung ihrer Forderungen einsetzen. Diese Freiheiten der Gewerkschaften durch Immunitäten wurden in der Thatcher-Ära drastisch beschnitten.

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung

Erst im Jahr 2000 traten in Großbritannien durch den Employment Relations Act von 1999 gesetzliche Regelungen über eine Vertretungsinstanz der Arbeitnehmer im Betrieb in Kraft. Davor lag es im freien Ermessen der Arbeitgeber, Gewerkschaften im Betrieb anzuerkennen. Seitdem müssen Gewerkschaften als Verhandlungspartner anerkannt werden a) wenn mehr als 50 % der Beschäftigten in einem relevanten Betriebs- oder Unternehmensteil Gewerkschaftsmitglieder sind b) wenn sich bei einer Abstimmung, an der mindestens 40 % der Belegschaft teilnehmen, eine Mehrheit für die Anerkennung der Gewerkschaft ausspricht. Kleinbetriebe mit weniger als 21 Angestellten sind von der Anerkennungspflicht ausgenommen. Werden Gewerkschaften nach dem beschriebenen Verfahren vom Arbeitgeber zugelassen, folgt in der Regel das Aushandeln von Haustarifverträgen.

Im April 2005 wurde zudem die EU-Richtlinie zu Information und Konsultation in britisches Recht umgesetzt. Sie definiert Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten.

Obwohl 2003 fast die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit anerkannten Gewerkschaften arbeitete (87,4 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und 34,4 % in der Privatwirtschaft) gibt es in der Mehrheit der Betriebe keine anerkannten Gewerkschaften. Besonders in der Privatwirtschaft sind (Haus)Tarifverträge selten. Die Arbeitsbedingungen von 8,66 Millionen Beschäftigten wurden 2003 von einem Tarifvertrag geregelt, das entspricht 35,9 % aller Beschäftigten.[2]

Insgesamt ist ein Rückgang von Tarifverhandlungen (Collective Bargaining) und deren weitere Dezentralisierung auf die betriebliche Ebene zu beobachten.

2 Ebd., S. 1.

Hauptgrund für den Rückgang ist die Ablehnung von Kollektivverhandlungen seitens der Arbeitgeber. Diese wiederum resultiert aus der Diversifizierung britischer Unternehmen und der schwach ausgeprägten Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen in Großbritannien.

Aufgrund zahlreicher Firmenübernahmen und -fusionen in den 80er Jahren wurde die britische Wirtschaft zunehmend von stark diversifizierten Unternehmen dominiert. Im Zuge dessen verlagerte man das Aushandeln von Lohn und Arbeitsbedingungen vielfach auf die Ebene der einzelnen business units. In anderen Fällen nutzten die Arbeitgeber die Schwäche der Gewerkschaften in den 80er und 90er Jahren, ihnen ihren Status als Verhandlungspartner ganz abzuerkennen.[3] Das Fehlen gesetzlich verankerter Interessenvertretungsstrukturen im Betrieb bedeutete, dass die Gewerkschaften den Arbeitgebern wenig entgegenzusetzen hatten, wenn diese Kollektivverhandlungen abschaffen wollten.

Die Fokussierung britischer Firmen auf kurzfristigen finanziellen Erfolg ist ein weiterer Faktor, der einem strategischen und langfristig angelegten industrial relations-Ansatz, der auch sektorale Tarifverhandlungen beinhalten würde, entgegensteht.

Rechte und Aufgaben der Shop Stewards

In Großbritannien herrscht ein monistisches System der Interessenvertretung im Betrieb. Interessenvertreterinnen und -vertreter der Belegschaft sind die Shop Stewards. Sie bilden sowohl die betriebliche als auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen. Shop Stewards befinden sich daher in einer Doppelrolle: Einerseits sind sie ihrer Belegschaft gegenüber verantwortlich, andererseits den Gremien ihrer Gewerkschaft Rechenschaft schuldig.

Die Shop Stewards werden auch als Workplace Representatives (Reps) oder Local-, Union- oder Staff Representatives bezeichnet. Zu ihren Aufgaben gehört, die Gewerkschaften gegenüber der Belegschaft zu vertreten (Mitgliederwerbung, Informieren der Beschäftigten über aktuelle Positionen der jeweiligen Gewerkschaft etc.).

Die Mitsprache und Arbeitsmöglichkeiten der Shop Stewards als Interessenvertreter variieren stark von Betrieb zu Betrieb. Normalerweise sind die Rechte

3 Edwards, P. u. a. (1998), S. 18 ff.

und Aufgabenbereiche der Shop Stewards in Betriebsvereinbarungen festgelegt oder konnten sich in der Praxis ohne schriftliche Form behaupten.

Zu den betrieblichen Aufgaben der Shop Stewards zählen bei entsprechenden Vereinbarungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmen: Verhandlung zu Lohn und Arbeitsbedingungen, disziplinäre Angelegenheiten, Beschwerden, Vertretung bei Anhörungen durch den Arbeitgeber, Mitentscheidungen in Produktionsfragen.

Gemäß europäischen Richtlinien erhielten die betrieblichen Interessenvertreterinnen und -vertreter in den letzten Jahren weitere Rechte: z. B. Konsultationsrechte bei Massenentlassungen, Unternehmensverlagerungen und Betriebsrenten sowie das Recht Wahlen auf dem Betriebsgelände durchzuführen.

In der Regel bezieht sich die betriebliche Vertretungstätigkeit der Shop Stewards nur auf die in der jeweiligen Gewerkschaft organisierten Beschäftigten. Tatsächlich vertreten sie mitunter auch nichtorganisierte Angestellte, etwa bei der Aushandlung von Haustarifverträgen.

Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz

In Betrieben mit anerkannten Gewerkschaften haben Shop Stewards Anspruch auf Freistellung bei voller Lohnfortzahlung. Die Freistellung erfolgt nur für Bereiche der Vertretungsarbeit, die in der jeweiligen betrieblichen Vereinbarung vorgesehen sind. Sie kann darüber hinaus eingeschränkt sein, indem sie laut Vereinbarung nur »in angemessenem Umfang« aus Sicht des Arbeitgebers erfolgen darf. Bei Streitigkeiten kann die unabhängige Schlichtungsstelle ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) angerufen werden.

Die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Ressourcen, die Shop Stewards zur Verfügung stehen, sind im Rahmen der Gesetze zu Massenentlassungen und Betriebsübergängen definiert. Analog zur Freistellungsregelung gibt es keine exakte Definition. Das Gesetz garantiert den Interessenvertretern lediglich »angemessene« Ressourcen. In der Praxis heißt das, dass den Shop Stewards in vielen Fällen ein Büro zur Verfügung steht.

Entlässt ein Arbeitgeber eine/n Beschäftigte/n wegen Tätigkeit für oder Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, gibt es keinen formalen Kündigungsschutz. Der ACAS empfiehlt jedoch, mit Disziplinarmaßnahmen gegenüber Gewerkschaftsvertretern zurückhaltend zu sein, was von den Gerichten auch berücksichtigt wird.

Die Wahl

Zumeist erfolgt die Wahl eines Shop Stewards öffentlich per Handzeichen. Einzelne Betriebsbereiche, etwa der Vertrieb, wählen in der Regel ihre eigenen Shop Stewards. Gewählt werden Einzelpersonen, Listenwahlen sind unbekannt. Die Vertreterinnen und Vertreter werden meist für ein bis drei Jahre gewählt.

Aus rechtlicher Sicht sind Shop Stewards Gewerkschaftsfunktionäre. Bei einigen Gewerkschaften ist es üblich, die Gewählten von einer höheren Organisationsebene zu bestätigen. Dies erfolgt durch Ausstellung einer Ernennungsurkunde. Sie legitimiert die Inhaber als Vertreter der Gewerkschaft gegenüber der Belegschaft und dem Arbeitgeber.

Shop Steward Committee und Joint Shop Steward Committee

In Unternehmen mit mehreren Gewerkschaftsvertretern bilden diese in der Regel ein Werkkomitee (Shop Steward Committee). Die Mitglieder wählen eine/n Sprecher/in (Convenor oder Senior Shop Steward).

In Betrieben, in denen mehrere Gewerkschaften anerkannt sind und Shop Stewards stellen, bilden auch diese üblicherweise ein gemeinsames Komitee, das Joint Shop Steward Committee. Für die Zusammensetzung der genannten Gremien bestehen keine festgelegten Regeln. Ihre Form kann daher von Betrieb zu Betrieb stark variieren. Es gibt allerdings keine gesetzliche Grundlage zur Bildung von Strukturen, die mit einem Gesamtbetriebsrat (GBR) oder Konzernbetriebsrat (KBR) vergleichbar wären.

Arbeitssicherheitsrepräsentanten (Health and Safety Representatives)

Die Sicherheitsrepräsentanten werden aufgrund einer Verordnung von 1996 von der gesamten Belegschaft gewählt. Davor wurden sie von den anerkannten Gewerkschaften benannt. In kleineren Betrieben übernehmen manchmal Shop Stewards ihre Rolle. Zu ihren Hauptaufgaben gehören, potentielle Arbeitsrisiken im Betrieb zu sichten und die Einhaltung der gesetzlichen Gesundheits- und Ar-

beitsschutzregelungen zu überwachen. Darüber hinaus untersuchen sie Vorfälle, in denen Beschäftigte gefährdet waren, und verfolgen Beschwerden der Belegschaft über Arbeitssicherheit und Gesundheit. Dazu können sie alle drei Monate eine Inspektion der Arbeitsplätze vornehmen, z. B. bei grundlegenden Änderungen der Arbeitsbedingungen. Die Freistellungsregelung für Health and Safety Representatives entspricht denen der Shop Stewards.

Weiterbildungsrepräsentanten (Union Learning Representatives)

Seit April 2003 sind Weiterbildungsrepräsentanten auf betrieblicher Ebene gesetzlich anerkannt. Dies gilt jedoch nur für Betriebe mit anerkannten Gewerkschaften. Zu ihren Rechten gehören Qualifizierung, Analyse des Weiterbildungsbedarfs und entsprechende Beratung der Gewerkschaftsmitglieder, Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen sowie Abstimmung mit dem Arbeitgeber.

Die Freistellungsregelung für Union Learning Representatives entspricht denen der Shop Stewards. Einem TUC-Gutachten zufolge ist die Zahl von qualifizierten Union Learning Representatives von 2.000 im Jahre 2000 auf 6.500 bis Mitte 2003 gestiegen.

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es?

In Großbritannien bestehen keine formalen gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen, weder auf Betriebs- noch auf Unternehmensebene. Auf betrieblicher Ebene gibt es Informations- und Konsultationsrechte aufgrund der Umsetzung der EU-Richtlinie zu Information und Konsultation, die am 6. April 2005 in Großbritannien in Kraft trat.

Zusätzlich gibt es gesetzlich verankerte Informations- und Konsultationspflichten des Arbeitgebers bei Massenentlassungen, Betriebsübergang und im Rahmen Europäischer Betriebsräte. Gesundheits- und Arbeitsschutzgesetze verpflichten Arbeitgeber zur Information über Gesundheitsrisiken und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz.

Bei Tarifverhandlungen muss der Arbeitgeber den Gewerkschaften »nötige Informationen« zur Verfügung zu stellen. Was darunter zu verstehen ist definiert

ein vom ACAS erstellter Code of Practice. Dieser nennt jedoch nur einige wichtige Bereiche, zu denen der Arbeitgeber informieren sollte. Er empfiehlt anhand der konkreten Betriebssituation festzulegen, welche Informationen die Gewerkschaften für Tarifverhandlungen benötigen.

Bei geplanten Massenentlassungen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Vertretung anerkannter Gewerkschaften (Shop Stewards, hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre) zu konsultieren. Massenentlassungen beziehen sich auf die (geplante) Entlassung von mindestens 20 Beschäftigten im Zeitraum von 90 Tagen. Gibt es in einem betroffenen Betrieb keine anerkannte Gewerkschaftsvertretung, muss der Arbeitgeber die Wahl »angemessener« Vertreterinnen und Vertreter ermöglichen. Nehmen die Beschäftigten diese Wahlmöglichkeit nicht wahr, kann der Arbeitgeber die Gekündigten direkt kontaktieren und so seiner Informations- und Konsultationspflicht nachkommen.

Die Konsultation sollte

- »rechtzeitig« stattfinden, mindestens 30 Tage (bei 21 bis 99 geplanten Entlassungen) bzw. 90 Tage (bei mehr als 100 geplanten Entlassungen) vor der ersten Entlassung,
- »Möglichkeiten zur Vermeidung oder Reduzierung der Entlassungen« beinhalten und »Erleichterungen der aus den Entlassungen resultierenden Konsequenzen« prüfen,
- »mit dem Ziel einer beidseitigen Einigung« stattfinden.
- In der Praxis geht es bei der Konsultation der Interessenvertretung weniger darum, Entlassungen zu vermeiden. Diese Entscheidung steht seitens des Managements bereits fest. Meistens werden Entlassungsmodalitäten und die Sozialauswahl erörtert. Dies bestätigt eine Studie des Industrie- und Handelsministeriums DTI (Department of Trade and Industry) von 1998, welche die Auswirkungen des veränderten Kündigungsschutzgesetzes von 1995 analysiert.

  Im Rahmen der Gesetze zu Massenentlassungen und Betriebsübergängen werden auch die Rechte der betrieblichen Interessenvertreter definiert. Sie haben Anrecht auf »angemessene« Freistellungsmöglichkeiten, Infrastruktur (z. B. Büro) sowie besonderen Kündigungsschutz. Das Gesetz definiert jedoch keine Freistellungsmöglichkeiten, sondern garantiert »angemessene« Ressourcen und Freistellungszeit abhängig von den »jeweiligen Umständen«. Bei Streitigkeiten berücksichtigen Gerichte den vom ACAS entwickelten Code of Practice zur Freistellung von Shop Stewards.

Betriebliche Tarifpolitik

Da es kaum mehr Flächentarifverträge gibt und auch konzernweite Haustarifverträge im Laufe der 90er Jahre selten wurden, finden die meisten Tarifverhandlungen auf Betriebsebene statt. Vertretungen anerkannter Gewerkschaften haben das Recht auf alle Informationen, die für Tarifverhandlungen notwendig sind. Die Informationsrechte für Tarifverhandlungen sind in einem vom ACAS entwickelten Code of Practice beschrieben. Dazu gehören Informationen über Entgeltstrukturen, Belegschaftsgröße und –struktur sowie Produktivitäts- und Kostenkennzahlen. Der Code of Practice ist nicht rechtlich bindend, wird aber vor Gericht als allgemeine Richtlinie berücksichtigt. Bei Streitigkeiten über die Informationsherausgabe kann der offizielle Schlichtungsausschuss CAC (Central Arbitration Committee) angerufen werden. Er entscheidet, welche Informationen im konkreten Fall zur Verfügung gestellt werden müssen.

Die meist jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen auf Betriebsebene gehören zu den wichtigsten Aufgaben der Shop Stewards. Sie werden dabei oft von hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern unterstützt.

Für die Tarifverhandlungen gibt es keinen festgelegten Ablauf. In der Regel verhandeln die Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaften mit dem lokalen Management. Das Ergebnis wird in einer Belegschaftsversammlung den Gewerkschaftsmitgliedern zur Abstimmung vorgelegt. Wird das Ergebnis nicht akzeptiert, kann es zu neuen Verhandlungen oder einer Streik-Urabstimmung kommen. Die Streikbereitschaft in Großbritannien ging in den 80er und 90er Jahren deutlich zurück.[4] Oft werden Urabstimmungen dazu genutzt, Stärke zu demonstrieren und das Management zum Einlenken zu bewegen.

Die fortschreitende Dezentralisierung von Kollektivverhandlungen stellt die Gewerkschaften – sowohl betriebliche Interessenvertretungen als auch hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre – vor große Herausforderungen. Bestehende gewerkschaftliche Organisationsformen auf betrieblicher Ebene werden durch das Herunterbrechen von Kollektivverhandlungen auf immer kleinere Unternehmenseinheiten parzelliert. Dadurch drohen den einzelnen Gewerkschaftsgliedern Isolation und Handlungsunfähigkeit. Um dem entgegenzuwirken etablieren gewerkschaftliche Interessenvertretungen horizontale Netze im Betrieb und tauschen so Erfahrungen und Informationen aus.

4 Hyman zitiert in Altmeyer (2001), S. 262

Auch auf regionaler Ebene gestaltet sich die Situation zunehmend heterogen. Hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre haben Schwierigkeiten den Shop Stewards vor Ort Informationen und Alternativen zu Managementinitiativen bereitzustellen. Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen verursacht zudem höhere Verwaltungskosten für die Gewerkschaften.

Als weitere Herausforderung erweist sich die Spannung zwischen nationaler Gewerkschaftspolitik und den Interessen vor Ort. Die übergeordnete Programmatik kann den dynamischen lokalen Entwicklungen kaum Rechnung tragen. Wo dieser Widerspruch nicht konstruktiv beigelegt wird, drohen Innenwendung der lokalen Gewerkschaftsorganisationen und nachlassende Identifikation der Mitglieder mit ihren Gewerkschaften.

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung

Neben Streik oder Demonstration von Streikbereitschaft gibt es zahlreiche andere Methoden um auf das Management Druck auszuüben. Dazu zählen die Verweigerung von Überstunden, Bummelstreiks oder Dienst nach Vorschrift. Diese Maßnahmen werden zwar nicht in amtlichen Statistiken erfasst. Laut Edwards (2003) geht jedoch aus Umfragen in Betrieben hervor, dass solche Arbeitskampfformen ungefähr doppelt so oft auftreten wie Streiks und somit nicht in gleichem Maße zurückgegangen sind.

Aufgrund fehlender Mitbestimmungsrechte und beschränkter Informations- und Konsultationsrechte hängt die Handlungsmacht der Interessenvertretung entscheidend vom Einfluss der Gewerkschaft im Betrieb ab.

Neben dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Streikbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes beeinflusst auch die Haltung des Managements die Gestaltungsmöglichkeiten der Interessenvertretung: Wertet man die Rolle der Gewerkschaften als positiv für die Gewährleistung eines reibungslosen Betriebsablaufes? Sieht man die Gewerkschaft als Einschränkung des Direktionsrechts? Zu welchen Zugeständnissen ist man bereit?

Die Stärke der Interessenvertretung liegt in der betrieblichen Tagespolitik. Die Shop Stewards repräsentieren Basisdemokratie und halten engen Kontakt zur Belegschaft. Dies wiederum stärkt die Verhandlungsposition der Interessenvertreterinnen und -vertreter. Bei betriebsinternen Angelegenheiten und bei entsprechender gewerkschaftlicher Organisation leisten Shop Stewards durchaus

wirksame Vertretungsarbeit. Ihre Handlungsmöglichkeiten sind trotz fehlender bzw. begrenzter Mitbestimmungs-, Informations- und Konsultationsrechte mitunter weitreichend. Bei entsprechender Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder betrieblicher Praxis ähneln sie denen von deutschen Betriebsräten.

Das Spektrum gewerkschaftlicher Strategien zur Interessendurchsetzung auf betrieblicher Ebene ist vielfältig. Traditionell lehnten britische Gewerkschaften formelle Regelungen der Arbeitsbeziehungen stets ab. Sie setzten stattdessen auf die eigene Stärke um die Interessen ihrer Mitgliedschaft zu vertreten. Dies beinhaltete ausdrücklich auch Streik als adäquates Mittel.

Die Schwächung der Gewerkschaften in den 80er und 90er Jahren bewirkte, dass einige Gewerkschaften versuchten, durch so genannte Partnerschaftsabkommen (Partnership Agreements) mit den Arbeitgebern Anerkennungsrechte und neue Mitglieder zu gewinnen. Partnerschaftsabkommen sind Vereinbarungen zwischen betrieblichen und hauptamtlichen Gewerkschaftsvertretern und Arbeitgebern, laut denen beide gemeinsame Ziele anstreben. Zunehmend in Verruf gerieten bei den meisten Gewerkschaften so genannte Sweetheart Deals: Partnership Agreements, in denen eine Gewerkschaft explizit auf Streik als Mittel der Interessendurchsetzung verzichtet, oft im Gegenzug für die Gewährung exklusiver Annerkennungsrechte im Betrieb.

Ein großes strukturelles Problem für die betrieblichen Interessenvertretungen in Großbritannien sind fehlende übergreifende Strukturen, ähnlich denen eines GBR oder KBR. Betriebsübergreifende Strukturen bestehen nur in wenigen Unternehmen und sind von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Den Shop Stewards fehlen dadurch sowohl Informationen zur übergreifenden Unternehmenspolitik als auch Kontakte zu Interessenvertretungen anderer Betriebe.

In diesem Kontext spielen hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre eine wichtige Rolle. Oft sind sie es, die mit den Ressourcen der Gewerkschaft betriebsübergreifende Treffen der Shop Stewards organisieren. Dies kann jedoch den strukturellen Mangel eines fehlenden Koordinierungsgremiums auf nationaler Ebene nicht ausgleichen. Dazu fehlt es den Gewerkschaften sowohl an personellen als auch materiellen Ressourcen. Hinzu kommen die begrenzten Freistellungsmöglichkeiten der Shop Stewards: Sie können nur mit Genehmigung der Personalleitung an solchen Treffen teilnehmen. Andernfalls müssen sie dafür ihren Urlaub beanspruchen.

Europäische Betriebsräte (EBRs)

1994 wurde die Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten verabschiedet. Zum ersten Mal bestand damit die gesetzliche Grundlage, transnationale Gremien zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen einzurichten.

Der EBR ermöglicht Arbeitnehmervertretern, sich über Ländergrenzen hinweg zur Situation der einzelnen Betriebsstandorte auszutauschen. Gleichzeitig ist das zentrale Management verpflichtet, den EBR regelmäßig und ausführlich über die Gesamtsituation und Entwicklung des Unternehmens zu informieren und zu konsultieren.

EBR-Mitglieder aus Großbritannien, deren Ansprechpartner normalerweise das lokale Betriebsmanagement ist, erhalten durch EBR-Sitzungen einen oft völlig neuen Zugang zu Informationen über die strategische Unternehmensplanung. Mitunter haben Shop Stewards, die britische Standorte im EBR vertreten, dadurch mehr Informationen über das gesamte Unternehmen als das lokale Management in Großbritannien. Darüber hinaus erweist sich für Shop Stewards auch der Austausch mit Interessenvertretern anderer Länder über die Situation anderer Standorte als besonders wertvoll. EBR-Sitzungen bieten zudem die Gelegenheit zur Aussprache der britischen EBR-Mitglieder untereinander.

Der EBR füllt somit eine wichtige Informationslücke, die aufgrund der betriebsgebundenen Strukturen der Interessenvertretung in Großbritannien besteht. Er kann den Mangel an GBRs oder KBRs zwar nicht aufheben. Aber er kann Anreize schaffen, ähnliche Strukturen auf nationaler Ebene zu etablieren und so die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien grundlegend zu verändern.

Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie in Großbritannien

Das Gesetz zur Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie trat im April 2005 in Kraft. Seitdem gilt es für Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten. Bis 2008 wird es in zwei Stufen auf Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten ausgeweitet.

Ziel des Gesetzes ist es, »Arbeitgeber, Beschäftigte und Interessenvertreter zu ermutigen Informations- und Konsultationsarrangements zu entwickeln, die den jeweiligen Umständen entsprechen.« Daraus lässt sich bereits entnehmen, dass

das Gesetz, ähnlich der EBR-Richtlinie, den Beteiligten großen Gestaltungsspielraum lässt.

Die Verhandlungen über ein Gremium zur Information und Konsultation können entweder vom Arbeitgeber oder von 10 % der Beschäftigten eingeleitet werden. Erzielen die Betroffenen nach sechs Monaten keine Einigung, kommen Mindeststandards zur Anwendung, die das Mindestmaß an Informations- und Konsultationsrechten definieren. Dazu gehören z. B. Informationen über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und Konsultationsrechte über die Beschäftigungsentwicklung. Letztere bestehen etwa bei Entscheidungen, die zu substantiellen Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder der vertraglichen Beschäftigungsbedingungen führen können. Dies umfasst auch Entlassung und Betriebsübergang.

Im Gegensatz zu vielen anderen westeuropäischen Ländern betritt man in Großbritannien durch das Gesetz zur Information und Konsultation Neuland. In der britischen Rechts- und Gesetzestradition erhalten betriebliche Interessenvertretungen damit zum ersten Mal das verbriefte Recht, vom Arbeitgeber zu bestimmten Themen informiert bzw. konsultiert zu werden. Dieses Gesetz eröffnet die Möglichkeit, die Arbeitsbeziehungen auf Betriebsebene nachhaltig zu verändern. Die Gewerkschaften und gewerkschaftliche Interessenvertreterinnen und -vertreter im Betrieb spielen dabei eine entscheidende Rolle. Sie müssen die neuen gesetzlichen Möglichkeiten bekannt machen, nutzen und so verhindern, dass die Arbeitgeber ihrerseits das Gesetz anwenden um Strukturen neben der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb zu etablieren und die Gewerkschaften zu marginalisieren.

Es ist neu für die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien und insbesondere für die britischen Gewerkschaften, dass kraft Gesetzes ein betriebliches Interessenvertretungsgremium entsteht, das nicht nur von Gewerkschaftsmitgliedern, sondern von allen Beschäftigten gewählt wird. Die Gewerkschaften werden sich folglich daran gewöhnen müssen, in Zukunft auch mit nicht gewerkschaftlich organisierten Mandatsträgern zusammenzuarbeiten. Das bietet ihnen gleichzeitig die Gelegenheit zu beweisen, dass Interessenvertretung am besten von der Gewerkschaft geleistet werden kann.

Einer Untersuchung der britischen Sozialpartnerorganisation IPA (Involvement and Participation Association) zufolge ist die Einstellung der Gewerkschaften zu den neuen gesetzlichen Regelungen generell positiv. Im Vordergrund dieser Bewertung stehen die Möglichkeiten, die das neue Gesetz bietet: Verbesserte

Informations- und Konsultationsrechte erweitern den Handlungsspielraum der betrieblichen Interessenvertretungen; die Etablierung entsprechender Gremien akquiriert neue Mitglieder; dadurch erschließen sich neue Betriebe, in denen es bisher keine anerkannten Gewerkschaften gab.

Doch es bestehen auch Befürchtungen seitens der Gewerkschaften: Das neue Gesetz könne von Arbeitgeberseite wie oben beschrieben »missbraucht«, bestehende Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern könnten gefährdet werden. Dies beträfe z. B. Betriebe, in denen zwar eine entsprechende Vereinbarung besteht, in denen die Gewerkschaft aber weniger als 50 % Belegschaftsbeteiligung organisiert. Würden 10 % der Beschäftigten, etwa aus Unzufriedenheit mit der Gewerkschaft, ein Informations- und Konsultationsgremium beantragen, käme es zu einer Abstimmung darüber, ob die aktuelle Vereinbarung fortbestehen soll. Es bedürfte dann einer Stimmenmehrheit bei einer Wahlbeteiligung von mindestens 40 % der Beschäftigten, um die bestehende Gewerkschaftsvereinbarung zu kippen und ein Informations- und Konsultationsgremium kraft des neuen Gesetzes zu etablieren.

5. Abschließende Bemerkungen

Das System der betrieblichen Interessenvertretung in Großbritannien zeichnet sich durch eine vergleichsweise niedrige Regelungsdichte aus. Lange Zeit waren die Arbeitsbeziehungen von Free Collective Bargaining geprägt. Inzwischen sind sie nur noch bedingt als voluntaristisch charakterisierbar. Veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen seit Anfang der 80er Jahre begrenzten das Prinzip des Voluntarismus. Vor allem auf Gewerkschaftsseite können die Arbeitsbeziehungen nur noch zum Teil voluntaristisch ausgehandelt werden.

Die gesetzlichen Beteiligungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung sind in Großbritannien vergleichsweise gering. Es gibt keinerlei Mitbestimmungsrechte, die Informations- und Konsultationsrechte entsprechen erst seit April 2005 durch Umsetzung der EU-Richtlinie dem EU-Mindeststandard.

Der geringe Umfang gesetzlich verankerter Vertretungsrechte bildet jedoch nicht automatisch die betriebliche Praxis ab. Die tatsächlichen Rechte der Arbeitnehmervertretung in Großbritannien wurden und werden großteils angesichts des jeweiligen Kräfteverhältnisses im Betrieb ausgehandelt.

Im britischen System betrieblicher Interessenvertretung sind trotz fehlender Mitbestimmungsrechte und nur begrenzter Informations- und Konsultationsrechte die Handlungsmöglichkeiten der Shop Stewards mitunter weitreichend – ähnlich denen von Betriebsräten in Deutschland. Die (Ver)Handlungsstärke der betrieblichen Interessenvertretungen hängt entscheidend von der gewerkschaftlichen Mobilisierungsfähigkeit und der latenten Streikbereitschaft ab.

Nach massiven Mitgliederverlusten in den 80er und 90er Jahren aufgrund der gewerkschaftsfeindlichen Politik der konservativen Regierung und des ökonomischen Strukturwandels vom Industrie- zum Dienstleistungssektor haben sich die Gewerkschaften heute wieder stabilisiert. Ein rückläufiger Deckungsgrad der Tarifverträge und Dezentralisierung der Verhandlungsebene machen die betriebliche Ebene heute zum wichtigsten Handlungsfeld der Gewerkschaften.

Die Haltung der britischen Gewerkschaften gegenüber einer erweiterten gesetzlichen Normierung der Arbeitsbeziehungen wandelte sich in den letzten 25 Jahren fundamental. Die Erfahrungen mit der dezidiert gewerkschaftsfeindlichen Politik der 80er und 90er Jahre, die das relative Kräftegleichgewicht stark zugunsten des Arbeitgeberlagers verschob, stellten das Festhalten am Free Collective Bargaining für die Gewerkschaften zunehmend in Frage. Stattdessen orientierten sich die Forderungen und Erwartungen der Gewerkschaftsbewegung immer mehr an einem europäischen Sozialstaatsmodell, das auch Rechte für die betriebliche Interessenvertretung umfasst.

Quellen

ACAS Code of practice 2 (2003): Disclosure of information to trade unions for collective bargaining purposes.

ACAS Code of practice 3 (2003): Time off for trade union duties and activities.

Altmeyer, W. (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen, Baden-Baden.

DTI (Department of Trade and Industry) (2004): Employment Market Analysis and Research – Trade Union Membership 2004.

DTI (Department of Trade and Industry) (1998): Research Paper – Redundancy Consultation: A Study of Current Practice and the Effects of the 1995 Regulations.

Edwards, P. (2003): Industrial relations: Theory and practice in Britain, Oxford.

Edwards, P./Hall, M./Hyman, R./Marginson, P./Sisson, K./Waddington, J./Winchester, D. (1998): Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-liberalism to Where?, in: Ferner, A./Hyman, R. (Hrsg.): Changing Industrial Relations in Europe, Oxford.

GMB: Bargaining Brief (2005): Information and consultation, London, Issue 55.

GMB: Law Briefing (2005): The Information and consultation of Employees Regulations 2004, London.

Hassel, A. (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel, Baden-Baden.

Heise, A./Tüselmann, H./McDonald, F./Allen, M./Voronkova, S. (2005): Unternehmerische Performanz deutscher Tochterunternehmen in Großbritannien, in: WSI-Mitteilungen Nr. 7.

Hyman, R. (1999): Strikes in the UK: Withering away?, Internet-Dienst EIRO-online.

IPA (2005): Information and Consultation the UK Report 2005, London.

Kelly, J. (2000): British Trade Unionism, 1979-89: Change, Continuity and Contradictions, in: Work, Employment and Society, additional special issue, S. 29-66.

Millward, N./Bryson, A./Forth, J. (2000): All Change at Work?, London.

MSF (2000): The MSF Bargaining Handbook 1999/2000, London.

TUC (2004): Your Rights at Work, London.

Weinmann, G. (1999): Britische Wege nach Europa, Baden-Baden.

Zagelmeyer, S. (2003): Die Entwicklung kollektiver Verhandlungen in Großbritannien: Ein historischer Überblick, Diskussionspapier Nr. 17, Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg.

Betriebliche Mitbestimmung in Spanien

1. Einleitung

Moderne Arbeitsbeziehungen und betriebliche Gremien mit Informations- und Konsultationsrechten haben in Spanien eine wesentlich kürzere Geschichte als in vielen anderen westeuropäischen Staaten. Ihre Entstehung geht auf den Demokratisierungsprozess nach Ende der Franco-Diktatur zurück, in dem die gesetzlichen und institutionellen Formen der modernen spanischen Arbeitsbeziehungen insgesamt geschaffen wurden.

Erst 1975 begann mit dem Tode Francos der Demokratisierungsprozess (Transición) in Spanien nach fast 40 Jahren autoritärem Regime. Die politischen und sozialen Akteure des Demokratisierungsprozesses mussten nicht nur mit dem ökonomischen, politischen und kulturellen Erbe der Franco-Diktatur fertig werden, sondern zeitgleich mit einer der schwersten Wirtschaftskrisen des Landes. So entstand das System der modernen Arbeitsbeziehungen in Spanien im Kontext fehlender institutioneller Stabilität, sowohl politisch als auch wirtschaftlich.

Für die Hauptakteure der Arbeitsbeziehungen, insbesondere für die Gewerkschaften brachte dies große Aufgaben mit sich: Es galt die eigenen Organisationen wieder aufzubauen und eine neue Rolle zu finden im Verhältnis zu Staat, Arbeitgebern, politischen Parteien und den eigenen Mitgliedern. Darüber hinaus übernahmen Gewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Konsolidierung des Demokratisierungsprozesses. Für eine Analyse der modernen spanischen Arbeitsbeziehungen ist daher das Verständnis der Transición unabdingbar.

2. Historisch-soziale Entwicklung

Verspätete Industrialisierung

Die Industrialisierung Spaniens begann erst im 19. Jahrhundert. Sie setzte damit im europäischen Vergleich spät ein und war zudem lokal begrenzt auf Teile Kataloniens (Textilindustrie), Asturiens (Bergbau) und des Baskenlandes (Stahlindustrie und Schiffbau). Insgesamt blieb Spanien bis weit ins 20. Jahrhundert hinein ein

zu großen Teilen agrarisch und feudal geprägtes Land mit starker Konzentration des Grundeigentums bei einigen wenigen Großgrundbesitzern. Noch 1950 war die Hälfte aller Beschäftigten in der Landwirtschaft tätig.[5]
Charakteristisch für die spanische Gesellschaft des 19. und beginnenden 20. Jahrhunderts sind große soziale Gegensätze. Wenigen Großgrundbesitzern und dem entstehenden Großbürgertum steht die Mehrheit der mittellosen Bevölkerung gegenüber, insbesondere auf dem Land. Der Großteil der Bevölkerung ist nicht nur in wirtschaftlicher, sondern auch in politischer Hinsicht von jeglicher Teilhabe ausgeschlossen. Das Zensuswahlrecht ermöglicht nur den obersten Schichten Einfluss.

In dieser Situation entwickelten sich vor allem die industriellen Zentren in Katalonien, Asturien und dem Baskenland zu Ursprungsorten der historischen Arbeiterbewegung.[6] Sie formiert sich in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts und ist ideologisch von zwei Strömungen beeinflusst: dem Anarcho-Syndikalismus und dem Sozialismus. Der Anarchismus breitete sich seit 1870 in Spanien aus wie in keinem anderen europäischen Land. Er hatte seine soziale Basis sowohl im städtischen Proletariat in Katalonien als auch unter den landlosen Tagelöhnern in Andalusien und Extremadura. 1910 wurde in Barcelona die anarchistische Gewerkschaft CNT (Confederación Nacional del Trabajo) gegründet, in der Anfang des 20. Jahrhunderts 80 % der Arbeiter in der katalanischen Metropole organisiert waren. Die zweite große Gewerkschaft dieser Zeit war die 1888 ebenfalls in Barcelona gegründete sozialistische UGT (Unión General de Trabajadores).

Republik, Bürgerkrieg und Franco-Ära

Nach der Überwindung der Militärdiktatur unter General Primo de Ribera fanden die ersten freien Wahlen 1931 statt. Ergebnisse waren ein erdrutschartiger Sieg eines republikanisch-sozialistischen Wahlbündnisses und die Proklamation der 2. Republik. Obwohl die neue Regierung in den folgenden Jahren umfang-

5 Siehe Vasquez und Hebbert (1985), S. 284 ff.

6 Die Bezeichnung »historische Arbeiterbewegung« bezieht sich auf die Gewerkschaften, die bereits vor 1939 bestanden: die CNT und die UGT. Dagegen bezeichnet die »neue Arbeiterbewegung« die Gewerkschaften, die sich während des Franquismo im Untergrund entwickelten, insbesondere die CCOO und die USO.

reiche soziale Reformen durchführte,[7] blieben die Eigentumsverhältnisse und die Wirtschaftsstruktur weitgehend unangetastet. Insbesondere die Hoffnung auf eine umfassende Landreform, die die Errichtung der 2. Republik bei den unterprivilegierten Schichten geweckt hatte, erfüllte sich nicht. Spannungen mehrten sich zwischen den enttäuschten Arbeitern und Landlosen einerseits und den privilegierten Schichten, die eine soziale Revolution fürchteten, andererseits. Es kam zur Zerreißprobe, die schließlich im Spanischen Bürgerkrieg (1936-39) gipfelte. Bereits während des Bürgerkrieges wurden in den von Franco-Truppen kontrollierten Gebieten die Gewerkschaften verboten und ihr Vermögen beschlagnahmt. Gewerkschaftsmitglieder wurden ermordet, inhaftiert oder mussten ins Exil gehen. Während der Franco-Diktatur wurde die Regelung der Arbeitsbeziehungen zur Staatsaufgabe erklärt. Anstelle der alten Gewerkschaften installierte das Franco-Regime so genannte vertikale Syndikate (Sindicatos Verticales). Sie standen unter Aufsicht des Arbeitsministeriums und alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber gehörten ihnen zwangsweise an. Tarifverhandlungen und Streiks waren verboten, sämtliche Arbeitsbedingungen durch das Arbeitsministerium festgelegt. Erst mit Beginn der wirtschaftlichen Öffnung wurden Tarifverhandlungen auf einzelbetrieblicher Ebene 1958 wieder zugelassen.[8]

Bürgerkrieg, außenpolitische Isolation nach dem 2. Weltkrieg und eine auf Autarkie ausgerichtete und dirigistische Wirtschaftspolitik trieben Spanien in den 40er und 50er Jahren in eine tiefe Wirtschaftskrise. Erst eine radikale Reform der Wirtschaftspolitik ab 1959 führte zur Wende und bewirkte letztlich den Wirtschaftsaufschwung der 60er Jahre. Er basierte auf Tourismus, aber auch auf Überweisungen spanischer Gastarbeiter im Ausland und auf erheblichen ausländischen Investitionen in die spanische Industrie.

Diese kontrollierte ökonomische Liberalisierung durch das Regime in den 60er Jahren führte nicht nur zu einem Wirtschaftsboom. Auch weitere tiefgreifende wirtschaftliche, soziale, kulturelle und politische Veränderungen folgten. Insbesondere die Ausweitung des Industrie- und Dienstleistungssektors und der Niedergang der Landwirtschaft prägten die spanische Wirtschaftsstruktur dieser Periode. Zudem veränderten sich die Klassenstruktur und die Machtverhältnisse in der Gesellschaft. In den industriellen Zentren entstanden eine städtische Arbeiterklasse und eine Mittelschicht. Im Gegensatz dazu verloren die traditionellen

7 Laut Verfassung wurden erstmals 1931 Gewerkschaften und bestimmte Arbeitnehmerrechte anerkannt. Siehe Kasten (1999), S. 45 ff.

8 Ebd. S. 63 ff.

Machtbasen des Franquismo – Agraroligarchie, Kirche und Militär – zunehmend an Einfluss. In politischer Hinsicht ist vor allem die Entstehung neuer sozialer Bewegungen bedeutsam. Vor allem die so genannte neue Arbeiterbewegung, die in spontanen Streikbewegungen der 60er Jahre auftrat wurde ein entscheidender Akteur bei der Überwindung des Franco-Regimes.

Der Demokratisierungsprozess (Transición) 1975 bis 1982

Der institutionelle Demokratisierungsprozess begann nach dem Tode Francos am 20. November 1975. Die ersten Schritte hinsichtlich der Arbeitsbeziehungen waren: Einführung der (eingeschränkten) Versammlungsfreiheit (1976); Umwandlung der franquistischen Zwangsgewerkschaften in die staatliche Sozialverwaltung (1976); Einführung des Rechts zur Bildung von unabhängigen Gewerkschaften und des Streikrechts (1978); erste freien Betriebskomiteewahlen (1978); Verabschiedung des Arbeiterstatuts (Ley del Estatuto de los Trabajadores) (1980), das grundlegende rechtliche Normen für individuelle und kollektive Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene festlegt.

Die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für die Konsolidierung der gewerkschaftlichen Akteure waren jedoch alles andere als günstig. Die Demokratisierung Spaniens wurde von einer der schwersten wirtschaftlichen Krisen des Landes begleitet. Die veraltete, ineffiziente industrielle Infrastruktur der Franco-Diktatur hielt den internationalen Produktivitäts- und Wettbewerbsstandards in keiner Weise stand. Folglich stieg die Inflationsrate auf über 40 %, die Arbeitslosenrate erreichte 1981 knapp 15 %.[9] Radikale, staatlich geförderte Restrukturierungsmaßnahmen in traditionellen Industriezweigen wie Schiffbau, Bergbau und Stahlindustrie führten zur Deindustrialisierung der alten Industriezentren wie z. B. dem Baskenland. Die Wirtschaftskrise forderte von den Gewerkschaften Disziplin in ihren Forderungen und Aktionen, um den labilen Demokratisierungsprozess nicht zu gefährden. Eine Disziplin, die für viele Mitglieder und Anhänger demoralisierend und enttäuschend war. Auch der sektorale Strukturwandel traf die gewerkschaftlichen Hochburgen in den traditionellen Industrien hart. Zur Krisenbewältigung und demokratischen Konsolidierung wurden zwischen 1977 und 1984 diverse Sozialpakte ausgehandelt – wechselweise zwischen Regierung, politischen Parteien, Gewerkschaften und Arbeitgebern. In Sozialpakten

9 Auswärtiges Amt, www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos

vereinbarte man Rahmenrichtlinien für Tarifverhandlungen und zentrale Inhalte der neuen Arbeitsgesetzgebung; daneben Eckpunkte der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Darüber hinaus lag die Bedeutung dieser konzertierten Aktionen vor allem in der Stabilisierung der sozialen und politischen Akteure und des demokratischen Übergangs.[10]

In politischer Hinsicht war der Demokratisierungsprozess ein verhandelter Übergang und kein abrupter Bruch mit dem alten Regime. Protagonisten waren vor allem König Juan Carlos und eine Gruppe von Technokraten. Sie nutzten den Druck der Oppositionsbewegung, um die alten Eliten und das Militär von der Notwendigkeit demokratischer Reformen zu überzeugen. Gleichzeitig nutzten sie die Gefahr eines Putsches von rechts als Argument, um Forderungen der sozialen Bewegungen nach weitergehenden demokratischen und sozialen Rechten zu begrenzen. So stand die Konsolidierung der politischen Institutionen und Parteien mit der Verabschiedung der Verfassung 1978 im Vordergrund. Die Hoffnungen der Oppositionsbewegung auf grundlegende Veränderungen erfüllten sich nicht. Es gab keine Umverteilung von Land, der Beamtenapparat blieb unverändert. Militär und Polizei behielten ihre weitgehende Autonomie, niemand wurde für Verbrechen während der Franco-Diktatur vor Gericht gestellt. So verschob sich der Schwerpunkt in der ersten Phase der Transición von den sozialen Bewegungen, allen voran der Gewerkschaftsbewegung, hin zum formalen politischen Prozess und den politischen Parteien.

Unter den Bedingungen der Transición verstärkten sich bestehende Spannungen innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Eine Trennungslinie verlief zwischen der historischen und der neuen Arbeiterbewegung. Zur historischen Arbeiterbewegung gehörten die sozialistische UGT und die anarchistische CNT. Beide Gewerkschaften existierten bereits vor 1939. Ihre Aktivistinnen und Aktivisten waren nach der Niederlage im Bürgerkrieg ins Exil gegangen und mussten sich zu Beginn der Transición neu in Spanien formieren. Sie hatten kaum eine Rolle in der Demokratiebewegung gespielt, da sie jegliche Beteiligung an den staatlichen Gewerkschaftsstrukturen unter Franco als Kollaboration ansahen. Die Gewerkschaften der neuen Arbeiterbewegung, die CCOO (Comisiones Obreras) und die kleinere USO (Unión Sindical Obrera) hatten sich hingegen in spontanen Streikbewegungen im Untergrund, aber auch in den Basisstrukturen der franquistischen Staatsgewerkschaft entwickelt. Die der kommunistischen Partei Spaniens PCE (Partido Comunista de España) nahe stehende CCOO entwickelte sich zur

10 Köhler (2004), S. 399

führenden Oppositionskraft im Untergrund. Sie war zum Zeitpunkt von Francos Tod die einzige demokratische Massenorganisation Spaniens. Zum Konflikt zwischen historischer und neuer Arbeiterbewegung kam noch die ideologische Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in kommunistische, anarchistische, sozialistische, sozialdemokratisch-katholische und nationalistische Organisationen. Deren Auseinandersetzungen entflammten nach Verlust des gemeinsamen Gegners Franco heftig.

Nach fast 40 Jahren autoritärer Herrschaft kehrte Spanien in die Gemeinschaft demokratischer Staaten zurück. Anfang der 80er Jahre stand auch der rechtliche und institutionelle Rahmen für die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen fest. Seither entwickeln sich Verträge, Verhandlungen und Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in diesem Rahmen und auf der Basis gegenseitiger Anerkennung. Die Gewerkschaftsbewegung wurde im Verlauf der Transición jedoch nachhaltig geschwächt: sowohl durch ungünstige wirtschaftliche und politischen Rahmenbedingungen als auch durch innere Zersplitterung.

Das demokratische Spanien

Der überwältigende Wahlsieg der PSOE (Partido Socialista Obrero Español) im Oktober 1982 beendete die politische Instabilität der seit 1977 regierenden rechtszentristischen Minderheitsregierungen. Ministerpräsident González erklärte die Umstrukturierung und Sanierung der Wirtschaft sowie die Integration Spaniens in die Europäische Gemeinschaft zu den vorrangigen Zielen seiner Regierung, denen alles andere untergeordnet wurde.

Die ehemals sozialistische PSOE, die die Adjektive »marxistisch« und »klassengebunden« bereits 1979 aus ihrem Parteiprogramm gestrichen hatte, war davon überzeugt, dass die Krise nur mit einer neoliberalen Wirtschaftspolitik überwindbar sei. Privatisierung von Staatsunternehmen, Deregulierung des Arbeitsmarktes und Öffnung der Märkte für ausländisches Kapital sollten die spanische Wirtschaft im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig machen. Die Modernisierungspolitik der PSOE, die laut Bernecker auf »brutales Gesundschrumpfen und dynamisches Unternehmertum«[11] setzte, hatte tiefgreifende Konsequenzen. Zwar zeigte die spanische Wirtschaft von Mitte der 80er bis in die frühen 90er Jahre jährliche Wachstumsraten von über 4 %. Die sozialen Auswirkungen der

11 Zitiert in Köhler (1993), S. 146

neoliberalen Modernisierungspolitik waren jedoch verheerend. Am deutlichsten offenbarte sich dies am Arbeitsmarkt: In der ersten Legislaturperiode der PSOE von 1982-86 erreichte die Arbeitslosenquote 1985 eine Rekordmarke von 22 %. Auch in den folgenden Legislaturperioden sank die Arbeitslosenquote nicht; sie erreichte 1994 sogar fast 25 %.[12] Deutliche Veränderungen zeigten sich auch bei der Arbeitsmarktstruktur: Kündigungsschutzgesetze wurden abgebaut, befristete Arbeitsverhältnisse erleichtert. Dadurch stieg der Anteil der prekär Beschäftigten bis Anfang der 90er Jahre auf ca. ein Drittel der Erwerbsbevölkerung.

Die Gewerkschaften, insbesondere die UGT, hatten sich vom Wahlsieg der sozialistischen PSOE ein Klima des sozialen Dialogs und eine Fortsetzung der Konzertierung erhofft. Sie wurden jäh enttäuscht. Stattdessen offenbarte die neoliberale Restrukturierung die strukturellen Schwächen der Gewerkschaften und brachte sie in die Defensive. Der Organisationsgrad der Beschäftigten fiel von einem historischen Hoch 1977/78 mit 40 bis 50 % Organisierten in den traditionellen Industriesektoren auf ca. 16,5 % im Jahr 1988.[13] Die bisherige Konzentration auf die Anerkennung als Sozialpartner hatte zu einer Vernachlässigung der betrieblichen Ebene geführt. Dies rächte sich bei den Betriebskomiteewahlen Anfang der 80er Jahre, an denen sich kaum ein Drittel der Beschäftigten beteiligte. Die Aufkündigung der sozialen Konzertierung von Seiten der Regierung führte aber auch dazu, dass die Gewerkschaften wieder mehr zu ihrer Rolle als sozialer Oppositionsbewegung zurückkehrten. UGT und PSOE entfremdeten sich politisch, es kam zur organisatorischen Trennung. Gleichzeitig nabelte sich die CCOO von der PCE ab. Dies förderte die langsame Annäherung der wichtigsten Gewerkschaften – CCOO und UGT – seit Mitte der 80er Jahre.

Unternehmensverbände

Der repräsentativste Unternehmensverband im heutigen Spanien ist der CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), der 1977 als Zusammenschluss der bestehenden Unternehmensverbände gegründet wurde. Faktisch gab es aber in dieser Zeit kaum demokratische Arbeitgeberverbände. Die Mehrheit stammte aus dem franquistischen vertikalen Syndikat. Erst nach und nach entstanden demokratische Interessenverbände der Arbeitgeber. Nach eigenen Angaben

12 Martínez (1998), S. 431
13 Ebd., S. 435

hat der CEOE heute eine Mitgliedschaft von einer Million privatwirtschaftlicher und öffentlicher Unternehmen aus Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungssektor.[14] Der öffentliche Sektor hat keinen eigenen Unternehmensverband. Die Interessen von kleinen und mittelständischen Unternehmen werden vom Unternehmensverband CEPYME (Confederación de Española de la Pequeña y Mediana Empresa) vertreten, der dem CEOE 1980 beigetreten ist. Im CEPYME sind neben Kleinbetrieben auch hunderttausende Selbständige organisiert, die keine eigenen Beschäftigten haben und vorher selbst in einem Lohnverhältnis standen. Die im CEOE organisierten Unternehmen beschäftigen ca. 95 % der Erwerbstätigen in Spanien. Das entspricht dem höchsten Organisationsgrad eines nationalen Unternehmensverbandes in der EU.[15]

Der CEOE hat eine Branchen- und Regionalstruktur. Aufgrund der umfassenden Mitgliedschaft und der Verschiedenheit der im CEOE organisierten Unternehmen steht den Branchen– und Regionalverbänden eine relativ große Autonomie zu. Sie sind in den meisten Fällen auch für Tarifverhandlungen zuständig, während der CEOE vor allem als Lobbyorganisation gegenüber Regierung und Öffentlichkeit in Erscheinung tritt.

Die Gründung des CEOE 1977 geht auf die politischen Rahmenbedingungen der Transición zurück. Die Arbeitskonflikte nahmen in Spanien nach dem Ende der Franco-Diktatur sprunghaft zu. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sahen sich veranlasst, sich zu einer geeinten Organisation zusammenzuschließen. Ziel war und ist es, eine einflussreiche politische Stimme zu schaffen sowohl in der Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften als auch im Umgang mit dem Staat. Im Zuge der Demokratisierung und der Herausbildung neuer Arbeitsbeziehungen in Spanien spielte der CEOE eine wichtige Rolle. Er setzte von Anfang an auf Tarifverhandlungen und unterzeichnete eine Reihe von Sozialpakten mit Regierung und Gewerkschaften. Bei Tarifabkommen war der CEOE jedoch bemüht, deren Inhalt auf Lohnfragen zu beschränken. Bei der Etablierung stabiler Strukturen drängte er den Einfluss der Gewerkschaften nach Möglichkeit zurück. Sowohl auf betrieblicher als auch auf nationaler Ebene, etwa bei Aushandlung der Sozialpakte, versuchten die Arbeitgeber zudem die Gewerkschaftsbewegung strategisch zu schwächen. Sie suchte die Zusammenarbeit mit der UGT, nicht zuletzt um die CCOO zu isolieren.[16]

14 www.ceoe.es
15 Altmeyer (2002), S. 201
16 Martínez (1998), S. 433 ff.

Gewerkschaften

Spaniens wichtigste Gewerkschaften sind die Dachverbände CCOO (Comisiones Obreras) und UGT (Unión General de Trabajadores). Zu Beginn der Transición spielten auch die anarcho-syndikalistische CNT (Confederación Nacional del Trabajo) und die sozialdemokratisch-katholische USO (Unión Sindical Obrera) eine Rolle. Sie verloren jedoch schnell an Einfluss. Heute sind CCOO und UGT die einzigen repräsentativen Gewerkschaften auf Landesebene. Man spricht daher von einem Gewerkschaftsdualismus. Neben den beiden großen gibt es noch einige Gewerkschaften mit regionaler Bedeutung, wie die ELA/STV (Euzko Langilleen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos), die LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak) im Baskenland und die CIG (Converxencia Intersindical Galega) in Galizien.

Die Wurzeln der CCOO liegen in der antifranquistischen Oppositionsbewegung. Seit den 50er Jahren organisierte sie spontane Streik- und Verhandlungskomitees. Sie entwickelte sich zu einer der wichtigsten sozialen Bewegungen und führenden Gewerkschaftsorganisation zu Beginn der Transición. Die Ursprünge der CCOO als soziale Massenbewegung traten jedoch im Verlauf der Demokratisierung zunehmend hinter dem Aufbau einer traditionellen Mitgliedergewerkschaft zurück, die sich 1976 in Barcelona als Confederación Sindical de las Comisiones Obreras konstituierte. Diese Tendenz verstärkte sich durch die Beteiligung an der sozialen Konzertierung seit Ende der 70er Jahre.

Ursprünglich bestanden enge ideologische und personelle Verknüpfungen zwischen CCOO und der Kommunistischen Partei Spaniens PCE (Partido Comunista de España). Dies änderte sich seit einem Führungswechsel in der CCOO und dem Niedergang der PCE in den 80er Jahren. Hingegen näherten sich CCOO und UGT, deren Beziehungen im Verlauf der Transición stark gestört waren, seit Mitte der 80er Jahre an. Sie vereinbarten eine bis heute bestehende weitgehende Aktionseinheit bei Verhandlungen und Tarifverträgen. Politisch vertreten heute beide klassisch sozialdemokratische Positionen. Sie kämpfen für Erhalt und Ausbau des Sozialstaates, u. a. durch ein Entwicklungsmodell, das auf Wettbewerbsfähigkeit und hochqualifizierte Beschäftigung setzt.[17] Die innergewerkschaftliche Fraktionsbildung ist in der CCOO stärker ausgeprägt als in der UGT. Auf dem letzten CCOO-Kongress im April 2004 konnten die so genannten kritischen Strömungen

17 Auszug aus den Resolutionen des CCOO-Kongresses April 2004, vgl. EIRO (2004), CCOO holds eighth congress

40 % der Stimmen auf sich vereinigen. Sie kritisieren vor allem die Konzentration der Gewerkschaftsführung auf das Abschließen von Sozialpakten. Diese hätten mitunter zu negativen Ergebnissen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geführt.[18]

Die UGT blickt auf eine längere Geschichte als die CCOO zurück. Seit ihrer Gründung 1888 war sie traditionell eng mit der PSOE verbunden. Da die UGT nach Francos Sieg 1939 ins Exil ging, war sie zu Beginn der Transición 1975 faktisch eine neue Gewerkschaftsorganisation.[19] Sie vertrat gemäßigte, sozialdemokratische Positionen. Ihr Gewerkschaftsmodell setzte von Anfang an nicht auf Massenmobilisierung, sondern war bestrebt die Gewerkschaft als makropolitischen Akteur zu etablieren. Damit passte die UGT wesentlich besser als die CCOO in die politische Form der Transición. Nicht zuletzt dank großer finanzieller und organisatorischer Unterstützung der europäischen Sozialdemokratie erlebte die UGT, ebenso wie die PSOE, einen rasanten Aufstieg während der Transición. Sie etablierte sich als eine der beiden Mehrheitsgewerkschaften neben der CCOO. Mit dem Regierungsantritt der PSOE 1982 erhoffte sich die UGT, sich als wichtigste Gewerkschaft durchzusetzen. Dies führte in den ersten Jahren der sozialistischen Regierung zur offenen Gegnerschaft der beiden großen Gewerkschaften, da die UGT die Regierung unterstützte und die CCOO deren Politik bekämpfte. Je klarer die Auswirkungen der neoliberalen Politik der PSOE jedoch wurden, desto mehr distanzierte sich die UGT von ihr. Sie wechselte schließlich vom Sozialpartner zur Oppositionsbewegung. Gleichzeitig vollzog die CCOO einen Abnabelungsprozess von der PCE. Beide Entwicklungen bereiteten den Weg für die Annäherung und letztlich Aktionseinheit der beiden großen Gewerkschaften. Ein wichtiger Schritt dabei war der erfolgreiche Generalstreik gegen die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Regierung im Dezember 1988. Er wurde von allen Gewerkschaften gemeinsam organisiert. Heute ist die UGT die zweitstärkste Gewerkschaft in Spanien mit ca. 800.000 Mitgliedern (davon 40 % in den Sektoren öffentlicher Dienst und Metall/Bauwirtschaft) hinter der CCOO mit ca. 1.000.000 Mitgliedern.[20] Nach zwei Legislaturperioden (1996 bis 2004) unter José María Aznar von der Konservativen Volkspartei PP (Partido Popular), der die neoliberale Politik der PSOE großteils fortführte, begrüßten UGT und CCOO den Regierungsantritt der PSOE unter

18 Ebd. und Köhler (2004), S. 401 ff.
19 Seit 1971 begann die UGT mir der Rückkehr einiger Kader nach Spanien.
20 Köhler (2004), S. 401 ff.

Ministerpräsident José Luis Rodrígez Zapatero im April 2004. Dieser kündigte an, den sozialen Dialog mit den Gewerkschaften intensivieren zu wollen.

Eine Besonderheit der spanischen Gewerkschaftslandschaft ist die Existenz von regional-nationalistischen Gewerkschaften. Zu den wichtigsten gehören die baskische, sozialdemokratisch-katholische ELA/STV (ca. 100.000 Mitglieder) und die radikale, der ETA nahe stehende nationalistische LAB. Zusammen sind die beiden Gewerkschaften im Baskenland zahlenmäßig stärker als CCOO und UGT. Sie haben dort den Status der repräsentativsten Gewerkschaften.

Gewerkschaften im Betrieb

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in Spanien mit 16 % im europäischen Vergleich relativ niedrig.[21] Die Stärke der gewerkschaftlichen Organisationen bemisst sich jedoch mehr nach Ergebnissen und Wahlbeteiligung bei den Betriebskomiteewahlen, bei der alle Beschäftigten wählen können. Das spanische Betriebskomitee ist in seiner Funktion vergleichbar mit dem deutschen Betriebsrat. Die Zahlenangaben weichen je nach Quelle deutlich voneinander ab. Laut Arbeits- und Sozialministerium wurden bei den letzten Wahlen 285.000 Delegierte gewählt. Das entspricht etwa einer Wahlbeteiligung von 25 % der abhängig beschäftigten Bevölkerung Spaniens. Von 1978 bis 2003 stiegen die Stimmanteile von UGT (21,7 % auf 36,5 %) und CCOO (34,4% auf 38,9 %) kontinuierlich. Bei den Gewerkschaftswahlen 2003 konnten CCOO und UGT zusammen 75,4% der Stimmen auf sich vereinigen. Damit hat sich der Gewerkschaftsdualismus, mit regionalen Abweichungen, fest in Spanien etabliert.[22] Ein weiteres Anzeichen für die Repräsentativität der Gewerkschaften ist der Mobilisierungsgrad der Beschäftigten bei Streiks, insbesondere Generalstreiks. Er ist wesentlich höher als der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Der hauptamtliche Apparat der beiden großen Gewerkschaften ist durch mangelnde finanzielle und personelle Ressourcen gekennzeichnet. Aufgrund relativ niedriger Mitgliederzahlen und schlechter Zahlungsmoral sind CCOO und UGT auf staatliche Zahlungen angewiesen, die der Staat den repräsentativsten Gewerkschaften zahlt. Mitte der 80er machte dies die Hälfte ihrer Gesamteinnahmen aus.[23]

21 www.eirofound.europa.eu 2004;
22 Ebd.
23 Schütz/Kondle-Seidl zitiert in Altmeyer (2001), S. 200

3. Wirtschaftliche Rahmendaten/Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen

Mit rund 44 Millionen Einwohnern ist Spanien das fünftgrößte Land der EU. 2005 betrug das BIP 896 Milliarden Euro.[24] Das Wachstum der spanischen Wirtschaft betrug 2006 3,9 % und liegt damit über dem EU15-Durchschnitt von 2,8 %.

Hauptmotoren sind der private Konsum und die Bauwirtschaft – angetrieben durch steigende Löhne, niedrige Realzinssätze und massive öffentliche Investitionen in die Infrastruktur des Landes. Der Beitrag der Außenwirtschaft zum BIP ist dagegen negativ, da die spanischen Exporte weit hinter den Importen zurückbleiben. Die Inflationsrate lag 2006 bei 2,7 %. Die Arbeitslosenquote, die 1996 noch bei 23 % lag, lag Ende 2006 bei nur noch 8,5 % (EU15: 7,4 %). Mit einem Gesamtvolumen von 57,3 Milliarden Euro an Strukturbeihilfen (2000 bis 2006) ist das Land größter Nettoempfänger der EU. Das Durchschnittseinkommen erreicht mittlerweile 86 % des Mittelwerts der EU-15-Staaten. Rechnet man die 10 neuen EU-Mitglieder dazu, so liegt Spanien jetzt bei 93 % des Durchschnittseinkommens der EU. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Spanien immer noch große regionale Unterschiede aufweist sowohl bezüglich der Wirtschaftskraft als auch des Einkommens.

Wie in anderen EU-Staaten weitete sich der Dienstleistungssektor kontinuierlich aus und entspricht heute 67 % der spanischen Wirtschaftsleistung, gefolgt von 18 % verarbeitende Industrie, 9 % Bauwirtschaft und 3 % Landwirtschaft. Die wichtigsten Wirtschaftszweige sind Tourismus – Spanien ist nach Frankreich das weltweit beliebteste Tourismusland überhaupt – Bau, Kommunikation und Informatik, metallverarbeitende Industrie, Maschinenbau, Landwirtschaft (einschließlich Ernährungswirtschaft und Fischerei) und petrochemische Erzeugnisse. Spanien ist weltweit der sechstgrößte Kfz-Erzeuger. Neben wenigen Großkonzernen, die sich mehrheitlich in ausländischer Hand befinden, ist Spaniens Wirtschaftsstruktur dominiert von einer Vielzahl kleiner Unternehmen.

Die Minderheitsregierung der PSOE, die seit 2004 im Amt ist, sucht in der Arbeits- und Sozialpolitik den Konsens im Rahmen des sozialen Dialogs. Mit Arbeitgebern und Gewerkschaften wurden frühzeitig Grundlinien für die laufende Legislaturperiode vereinbart. Eine Verhärtung ist dennoch zu spüren: Zum ersten Mal kommen die Gespräche über ein Rahmenabkommen für die Tarifverhand-

24 Auswärtiges Amt unter www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfo

lungen des Jahres 2005 nicht voran. Auch die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ist erstmals seit 20 Jahren strittig. Die Streikneigung nimmt seit elf Jahren kontinuierlich ab, bleibt aber im EU-Vergleich weit überdurchschnittlich. Bezogen auf die Jahre 1999 bis 2002 gingen in Spanien 252,2 Arbeitstage durch Streiks und Aussperrungen verloren (Deutschland: 3,3), der zweithöchste Wert in der EU.[25] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Generalstreiks gegen Regierungsprojekte in die Statistik einfließen und so die Streikstatistik aufblähen.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit seit der demokratischen Öffnung ist eines der größten Probleme Spaniens. Sie betrug 1976 noch 4,7 %. 1981 stieg sie an auf 14,4 % und erreichte ihren Höhepunkt 1994 mit kapp 25 %.[26] Nach rasantem Abbau lag die Arbeitslosenquote 2006 bei etwa 8,5 % (EU-15 7,4 %). Sie sinkt kontinuierlich seit Mitte der 90er Jahre. Besonders betroffen sind Jugendliche und Frauen, deren Arbeitslosigkeit lag 2006 bei 17,9 %, bzw. 11,6 %.[27] Der Rückgang der Arbeitslosigkeit seit Mitte der 90er Jahre ist u. a. zurückzuführen auf den Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse. Der Anteil befristeter Arbeitsverträge beläuft sich auf ca. ein Drittel aller bestehenden spanischen Arbeitsverhältnisse. Das entspricht dem höchsten Stand der EU-15-Länder. Über 90 % der neu abgeschlossenen Arbeitsverträge sind befristet. [28]

Die Hauptschwächen der spanischen Wirtschaft sind Rückstand bei Forschung und Entwicklung, niedrige Arbeitsproduktivität und ein wenig effektives Berufsbildungswesen, das einen großen Mangel an qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern zur Folge hat.

Wichtigste aller Rechtsquellen, die die Arbeitsbeziehungen in Spanien bestimmen, ist die Verfassung aus dem Jahr 1978. Sie erkennt Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausdrücklich an und überträgt ihnen die »Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Belange ihrer Mitglieder«.[29] Weiterhin sind die Freiheit der Gewerkschaften, das Recht zur Vereinigung und die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften verfassungsrechtlich verankert. Ebenso festgeschrieben sind die Verbindlichkeit von Tarifverträgen und das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Arbeitskampfmaßnahmen.

25 Federation of European Employers: European League Table of Strikes and Lookouts, www.fedee.com/strikes.html
26 Martínez (1998), S. 431
27 Auswärtiges Amt unter www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos
28 Ebd.
29 Durán López (2000), S. 82 ff.

Nach der Verfassung folgen die Gesetze in der Rechtshierarchie. Sie gestalten den durch die Verfassung gesetzten Rahmen rechtlich aus. Bei den Gesetzen ist an erster Stelle das Arbeiterstatut (Estatuto de los Trabajadores) zu erwähnen, das bis heute die Grundlage insbesondere der betrieblichen Arbeitsbeziehungen darstellt. Es wurde mehrfach reformiert. Von Bedeutung ist auch das Gesetz über Gewerkschaftsfreiheit LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) aus dem Jahre 1985.[30] Es regelt die verfassungsrechtlich garantierten Rechte der Gewerkschaften. Die wichtigsten sind: gewerkschaftliche Betätigung sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens, Tarifverhandlungen, Ausrufung von Streiks, Gründung von betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen, Regelung der Haftungsbestimmungen für Gewerkschaften. Dazu ist hervorzuheben, dass Gewerkschaften nur für ihnen angehörende Organe haften, nicht jedoch für einzelne Mitglieder. Es sei denn, diese wurden ausdrücklich von der Gewerkschaft beauftragt. Dies ist von großer Bedeutung für die Praxis. Beispielsweise sind Betriebskomitees zwar zur Ausrufung von Streiks berechtigt, gelten jedoch formell als von den Gewerkschaften unabhängige Gremien. Das Gesetz über Gewerkschaftsfreiheit schließt die Herausbildung eines demokratischen Systems der Arbeitsbeziehungen in Spanien ab. Es regelte ergänzend die bis dato eher noch ungeregelten Aspekte wie das Konzept der Repräsentativität, gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb etc. Seither wurden lediglich einzelne Aspekte in konkreten Arbeitsreformgesetzen modifiziert oder ergänzt.

An dritter Stelle der spanischen Rechtshierarchie für Arbeitsbeziehungen stehen die Tarifverträge. Sie werden auf sektoraler, regionaler und betrieblicher Ebene abgeschlossen. Darüber hinaus bestehen gesamtstaatliche Rahmentarifverträge, die im Rahmen der Konzertierung abgeschlossen werden. Spaniens Tarifverhandlungswesen ist gekennzeichnet durch inhaltsarme Tarifverträge: In vielen Tarifverträgen werden nur arbeitsrechtliche Vorgaben reproduziert. Die meisten Vereinbarungen behandeln nur Lohn- und einfache Arbeitszeitfragen. Themen wie Weiterbildung oder Umgang mit technologischem Wandel sind nur seltenen Teil von Tarifverhandlungen.

- vielfältige Tarifverträge auf verschiedenen Verhandlungsebenen, die oft nicht miteinander koordiniert sind.
- die erga-omnes-Regel: eine Allgemeinverbindlichkeitsklausel, die Tarifverträge automatisch für allgemein verbindlich erklärt; auch für nicht organisierte

30 Ley Orgánica de Libertad Sindical unter www.ugt.es/DatoBasico/lols2003.pdf, S. 1 ff.

Beschäftigte und Betriebe, wenn die Tarifverträge von Gewerkschaften mit dem repräsentativsten Status abgeschlossen wurden.

- geringe Effektivität bei breiter Tarifdeckung. Offiziell arbeiten aufgrund der erga-omnes-Regel zwar ca. 75 % der spanischen Beschäftigten unter Tarifbedingungen. In vielen kleinen und mittleren Betrieben gibt es jedoch weder gewerkschaftliche Vertretungen noch staatliche Kontrollen, die deren Einhaltung durchsetzen.[31]

An vierter Stelle der Rechtshierarchie steht der im Arbeitsvertrag geäußerte Wille der vertragsschließenden Parteien. Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip: Bedingungen, die für Beschäftigte ungünstiger sind als die gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegten, sind unzulässig. An letzter Stelle der Rangordnung stehen Praxis und Gewohnheitsrecht. Sie greifen nur bei fehlender Regelung durch andere Rechtsquellen und nur mit Zustimmung der betroffenen Parteien.

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung

In Spanien besteht ein dualistisches System der betrieblichen Interessenvertretung. Zum einen gibt es das Betriebskomitee (Comité de Empresa) oder – in kleinen Unternehmen – Personaldelegierte (Delegados de Personal), die alle Beschäftigten repräsentieren. Das Betriebskomitee legt vor der Belegschaftsversammlung Rechenschaft ab.

Zum anderen gibt es die Gewerkschaftssektionen (Sección Sindical), die die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft vertreten. Eine weitere Institution auf betrieblicher Ebene ist der Arbeitssicherheitsausschuss (Comité de Seguridad e Salud).

Diese Einrichtungen werden im Folgenden erläutert. Zudem besteht in Spanien eine Form von Unternehmensmitbestimmung, die die Gewerkschaften am Verwaltungsrat in öffentlichen Unternehmen beteiligt. Auch sie wird am Ende des folgenden Abschnitts kurz beschrieben.

31 Köhler (2004), S. 409

Das Betriebskomitee

In Betrieben mit mindestens 6 und maximal 49 Beschäftigten können Personaldelegierte gewählt werden. Betriebe ab 50 Beschäftigten können ein Betriebskomitee gründen. Da die Rechte von Personaldelegierten und Betriebskomitees weitgehend identisch sind, wird im Folgenden nur auf das Betriebskomitee Bezug genommen.

Das Betriebskomitee in Spanien ist in seiner Funktion vergleichbar mit dem deutschen Betriebsrat. Es ist ein vom Arbeitgeber und den Gewerkschaften formal unabhängiges Gremium, das die kollektiven Interessen der Beschäftigten vertritt. Die gesetzliche Grundlage für das Betriebskomitee in der Privatwirtschaft bildet das Arbeitnehmerstatut. Die Rechte der Interessenvertretung für den öffentlichen Dienst sind angelehnt an die Regelungen des Arbeitnehmerstatuts und entsprechen denen der Betriebskomitees.

Die Wahl

Delegierte des Betriebskomitees werden von allen Beschäftigten für vier Jahre gewählt. Arbeiter und Angestellte wählen getrennte Kandidatenlisten. Die Anzahl der zu wählenden Betriebskomiteevertreter ist abhängig von der Betriebsgröße (siehe unten, Tabelle 1). Kandidatenvorschläge werden von den Gewerkschaften durch geschlossene Gewerkschaftslisten eingebracht. Daher hat sich für die Wahlen der Betriebskomitees auch der Begriff Gewerkschaftswahlen eingebürgert. Die Wahlen zum Betriebskomitee sind daher nicht nur Gradmesser für die Stärke der verschiedenen Gewerkschaften im Betrieb. Sie entscheiden auch darüber, ob eine Gewerkschaft den Status als repräsentativste Gewerkschaft erhält. In Spanien können auch nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte auf eigenen Wahllisten für das Betriebskomitee kandidieren. Um zur Wahl zugelassen zu werden, müssen sie allerdings eine Unterschriftenliste mit Unterstützungsunterschriften aus der Belegschaft vorlegen. Die Unterschriftenanzahl muss mindestens das Dreifache der zu besetzenden Mandate ergeben. Den Termin für die Betriebskomiteewahl legt jeder Betrieb selbständig fest. Deshalb finden die Wahlen nicht wie in Deutschland alle vier Jahre im selben Zeitraum statt.

Eine weitere Besonderheit der spanischen Betriebskomiteewahlen besteht darin, dass ein Betriebskomitee nicht zwingend alle vier Jahre bestätigt werden

muss. Nach Ablauf der vierjährigen Amtsperiode gibt es nur dann Neuwahlen, wenn eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder ein Drittel der Belegschaft dies ausdrücklich fordert. Anders als in Deutschland kann hingegen jedes Mitglied des Betriebskomitees jederzeit durch einen Mehrheitsbeschluss der Belegschaftsversammlung abberufen werden.

Aufgaben und Rechte

Anders als im deutschen System sind die Betriebskomitees in Spanien per Gesetz tarif- und streikfähig. Die Aushandlung von Haustarifverträgen zählt zu ihren wichtigsten Aufgaben. In der Praxis wird dafür eine maximal 12 Personen umfassende Verhandlungskommission gebildet.

Außerdem überwacht das Betriebskomitee – wie in Deutschland der Betriebsrat – die Einhaltung von gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben. Dies betrifft die Bereiche Beschäftigung, Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Bei Vorschriftsverstößen durch den Arbeitgeber ist das Betriebskomitee berechtigt juristische und administrative Schritte einzuleiten.[32]

Weiterhin hat das Betriebskomitee das Recht auf Information und Konsultation zur Wirtschaftslage des Unternehmens, zu Finanzen, Bilanzen, Arbeitsschutz, Arbeitsumwelt, Arbeitsvertragsgestaltung und Entlassungsschreiben.[33] Mitbestimmungsrechte hat das Betriebskomitee nur bei der Verwaltung der betrieblichen Sozialfonds.

Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz

Der gesetzliche Freistellungsumfang für Mitglieder des Betriebskomitees richtet sich, ebenso wie deren Anzahl, nach der Betriebsgröße (Tabelle 1). Durch Haustarifverträge kann der Freistellungsumfang erweitert werden. Außerdem können Mitglieder des Betriebskomitees ihren Freistellungsumfang gänzlich oder zum Teil anderen gewählten Vertretern übertragen, so dass diese komplett freigestellt sind. Da der hauptamtliche Apparat der Gewerkschaften klein ist, unterstützen viele Mitglieder der Betriebskomitees ihre Gewerkschaft durch ehrenamtliche Arbeit.

32 Ortiz Gervasi (1999), S. 113 ff.
33 Schneider (1997), S. 39 ff.

Nicht selten nutzen Betriebskomiteevorsitzende einen Teil ihrer Freistellung und ihrer Freizeit dazu, ihr Gewerkschaftsbüro vor Ort zu besetzen. Rechtlich ist diese Form der außerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit den Mitgliedern der Betriebskomitees ausdrücklich erlaubt.

Das spanische Gesetz garantiert den Betriebskomitees nur bescheidene Ressourcen. Es verpflichtet den Arbeitgeber geeignete Büroräume und eine Informationstafel zur Verfügung zu stellen sowie die Kosten des Betriebskomitees zu übernehmen. Dessen Mitglieder haben jedoch keinen Freistellungsanspruch für Schulungen. Sie erhalten hingegen besonderen Kündigungsschutz, der bis ein Jahr nach ihrem Ausscheiden aus dem Gremium nachwirkt.

In der Praxis sind spanische Betriebskomitees meist schlecht ausgestattet, was die Professionalität ihrer Arbeit beeinträchtigt. Auch wenn ihnen ein eigener Büroraum zur Verfügung steht, fehlen oft andere grundlegende Arbeitsmittel wie Computer, Büropersonal, Finanzierungsmöglichkeiten für Reisen und Sachverständige sowie ausreichende Freistellung.

Exkurs: Wann ist eine Gewerkschaft repräsentativ?

1978 wurde im spanischen Arbeitsrecht der Begriff der repräsentativsten Gewerkschaften eingeführt. Er bezeichnet eine besondere Rechtsstellung sowohl hinsichtlich der gewerkschaftlichen Aktionsmöglichkeiten als auch der institutionellen Mitbestimmung. Der Status der Repräsentativität wird von der Anzahl der Mandate in den Betriebskomitees abgeleitet. Er hat somit nichts mit dem Organisationsgrad der Gewerkschaften zu tun. Eine Gewerkschaft erhält dann den Status als repräsentativste Gewerkschaft, wenn sie landesweit mehr als 10 % aller Mandate (mindestens aber 1.500 Mandate) in den Betriebskomitees gewinnt oder auf Provinzebene 15 % aller Mandate.

Auf Landesebene haben nur die UGT und die CCOO den Status als repräsentativste Gewerkschaften. Auf Provinzebene die ELA/STV und die LAB im Baskenland sowie die CIG in Galizien.

Den repräsentativsten Gewerkschaften werden neben den in Kapitel 2.3 dargestellten Rechten, die allen Gewerkschaften zustehen, folgende Befugnisse und Handlungsmöglichkeiten zuerkannt: Sonderstatus bei Tarifverhandlungen, institutionelle Mitwirkung in öffentlichen Gremien (z. B. Sozialversicherung, Arbeits-

amt, Wirtschafts- und Sozialrat, Stiftung für Aus- und Weiterbildung), staatliche Subventionen,[34] Nutzung von Gebäuden der öffentlichen Hand.

Tabelle 1

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Mandate im Betriebskomitee	Anzahl der Gewerkschafts-delegierten	Freistellungs-umfang in Std. pro Monat
6 – 30	1		15
31 – 49	3		15
50 – 100	5		15
101 – 250	9		20
251 – 500	13	1	30
501 – 750	17	1	35
751 – 1.000	21	2	40
1.001 – 2.000	23	2	40
Mehr als 2.000	25 – 75*	3 – 4**	40

(aus: Ortiz Gervasi (1999), S. 112)

* Für weitere 1.000 Beschäftigte jeweils 2 weitere Mandate bis maximal 75.

** Bis 5.000 Beschäftigte gibt es 3 Mandate für Gewerkschaftsdelegierte pro Gewerkschaft. Ab 5.001 Beschäftigte gibt es 4 Mandate.

Die betrieblichen Gewerkschaftssektionen

Der Gewerkschaftssektion eines Betriebes gehören alle Beschäftigten an, die in der jeweiligen Gewerkschaft organisiert sind. Rechtliche Grundlage für die Arbeit der Gewerkschaftssektionen ist das Gesetz über Gewerkschaftsfreiheit LOLS von 1985. Die Gewerkschaftssektionen sind nicht mit dem Vertrauensleutekörper in Deutschland vergleichbar. Vielmehr stehen ihnen unter bestimmten Bedingungen, die im Folgenden erläutert werden, ähnliche Rechte zu wie dem Betriebskomitee.

34 1985 wurde die Beschränkung von staatlichen Subventionen auf die repräsentativsten Gewerkschaften als verfassungswidrig erklärt. Seitdem erhalten alle Gewerkschaften staatliche Zuschüsse, deren Höhe abhängig von ihrer Repräsentativität ist.
Vgl. Durán López (2000), S. 85

Aufgaben und Rechte

Grundsätzlich kann jede Gewerkschaft in einem Betrieb eine Gewerkschaftssektion bilden. Sie stellt die Kommunikation zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern her. Die Mitglieder der Gewerkschaftssektion werden von den Mitgliedern der jeweiligen Einzelgewerkschaft für vier Jahre gewählt. Gleichzeitig vertritt die Gewerkschaftssektion die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber. Hierfür hat die Gewerkschaftssektion das Recht Sitzungen abzuhalten und Informationen an ihre Mitglieder zu verteilen, solange dies den Betriebsablauf nicht stört. Außerdem steht ihr die Nutzung eines Besprechungsraumes und einer Infotafel zu.
In Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten haben Gewerkschaftssektionen das Recht Gewerkschaftsdelegierte zu wählen. Voraussetzung dafür ist, dass die Gewerkschaft bei den Wahlen zum Betriebskomitee mindestens 10 % der Stimmen erhalten hat. Abhängig von der Betriebsgröße kann jede Gewerkschaft maximal vier Gewerkschaftsdelegierte in das Betriebskomitee entsenden (Tabelle 1). Sie können an den Sitzungen des Betriebskomitees teilnehmen, haben dort aber kein Stimmrecht.

Weiterhin müssen Gewerkschaftsdelegierte vom Arbeitgeber zu den gleichen Themen informiert und konsultiert werden wie das Betriebskomitee. Sie sind befugt Haustarifverträge abzuschließen und Streiks auszurufen. Sie haben ebenso wie die Repräsentanten des Betriebskomitees das Recht zu Arbeitsplatzbegehungen und zur Einberufung betrieblicher Versammlungen. Letzteres gilt allerdings nur für die entsprechenden Gewerkschaftsmitglieder und außerhalb der Arbeitszeit.[35]

Hinsichtlich Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz haben Gewerkschaftsdelegierte die gleichen Rechte wie Mitglieder des Betriebskomitees. Bei einer Doppelfunktion (Betriebskomiteemitglied und Gewerkschaftsdelegierte/r) verdoppelt sich der Freistellungsumfang der/des Betreffenden nicht.

Der Arbeitssicherheitsausschuss

Betriebe ab 50 Beschäftigten sind verpflichtet Arbeitssicherheitsausschüsse einzurichten. Diese sind paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern

35 Altmeyer (2001), S. 212 ff.

besetzt. Zu ihren Aufgaben gehören die Ausarbeitung, Durchführung und Auswertung von Untersuchungen und Programmen zur Minimierung von Arbeits- und Gesundheitsrisiken. Mitunter entsendet das Betriebskomitee eigene Mitglieder als Arbeitnehmervertreter in den Sicherheitsausschuss. Diese so genannten Arbeitsschutzdelegierten überwachen die Einhaltung der gesetzlichen Gesundheits- und Arbeitsschutzregelungen. Der Arbeitgeber muss die Arbeitsschutzdelegierten zu allen Entscheidungen bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz konsultieren. Sie sind berechtigt bei unmittelbarer Unfallgefahr dem Betrieb die Stilllegung der Produktion zu empfehlen, die dieses dann umsetzen kann. Die Anzahl der Arbeitsschutzdelegierten ist abhängig von der Anzahl der Beschäftigten.

Trotz der Pflicht für Unternehmen ab 50 Beschäftigte einen Arbeitssicherheitsausschuss einzurichten ist dieses Gremium in Spanien nur schwach entwickelt. Es existiert nur in einem Viertel aller Betriebe, die den gesetzlichen Vorraussetzungen unterliegen.

Unternehmensmitbestimmung

In Spanien gibt es keine gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung der betrieblichen oder gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Bei der Neuregelung der Verfassung staatlicher Unternehmen kam es 1986 jedoch zu einem Abkommen zwischen Regierung, UGT und Arbeitgeberverband CEOE. Es legt die Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat öffentlicher Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten fest.

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es?

Wie erwähnt haben das Betriebskomitee und unter bestimmten Bedingungen auch die betrieblichen Gewerkschaftssektionen Informations- und Konsultationsrechte. Mitbestimmungsrechte hat das Betriebskomitee nur bei der Verwaltung des betrieblichen Sozialfonds. Die EU-Richtlinie zu Information und Konsultation hat keine direkten Auswirkungen in Spanien, da ihren Erfordernissen bereits durch bestehende Gesetze entsprochen wird.

Die Informationsrechte beinhalten vierteljährliche Informationen zur allgemeinen wirtschaftlichen Situation des Unternehmens und zu Unternehmensaus-

sichten, inklusive Beschäftigungssituation und Beschäftigungsaussichten. Darüber hinaus darf das Betriebskomitee abgeschlossene Arbeitsverträge, Kündigungen sowie Geschäftsabschlüsse des Unternehmens einsehen. Die Informationsrechte erstrecken sich auch auf Disziplinarmaßnahmen und Fragen der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes. Konsultationsrechte stehen dem Betriebskomitee zu bei: tiefgreifenden Änderungen der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitverkürzung, Vergabe von Unteraufträgen, Verlagerung oder Schließung von Betriebsteilen, Massenentlassungen,[36] Neuorganisation der Produktion, Personalumschichtungen (funktionelle Mobilität etc.), Weiterbildungsmaßnahmen, Änderungen im Rechtsstatus des Unternehmens (z. B. Fusionen und Übernahmen), die die Beschäftigtenzahlen beeinflussen könnten. Für konsultationspflichtige Angelegenheiten besteht – je nach Sachlage – eine Anhörungsphase von 15 bzw. 30 Tagen. Danach kann der Arbeitgeber seine Entscheidung auch gegen den Willen des Betriebskomitees durchsetzen. Das Betriebskomitee hat wiederum die Möglichkeit ein kollektives Konfliktverfahren einzuleiten. Dabei handelt es sich um ein formalisiertes Schlichtungsverfahren unter Beteiligung der staatlichen Arbeitsinspektion. Akzeptieren beide Seiten das Ergebnis des Verfahrens, führt dies in der Regel zum Abschluss eines Haustarifvertrages. Da sowohl Arbeitgeber als auch Betriebskomitee das Ergebnis ablehnen können, ist das Verfahren nicht mit dem einer deutschen Einigungsstelle vergleichbar.[37]

36 Von Massenentlassung ist zu sprechen, wenn ein Unternehmen aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen mehrere Beschäftigte entlässt. In quantitativer Hinsicht spricht man von Massenentlassung, wenn innerhalb von 90 Tagen a) in Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten davon 10 entlassen werden b) in Unternehmen mit 100 bis 300 Beschäftigten 10 % entlassen werden c) in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten 30 von ihnen entlassen werden d) Unternehmen aus genannten Gründen ihre Aktivitäten vollständig einstellen (z. B. bei Konkurs) und alle Beschäftigte (jedenfalls mehr als fünf) entlassen. Bevor eine Massenentlassung erfolgen kann, ist ein Gesuch um Zustimmung der zuständigen Behörde einzuholen. Darin ist die Begründung darzulegen. Bei Einreichen des Gesuchs sind gleichzeitig Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung zwecks Erhaltung möglichst vieler Arbeitsplätze aufzunehmen. Sollte die Massenentlassung von der Arbeitsbehörde genehmigt werden, haben die Entlassenen Anspruch auf Entschädigung (20 Arbeitstage pro Dienstjahr). Die Gesamtentschädigung ist begrenzt auf maximal 12 Monatsgehälter.

37 Altmeyer (2001), S. 210 ff.

Betriebliche Tarifpolitik

Wie in anderen Ländern Europas gibt es auch in Spanien die Tendenz zur Verbetrieblichung von Tarifverhandlungen. Die Arbeitsrechtreformen Ende der 90er Jahre verstärkten diese Tendenz. Seitdem gibt es betriebliche Öffnungsklauseln bei Arbeitszeit, Schichtarbeit, Entschädigungssystemen, Arbeits- und Leistungssystemen. Diese Themenbereiche können auf betrieblicher Ebene neu geregelt werden, obwohl sie einem Flächentarifvertrag unterliegen. Seit 1994 enthalten alle Entgelttarifverträge automatisch eine Aussetzungsklausel, die es konkursbedrohten Unternehmen erlaubt, die tariflich festgesetzten Löhne zu unterschreiten.

Anders als im deutschen System sind die Betriebskomitees in Spanien per Gesetz tarif- und streikfähig. Daher sind die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten spanischer Interessenvertretungen nicht direkt mit denen deutscher Betriebsräte vergleichbar. Zwar haben Betriebskomitees verglichen mit deutschen Betriebsräten geringere Informations- und Konsultationsrechte und keine Mitbestimmungsrechte. Dafür aber haben sie die Möglichkeit zu streiken. Verbunden mit der Tarifautonomie auf Betriebsebene bedeutet dies, dass das Betriebskomitee entscheidet, für welche Forderungen das Mittel Streik eingesetzt wird. Streiks auf betrieblicher Ebene haben in Spanien jedoch oft eine andere Bedeutung als etwa in Deutschland. Ebenso wie in Frankreich entsprechen sie oft einem Ritual innerhalb der betrieblichen Tarifverhandlungen um Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Sie sind eher Teil der Verhandlungen und bedeuten nicht deren Ende oder Zusammenbruch.[38] Insgesamt ist die Zahl der Streiks in Spanien seit dem Umbruch in den 70er Jahren stark gesunken. Sie liegt im europäischen Vergleich aber immer noch recht hoch. Ursache sind auch die politisch motivierten Generalstreiks gegen die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Regierung.[39]

Für Verhandlungen zu einem Haustarifvertrag benennt das Betriebskomitee ein 12-köpfiges Verhandlungsgremium. Dessen Zusammensetzung spiegelt das Ergebnis der Betriebskomiteewahlen wider. Die Verhandlungsmacht des Betriebskomitees hängt somit vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem Rückhalt der Beschäftigten ab, aber auch von der Zusammenarbeit der verschiedenen Gewerkschaften. In den meisten Regionen Spaniens wird das Betriebskomitee von den beiden großen Gewerkschaften CCOO und UGT dominiert, wobei meistens

38 Martínez (1998), S. 449

39 Bisher gab es vier Generalstreiks gegen die PSOE-Regierung (1985, 1988, 1992, 1994) und einen gegen die PP-Regierung (2002).

keine die absolute Mehrheit besitzt. Deshalb hängt die Stärke des Betriebskomitees von der guten Zusammenarbeit der beiden großen Gewerkschaften ab. Dies kommt besonders bei der Verhandlung von Haustarifverträgen zum Tragen: Sie müssen von einer Mehrheit des Betriebskomitees unterzeichnet werden, um für alle Beschäftigten bindend zu sein.

Exkurs: Streikrecht

Das Streikrecht ist in der spanischen Verfassung als individuelles Grundrecht und unveräußerlicher Bestandteil der Gewerkschaftsfreiheit ausdrücklich verankert. Es ist jedoch kein institutionelles Vorrecht der Gewerkschaften, sondern ein »kollektiv ausgeübtes Individualrecht«.[40] Auf betrieblicher Ebene sind sowohl das Betriebskomitee als auch die Gewerkschaftssektionen streikfähig. Zusätzlich kann auch die Belegschaftsversammlung zum Streik aufrufen, wenn sich mindestens 25 % der Beschäftigten dafür aussprechen. Während der Tarifverhandlungen gibt es keine Friedenspflicht. Kommt es zu keiner Einigung, wird ein freiwilliges Schlichtungsverfahren eingeleitet, wenn eine der beiden Parteien dies beantragt. Die formellen Voraussetzungen für die Anmeldung eines Streiks sind minimal: Ein Streik muss dem Arbeitgeber und der zuständigen Arbeitsbehörde mindestens fünf Tage vor Streikbeginn schriftlich angekündigt werden; ebenso die Gründe für den Streik und die Zusammensetzung der Streikleitung. Eine Urabstimmung ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. Anders als in Deutschland sind in Spanien auch politische Streiks erlaubt. Sie gelten als »integraler Bestandteil des normalen Gewerkschaftshandelns«, wenn sie der Förderung der beruflichen Interessen der Beschäftigten dienen.[41] So z. B. der große Generalstreik im Juni 2002 gegen die Kürzung der Höhe und Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Ebenso wie politische Streiks sind auch Solidaritätsstreiks grundsätzlich zulässig.

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung

Ein großes strukturelles Problem für die betriebliche Interessenvertretung in Spanien – ähnlich wie in Großbritannien – ist das Fehlen einer konzernweiten Koor-

40 Ojeda Avilés/Pérez Pérez zitiert in Altmeyer (2001), S. 204
41 Ebd.

dinierungsebene. Zwar lässt das Gesetz die Bildung eines gesamtbetriebsratsähnlichen Gremiums (Comité Intercentro) zu. Sie setzt jedoch einen Haustarifvertrag voraus und ist nur auf freiwilliger Basis möglich. In der Praxis gibt es daher nur in einigen wenigen, gewerkschaftlich gut organisierten Großunternehmen Comités Intercentros, z. B. in der Automobilbranche, etwa bei Volkswagen. Das Fehlen landesweiter Koordinierungsgremien ist durch die Einrichtung von Europäischen Betriebsräten (EBRs) noch deutlicher geworden. Die Rückkopplung zwischen EBR und betrieblicher Ebene ist in vielen Fällen mangelhaft. Die Bildung von EBRs mit spanischer Beteiligung führte zwar zu verstärkten Anstrengungen der Gewerkschaften, konzernweite Koordinierungsgremien einzurichten. Ein Problem dabei ist, dass sämtliche Kosten dafür zulasten der Gewerkschaft gehen. Weitere Schwierigkeiten ergeben sich manchmal, wenn die Betriebskomitees in den einzelnen Betrieben eines Unternehmens von unterschiedlichen Gewerkschaftsorganisationen dominiert werden.

Das Fehlen konzernweiter Interessenvertretungsstrukturen verstärkt den Informationsmangel zu Themen der strategischen Unternehmensplanung. Dadurch sind die Interessenvertretungen in einer schwachen Position um z. B. betriebsübergreifende Restrukturierungsmaßnahmen zu begleiten oder gar Einfluss darauf zu nehmen. Ihnen fehlen oft sowohl die wirtschaftlichen Informationen und entsprechenden Strukturen – etwa ein GBR oder KBR – als auch adäquate Ansprechpartner seitens des Managements. Denn das landesweite Management steht oft nicht als Gesprächspartner für Mitglieder lokaler Betriebskomitees zur Verfügung.

Die Stärken der spanischen Interessenvertretung liegen in der betrieblichen Tagespolitik. Bei Themen, die auf den Betrieb beschränkt sind, und bei entsprechender gewerkschaftlicher Repräsentation sowie Rückhalt in der Belegschaft können Betriebskomitees durchaus wirksame Vertretungsarbeit leisten. Anders als in Deutschland ist eine Stärke der spanischen Interessenvertretung ihre basisdemokratische Orientierung. Wichtiger Bestandteil basisdemokratischer Mechanismen im Betrieb ist die Belegschaftsversammlung. Sie, nicht das Betriebskomitee oder die Gewerkschaftssektionen, ist die letzte Instanz bei der Entscheidung wichtiger Fragen, z. B bezüglich der Haustarifverträge oder der Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Außerdem kann jedes Mitglied des Betriebskomitees jederzeit durch einen Mehrheitsbeschluss der Belegschaftsversammlung abberufen werden.

Eine weitere Stärke der betrieblichen Interessenvertretung in Spanien ist die überwiegend gute Zusammenarbeit der verschiedenen Gewerkschaften. Anders als

noch Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre kooperieren die Gewerkschaften heute im Betrieb und entwickeln in vielen Fällen gemeinsam ihre Betriebspolitik. Dies stärkt nicht nur die Arbeit der Betriebskomitees, sondern auch die Gewerkschaften insgesamt. So hat der Gewerkschaftspluralismus in Spanien, anders als teilweise in Frankreich, in den meisten Fällen keine negativen Auswirkungen auf die Arbeit der Interessenvertretungen.

Europäische Betriebsräte (EBRs)

Im April 1997 wurde die EBR-Richtlinie nach Anhörung der Sozialpartner ins spanische Recht integriert. Ebenso wie in anderen Ländern wurde mit dem EBR-Gesetz zum ersten Mal die rechtliche Grundlage für ein transnationales Interessenvertretungsgremium zur Information und Konsultation geschaffen. Im Allgemeinen fügt sich der EBR relativ problemlos ins spanische System der Arbeitsbeziehungen, da die Informations- und Konsultationsrechte denen des Betriebskomitees ähneln. In der betriebsbezogenen, kaum überbetrieblichen Interessenvertretung in Spanien füllt der EBR eine wichtige Lücke. Er ist eine wichtige Informationsquelle für die Betriebskomitees. Spanische EBR-Mitglieder, deren Ansprechpartner normalerweise das Management auf Betriebsebene ist, erhalten durch die EBR-Sitzungen einen bisher ungekannten Zugang zu Informationen über die strategische Unternehmensplanung. Zusätzlich bieten EBR-Sitzungen den spanischen Vertreterinnen und Vertretern Gelegenheit zum Austausch untereinander.

Der EBR bewirkt eine graduelle Bewusstseinsveränderung bei den Gewerkschaften. Die Bedeutung der europäischen bzw. internationalen Dimension für die Interessenvertretung vor Ort wird von hauptamtlichen Gewerkschaftern und den Betriebskomiteemitgliedern in transnationalen Unternehmen zunehmend wahrgenommen. Zwar liegt der Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit weiterhin primär auf nationaler Ebene. Dennoch ermöglicht der EBR Ansatzpunkte, die die Bedeutung transnationaler Strukturen der Interessenvertretung stärker ins Bewusstsein rücken. Die Einrichtung von EBRs hat bereits dazu geführt, dass Gewerkschaften verstärkt versuchen konzernweite Koordinierungsgremien aufzubauen, um Zusammenarbeit und Abstimmung der Interessenvertreter eines Unternehmens zu verbessern.

5. Abschließende Bemerkungen

Eine Analyse der spanischen Arbeitsbeziehungen, ihrer Akteure und Institutionen muss die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Transición berücksichtigen. Dazu gehört zunächst das Erbe eines fast 40 Jahre andauernden autoritären Regimes, das ökonomisch gekennzeichnet war durch eine veraltete, ineffiziente industrielle Infrastruktur. Auch die makroökonomische Situation in Europa zum Zeitpunkt der Transición spielt eine entscheidende Rolle. Die Modernisierung der spanischen Wirtschaft und die Angleichung an das Wirtschafts- und Sozialmodel des Nachkriegseuropas stellten sich genau zu dem Zeitpunkt ein, als eben dieses Modell selbst in die Krise geriet. Die Konsolidierung des Demokratisierungsprozesses und der spanischen Arbeitsbeziehungen fand daher unter äußerst schwierigen Rahmenbedingungen statt. Aufgrund der Deregulierungspolitik seit den 80er Jahren besteht in Spanien zudem der höchste Anteil prekärer Arbeitsverhältnisse in der EU.

Unter gegebenen Bedingungen war es vor allem für die Gewerkschaften während der Transición schwer, ihre eigene Rolle zu finden und den Anforderungen der Konsolidierung des Demokratisierungsprozesses sowie den Erwartungen ihrer Mitglieder gerecht zu werden. Heute besteht in Spanien ein Gewerkschaftsdualismus der beiden Gewerkschaftsdachverbände CCOO und UGT. Sie überwanden ihre Gegnerschaft und kooperieren sowohl auf betrieblicher als auch auf politischer Ebene weitgehend. Ebenso wie in Deutschland gelang es den Gewerkschaften, sich mehrheitlich in den betrieblichen Interessenvertretungsgremien als Vertreter der gesamten Belegschaft durchzusetzen. Zu den Besonderheiten des spanischen Arbeitsrechts zählt dabei, dass die Betriebskomitees streik- und tariffähig sind. Im Vergleich zu deutschen Betriebsräten haben spanische Betriebskomitees zwar geringere Informations- und Konsultationsrechte und keine Mitbestimmungsrechte. Streik und vor allem die Tariffähigkeit eröffnen jedoch andere Handlungsmöglichkeiten. Allerdings fehlen nationale Koordinierungsgremien, der Zugang zu standortübergreifenden wirtschaftlichen Informationen ist mangelhaft. Dies wirkt sich negativ auf die Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung aus.

Zukünftig stehen die spanischen Gewerkschaften vor allem zwei Herausforderungen gegenüber: Sie müssen Antworten auf die Deregulierung des Arbeitsmarktes und die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors finden. Das

heißt, sie müssen mehr als bisher versuchen neue Beschäftigtengruppen als Mitglieder zu gewinnen. Die zweite große Herausforderung ist die Globalisierung. Gewerkschaften, nicht nur in Spanien, müssen sich stärker als bisher international ausrichten. Es gilt Netzwerke innerhalb transnationaler Konzerne aufzubauen und institutionelle gewerkschaftliche Strukturen europa- und weltweit zu stärken. So lässt sich gewerkschaftsintern breites Verständnis für internationale Themen entwickeln, getragen von der grenzüberschreitenden Solidarität der Beschäftigten.

Quellen

Altmeyer, W. (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen, Baden-Baden.

Altmeyer, W. (2002): Basisdemokratie unter südlicher Sonne, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Ausgabe 02.

Astudillo, J. (2005): Panorámica de las condiciones económicas en España, Global Policy Network, www.gpn.org

.Auswärtiges Amt, www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos.

Durán López, F. (2000): Spanien, in: Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziale Angelegenheiten (Hrsg.): Die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Band 2, Brüssel.

EIRO – European Industrial Relations Observatory, www.eiro.eurofound.eu.int/

- CCOO holds eighth congress
  www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/feature/es0405206f.html
- Trade unions take positive view of new government
  www.eiro.eurofound.eu.int/2004/05/inbrief/es0405202n.html
- Unions call for major increase in minimum wage
  www.eiro.eurofound.eu.int/2004/02/inbrief/es0402201n.html
- 2003 Annual Review for Spain
  www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/es0401203f.html
- 2002 Annual Review for Spain
  www.eiro.eurofound.eu.int/2003/01/feature/es0301110f.html

Federation of European Employers: European League Table of Strikes and Lookouts, www.fedee.com/strikes.html

Galiana Moreno, J. M./García Romero, B. (2001): La participación y representatción de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, No.43, Madrid

.Kasten, C. (1999): Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch, Baden-Baden

.Köhler, H.-D. (1993): Spaniens Gewerkschaftsbewegung – Demokratischer Übergang, Regionalismus, Ökonomische Modernisierung, Münster

.Köhler, H.-D./González Begega, S. (2002): Las relaciones laborales en España, in: Pries/ Wannöffel (2002): Regímenes de regulación laboral en la globalización, University Press, Bochum, S. 109-136

.Köhler, H.-D. (2004): Arbeitsmarkt und Arbeitsbeziehungen in Spanien zu Beginn des 21. Jahrhunderts, in: Bernecker, W./Dirscherl, H. (Hrsg.): Spanien heute – Politik, Wirtschaft, Kultur, Frankfurt a. M.

Köhler, H.-D./Martín Artiles, A. (2006): Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, Ed. Delta Publicaciones, 2. Aufl., Madrid

Kruse, W. (1993): Die Arbeitswelt Spaniens, Bund-Verlag, Köln

Martínez, L. M. (1998): Spain: Regulating Employment and Social Fragmentation, in: Ferner, A./Hyman, R. (Hrsg.): Changing Industrial Relations in Europe, Oxford

Miguélez, F./Prieto, C. (coords.) (1991): Las relaciones laborales en España, Madrid

Miguélez, F./Prieto, C. (coords.) (1999): Las relaciones de empleo en España, Madrid

Miguélez Lopez, F. (2001): Die Modernisierung der Gewerkschaften in Spanien, in: Waddington, J./Hoffmann, R. (Hrsg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung – Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster

Ortiz Gervasi, L. (1999): Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industira del automóvil, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales

Schneider, F. (1997): Die spanische Betriebsverfassung. Eine Darstellung in rechtsvergleichender Hinsicht, Dissertation, Göttingen

Vasquez, A./Hebbert, M. (1985): Spain: Economy and State in Transition, in: Hudson, R./Lewis, J. (Hrsg.): Uneven development in Southern Europe, London

Websites

Gewerkschaften in Spanien

- UGT, www.ugt.es
- CCOO, www.ccoo.es

Arbeitgeberverband in Spanien

– CEOE, www.ceoe.es

Spanischer Wirtschafts- und Sozialrat

– www.ces.es

Arbeits- und Sozialministeriums

– www.mtas.es

Betriebliche Mitbestimmung in Schweden

1. Einleitung

Schwedens System der Arbeitsbeziehungen hatte über Jahrzehnte hinweg Modellcharakter. Konsensorientierte industrielle Beziehungen herrschten zwischen starken Tarifparteien und waren eingebettet in ein korporatistisches System. Dies galt lange Zeit als wichtige Grundlage dafür, Wirtschaftswachstum mit einem keynesianischen Sozialstaat inklusive Vollbeschäftigung zu verbinden.[42] Anfang der 70er Jahre geriet das bis dahin herausgebildete spezifische System der schwedischen Arbeitsbeziehungen jedoch ins Wanken. Einhergehend mit einer schweren Wirtschaftskrise kam es zu weit verbreiteten Arbeitskämpfen und einer Erosion des Tarifsystems. Gleichzeitig stellten steigende Arbeitslosigkeit und eine hohe Staatsverschuldung das schwedische Sozialstaatsmodell in Frage.

Die Stabilisierung der schwedischen Arbeitsbeziehungen gelang in den 90er Jahren. Durch zentrale Interventionen koordinierte der Staat das Tarifverhandlungssystem. Dies ebnete den Weg für einen neuen Kompromiss zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Heute spricht mehr für die Wiederkehr des »schwedischen Modells« unter anderen Vorzeichen als für dessen Ende.

Ähnlich wie in Deutschland haben Beschäftigte in Schweden weitreichende Beteiligungsrechte, sowohl auf Betriebs- als auch auf Unternehmensebene. Sie beruhen jedoch weniger auf gesetzlichen als vielmehr auf tarifvertraglichen Regelungen der Sozialpartner.

In den 70er Jahren lösten vor allem Änderungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung die Krise innerhalb der schwedischen Arbeitsbeziehungen aus. Bis Mitte der 70er Jahre hatte sich der Staat gesetzgeberisch in diesem Bereich extrem zurückgehalten. Die neuen Gesetze zur Mitbestimmung wurden auch auf Betreiben des schwedischen Gewerkschaftsdachverbandes verabschiedet. Die Arbeitgeber interpretierten sie als Aufkündigung des bisherigen Kompromisses und bekämpften sie massiv. Diese Aufregung um die Mitbestimmung legte sich in den 80er Jahren. Die Arbeitgeber nahmen jetzt das Tarifsystem ins Visier.

42 Einige Autoren bezweifeln, dass es sich um eine keynesianische Strategie handelt, vgl. Koch (2003).

2. Historisch-soziale Entwicklung

Schweden war bis Mitte des 19. Jahrhunderts ein armes Agrarland. Die Industrialisierung begann ab 1870 im europäischen Vergleich relativ spät. Sie basierte auf dem Ausbau des Eisenbahnnetzes und der Entwicklung neuer Technologien, die die Stahlerzeugung und die Nutzbarmachung neuer Erzfunde ermöglichten. Gleichzeitig erlebte die Holzindustrie einen Höhepunkt, es entwickelte sich eine Papier- und Zellstoffindustrie. Neue Erfindungen führten zur Gründung von Unternehmen im Maschinenbau und Elektrobereich. Mit Beginn der Industrialisierung entstanden um 1880 auch die ersten Gewerkschaften, die sich 1898 zum schwedischen Gewerkschaftsdachverband LO (Landsorganisationen i Sverige) zusammenschlossen. Bereits 1889 waren die Gewerkschaften maßgeblich an der Gründung der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei Schwedens SAP (Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti) beteiligt. Die Arbeitgeber schlossen sich 1902 zum Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) zusammen. Das Verhältnis zwischen LO und SAF war bis in die 1930er Jahre hinein konfliktreich. Zwar erkannten beide Seiten im so genannten Dezemberkompromiss von 1906 die Rechte des anderen an: Die Arbeitgeber bestätigten das Recht der Arbeiternehmer, sich zu organisieren und zu verhandeln; der LO akzeptierte das Arbeitgeberrecht, Beschäftigte aus freien Stücken einzustellen und zu entlassen sowie die Arbeit zu leiten und zu verteilen. Dennoch kam es insbesondere in den 20er Jahren immer wieder zu lang andauernden Arbeitskämpfen.

Historischer Kompromiss zwischen Arbeit und Kapital

Die kostspieligen Arbeitskonflikte der 20er Jahre, das Wissen um die Stärke der anderen Seite sowie drohende staatliche Regelungen der Arbeitsbeziehungen führten schließlich 1938 zum Abkommen von Saltsjöbaden. Es stellte die schwedischen Arbeitsbeziehungen auf eine neue Grundlage. Es war die Basis für den historischen Kompromiss zwischen Arbeit und Kapital in Schweden und für die Entwicklung kooperativer, sich selbst regulierender Arbeitsbeziehungen bis in die 70er Jahre. Konkret kamen die beiden Spitzenverbände überein, tarifliche Fragen in Zukunft einvernehmlich zu regeln um eine politische Intervention zu verhindern. Das Abkommen legte den Grundstein für zentrale Tarifverhandlungen unter Federführung der beiden Spitzenverbände. Dies schwächte die Einzelgewerkschaften und einzelnen Industrieverbände bei Tarifverhandlungen und stellte Aushandlungsprozesse stärker unter die Federführung der Dachverbände. Das

Abkommen von Saltsjöbaden war auch eine wichtige Grundlage für die Entwicklung des Folkshemmet, des »Volksheims«, wie die Schweden ihren Wohlfahrtsstaat nennen. Denn neben der vereinbarten kooperativen Selbstregulation der Tarifpartner lieferte das Abkommen auch die Grundlage für einen weitreichenden Klassenkompromiss, der bis in die 70er Jahre Bestand hatte. Die Sozialdemokraten, die seit den 30er Jahren des 20. Jahrhundert größtenteils die Regierung stellten (1932-76, 1982-91, 1994-2006), gaben ihr Ziel, die Privatwirtschaft zu sozialisieren, zugunsten der so genannten Wohlfahrtspolitik auf. Sie stellten die kapitalistische Produktionsweise als solche nicht mehr in Frage. Die Arbeitgeberseite akzeptierte im Gegenzug die politische Dominanz der Sozialdemokratie und verzichtete darauf, eine bürgerliche Partei als Alternative zu den Sozialdemokraten aufzubauen. Es gab – neben dem hohen Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – eine zentrale Vorraussetzung für das Funktionieren des historischen Kompromisses: die sozialdemokratische Hegemonie innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Die Strategie der SAP zielte darauf, die Position von Arbeitnehmern und Gewerkschaften zu stärken. Ihre Politik setzte auf Wirtschaftswachstum und Vollbeschäftigung und ermöglichte so soziale Sicherheit. Die enge Verbindung zwischen SAP und LO sowie die Einbindung der Gewerkschaften in die makroökonomische Politik ermöglichten die erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie.

Das Jahr 1938 führte zu einem Wendepunkt: Die Entwicklung eines 2-Parteien-Systems der industriellen Beziehungen wurde abgesichert. Die Tarifautonomie wurde zu einem wesentlichen Eckpunkt der schwedischen Tarifpolitik. Ein zentrales Instrument der Tarifverhandlungen war die Strategie der solidarischen Lohnpolitik: Landesweit gültige, relativ starre Manteltarifverträge bewirkten aufgrund ihrer universalen Gültigkeit einen relativ hohen de facto-Mindestlohn. Diese Strategie führte zu einer geringen Lohnspreizung.[43] Verhärteten sich die Fronten zwischen den Tarifparteien bei zentralen Verhandlungen, wurde eine Schlichtungskommission unter Aufsicht der Regierung eingesetzt. Inhaltlich orientierte sich die Tarifpolitik der Gewerkschaften stark am so genannten Rehn-Meidner-Modell, das nach Ende des Zweiten Weltkrieges von LO-Ökonomen entwickelt wurde. Es versuchte, Vollbeschäftigung, strenge Fiskalpolitik und solidarische

43 Die Lohndifferenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Zehntelwert für Industriebeschäftigte betrug zu Beginn der 80er Jahre 34 % in Schweden, 210 % im Vereinigten Königreich und 490 % in den Vereinigten Staaten.
Vgl. Europäisches Parlament, Working Papers (1997) und Lindbeck (1997), S. 25 f.

Lohnpolitik zu vereinen. Diese Politik wurde bis in die 80er Jahre umgesetzt. Betrachtet man ihre Ergebnisse, so ist die Bilanz durchaus positiv: Schweden ist im internationalen Vergleich ein wirtschaftlich erfolgreiches Land mit hohem Lebensstandard, extrem niedriger Arbeitslosigkeit und im weltweiten Vergleich hohem Maß an sozialem Ausgleich.

Das schwedische Modell in der Krise

Ab Beginn der 70er Jahre geriet das schwedische Modell zunehmend unter Druck: Die weltweite Wirtschaftskrise wirkte sich drastisch auf die ökonomische Situation Schwedens aus. Das stark vom Ölimport abhängige Land wurde durch die Ölschocks besonders hart getroffen. Die Inflationsrate stieg auf Werte um 10 %, das Wirtschaftswachstum verlangsamte sich und das primäre Ziel schwedischer Wirtschaftspolitik, Vollbeschäftigung zu gewährleisten, geriet in Gefahr.

In den 80er Jahren verschärfte sich die schwedische Wirtschaftskrise, die durch eine anhaltend hohe Inflationsrate gekennzeichnet war. Mehrere Versuche der Regierung, der steigenden Inflationsrate durch Abwertungen der schwedischen Krone entgegenzuwirken, scheiterten. 1991-93 erlebte Schweden die größte Rezession seit den 30er Jahren. Die Staatsverschuldung und die Arbeitslosigkeit erreichten für schwedische Verhältnisse dramatische Ausmaße. Die Arbeitslosenquote stieg von rund 1,5 % (1989/90) auf 8 % (1998). Einschließlich der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigten stieg die Arbeitslosigkeit von 3 % (1989/90) auf 12-13 % (1993-97).[44] Die Wirtschaftskrise und der Wunsch zum EU-Beitritt führten ab 1990 zu einer Verschiebung der politischen Prioritäten. Nicht mehr die Vollbeschäftigung, sondern Bekämpfung der Inflation und Konsolidierung des Staatshaushaltes wurden zu den wichtigsten Zielen nachfolgender Regierungen erhoben.

Zerfall des historischen Kompromisses

Gleichzeitig zerrüttete das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband zunehmend. Ein qualitativer Wandel in den industriellen Beziehungen kündigte sich an. Hintergrund war neben der ökonomischen Krise ein spürbarer

44 Kjellberg (2001), S. 385

Linksruck des LO. Er strebte durch Einführung von Arbeitnehmerfonds die Teilvergesellschaftung der Unternehmen an. Parallel verschärfte der Arbeitgeberverband SAF seine Kritik an den seiner Meinung nach starren und unflexiblen Mantelverträgen. Hinzu kam eine Neujustierung des Kräftegleichgewichts zwischen den Gewerkschaftsdachverbänden: Das Anwachsen des Dienstleistungssektors und des öffentlichen Dienstes veränderte die damit verbundene Beschäftigungsstruktur. Die Gewerkschaftsdachverbände der Angestellten erstarkten – zuungunsten des LO. Das Tarifverhandlungssystem teilte sich zunehmend auf. Damit verlor die LO/SAF-Achse, deren zentrale Tarifverhandlungen jahrzehntelang die industriellen Beziehungen stabilisiert hatten, kontinuierlich an Bedeutung.

Die zunehmenden Spannungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften entluden sich 1980 in einem das ganze Land umfassenden Arbeitskampf. Er leitete eine lange Phase (1980-96) harter Arbeitskonflikte ein. Als Reaktion zog sich der SAF von den zentralen Tarifverhandlungen auf Dachverbandsebene zurück. Man setzte auf eine Strategie dezentralisierter Tarifverhandlungen und versprach sich so größere Flexibilität und weniger Arbeitskonflikte. Die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen bezog sich nicht nur auf die Abschaffung der zentralen Ebene. Branchentarifverträge sollten künftig weniger detailliert ausgearbeitet werden. Dies verschaffte den betrieblichen Tarifpartnern – einzelnen Arbeitgebern und gewerkschaftlichen Betriebsgruppen – mehr Spielraum, um Einzelheiten abzustimmen. Beispielsweise werden auf Branchenebene allgemeine Arbeitszeitverkürzungen oder Lohnerhöhungen beschlossen. Durch Verhandlungen auf Betriebsebene werden sie auf die einzelnen Arbeitnehmergruppen verteilt und somit in der Praxis umgesetzt. Im Arbeitgeberlager wurden die Positionen zunehmend heterogener.

Staatliche Intervention und Selbstregulation

Die wirtschaftliche Krise führte schließlich zu einer zentralisierten staatlichen Intervention bei den Tarifverhandlungen. Sie entsprach einer Abkehr von der weitgehenden Selbstregulation durch die Tarifpartner. Die von der Regierung eingesetzte und aus den drei Parteien bestehende Rehnberg-Kommission erarbeitete eine Stabilisierungsvereinbarung, die auf Grundlage zentraler Tarifverhandlungen eine Lohnzurückhaltung für die Tarifrunden 1991/92 festlegte.

In den folgenden Jahren einigten sich Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände darauf, dass die Lohnentwicklung in Schweden das zu erwartende durchschnittliche europäische Lohnwachstum nicht überschreiten sollte. Ziel war es, die Wettbewerbsfähigkeit der schwedischen Industrie wieder herzustellen und die Arbeitslosigkeit zu verringern. Die Wirtschaftsleistungen der einzelnen Branchen und Unternehmen divergierten jedoch stark. Der Lohnanstieg überschritt 1995 die vereinbarte Grenze – trotz vorheriger Einigung der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände auf moderate Lohnsteigerungen. Folglich stieg auch die Arbeitslosigkeit bis 1998 weiter an.

Bei den Verhandlungspartnern setzte sich deshalb zunehmend die Überzeugung durch, dass der gesamte Prozess der Lohnfindung erneuert werden musste. Es wiederholte sich in den 90er Jahren die Problematik der 30er Jahre: Aus einer tiefen Krise heraus galt es ein Tarifverhandlungssystem zu konstruieren, das zu Wirtschaftswachstum und kooperativen industriellen Beziehungen führen würde.[45]

Die Industrievereinbarung und ein neues kooperatives System der Arbeitsbeziehungen

Ein wichtiger Schritt in die Richtung eines neuen Tarifverhandlungsmodells war die im März 1997 unterzeichnete Vereinbarung über Zusammenarbeit zur Industriellen Entwicklung und Lohnfindung. Der stellvertretende Direktor der schwedischen Reichsbank sah darin die Ankündigung eines neuen Geistes von Saltsjöbaden.[46] 12 Arbeitgeberorganisationen und 7 Industriegewerkschaften unterzeichneten die Industrievereinbarung. Sie enthält Regeln für den Tarifverhandlungsprozess und die Schlichtung von Tarifkonflikten. Obwohl die unterzeichnenden Organisationen nur etwa 10 % der Beschäftigten im Industriesektor vertraten, hatte die Industrievereinbarung wegweisenden Charakter. Ähnliche Abkommen in anderen Branchen folgten. Auf Grundlage der Industrievereinbarung wurde ein permanentes Industriekomitee mit Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern eingerichtet sowie das Medlingsinstitutet, eine nationale Schlichtungsbehörde (zweigeteilte Schlichtungslandschaft).[47] Dieser neue institutionelle Rahmen soll zur Durchsetzung

45 Kjellberg (1998), S. 95
46 Bezogen auf das Abkommen von Saltsjöbaden von 1938, vgl. www.riksbank.com
47 National Mediation Office, www.mi.se

einer effizienten Lohnpolitik beitragen, die stabilitätsorientiert ist und das von der schwedischen Zentralbank formulierte Inflationsziel von 2 % verfolgt. Dieser Wert entspricht dem Stabilitätsziel der Europäischen Zentralbank (EZB).

Insgesamt hat die Industrievereinbarung merklich zur Stabilisierung der schwedischen Arbeitsbeziehungen beigetragen. Viele der auf Grundlage der Industrievereinbarung geschlossenen Dreijahresvereinbarungen wurden erneuert. Für diesen Zeitraum scheint den Tarifpartnern der schwierige Balanceakt geglückt zu sein, ein Wachstum zu sichern, das der Wettbewerbsfähigkeit Schwedens nicht schadet, aber dennoch groß genug ist, um die Lohndrift während der Laufzeit der Verträge minimal zu halten.

Gewerkschaften

Die schwedischen Gewerkschaften nehmen hinsichtlich ihres politischen und gesellschaftlichen Einflusses eine Sonderstellung im internationalen Vergleich ein. Dies hat verschiedene Ursachen: Schweden ist das Land mit dem höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Europa. Insgesamt sind knapp 80 % der Beschäftigten in Schweden gewerkschaftlich organisiert.[48] Entscheidend war stets auch die enge Verbindung der Gewerkschaften zur Sozialdemokratischen Partei, die die schwedische Politik im 20. Jahrhundert dominierte. Zudem spielt auch die zentrale Stellung der Gewerkschaften bei den Lohnverhandlungen eine große Rolle.

Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad in Schweden hat wiederum mehrere Gründe: Die Gewerkschaftsbewegung ist relativ homogen. Anders als in vielen anderen Ländern gibt es weder ideologische noch konfessionelle Spaltungen. Darüber hinaus gibt es kein zweigleisiges System der betrieblichen Interessenvertretung mit Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wie z. B. in Deutschland. Stattdessen beanspruchen die Gewerkschaften eine Monopolstellung: Sie betreiben nicht nur Tarifpolitik, sondern besetzen auch die Gremien, durch die betriebliche Interessenvertretung organisiert wird. Außerdem sind die Gewerkschaften für die Auszahlung des durch Steuermittel finanzierten Arbeitslosengeldes zuständig. Mit einer Ausnahme sind sämtliche Arbeitslosenversicherungen an eine Gewerkschaft angeschlossen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft führt somit automatisch zur Mitgliedschaft in einer

48 Schwedisches Institut, www.sweden.se, www.eurostat

Arbeitslosenkasse. Man kann zwar auch Mitglied einer Arbeitslosenkasse sein, ohne einer Gewerkschaft anzugehören. Durch das genannte Konzept wird eine Gewerkschaftsmitgliedschaft aber grundsätzlich begünstigt. Die Gewerkschaftslandschaft differenziert nach Statusgruppen. Dies wird häufig als Grund für den hohen Organisationsgrad von Angestellten und Akademikern angeführt.

Die schwedische Gewerkschaftslandschaft ist wie folgt strukturiert: Es gibt drei Gewerkschaftsdachverbände, je einen für Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte und Akademikerinnen/Akademiker. Allen drei Dachverbänden gehören Gewerkschaften des öffentlichen Sektors und der Privatwirtschaft an. Fast alle der knapp 70 schwedischen Gewerkschaften sind einem der drei Dachverbände verbunden. Der größte Gewerkschaftsdachverband Schwedens ist der Schwedische Gewerkschaftsbund der Arbeiterinnen und Arbeiter LO (Landsorganisationen i Sverige), bestehend aus 16 Einzelgewerkschaften. Mit 1,8 Millionen Mitgliedern, davon 840.000 Frauen, sind darin nach eigenen Angaben fast 85 % aller Arbeiterinnen/Arbeiter organisiert.[49] Der LO wurde 1898 gegründet und ist der älteste Dachverband Schwedens. Traditionell ist er eng mit der Sozialdemokratischen Partei Schwedens (SAP) verbunden. Während des Strukturwandels der Wirtschaft von einer Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft verlor der LO zahlreiche Mitglieder an die anderen beiden Dachverbände.

Der Gewerkschaftsbund der Angestellten TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) besteht aus 17 Einzelgewerkschaften. Mit 1,3 Millionen Mitgliedern sind darin etwa 70 % aller Angestellten und Beamten organisiert.[50] Der TCO wurde 1944 als Zusammenschluss der Angestelltenverbände des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft gegründet. Parteipolitisch und konfessionell ist der Verband unabhängig.

Demgegenüber stehen der Gewerkschaftsdachverband und die Zentralorganisation schwedischer Akademikerinnen/Akademiker SACO (Sveriges Akademikers Centralorganisation). In der SACO sind 25 Einzelgewerkschaften mit insgesamt ca. 500.000 Mitgliedern organisiert.[51] Ursprünglich nahm die SACO nur Mitglieder auf, die ein Universitäts- oder Hochschulstudium nachweisen konnten. Inzwischen können auch Beschäftigte verwandter Berufsgruppen beitreten. Auch die SACO ist parteipolitisch unabhängig.

49 LO-Homepage, www.lo.se
50 TCO-Homepage, www.tco.se
51 ACO-Homepage, www.saco.se

Die schwedische Gewerkschaftsbewegung ist durch eine viergliedrige Struktur gekennzeichnet, die die gleichzeitige Zentralisierung und Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen widerspiegelt. Auf der einen Seite gibt es starke Gewerkschaftsdachverbände und nationale Gewerkschaften. Die Basis ist in betriebliche Gewerkschaftsorganisationen (Fackklubbs) und lokale Gewerkschaftsbüros eingebunden.

Zu den jüngsten Entwicklungen gehört, dass sich im Jahr 2006 zwei Gewerkschaften der Metallbranche innerhalb der LO zusammenschlossen. Für 2008 sind weitere Gewerkschaftszusammenschlüsse in anderen Branchen geplant.[52]

Unternehmensverbände

Vier Jahre nach Gründung des ersten schwedischen Gewerkschaftsdachverbandes LO schlossen sich die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 1902 zum Zentralverband SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) zusammen. Im April 2001 fusionierte der SAF mit dem Schwedischen Industrieverband. Daraus entstand der heute wichtigste Arbeitgeberverband SN (Svenskt Näringsliv). Der Organisationsgrad schwedischer Arbeitgeberverbände ist – ebenso wie der der Gewerkschaften – sehr hoch. Nach eigenen Angaben gehören Svenskt Näringsliv 50 Mitgliedsorganisationen an. In deren 55.000 Unternehmen arbeiten 1,5 Millionen Beschäftigte, dies entspricht 70 % aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft.[53] Die Mitgliedsorganisationen sind Arbeitgeberverbände, Branchenverbände oder Zusammenschlüsse von Unternehmen. Der größte Mitgliedsverband ist der Arbeitgeberverband für Industrie- und Dienstleistungsunternehmen ALMEGA.

Die wichtigste Funktion des Arbeitgeberverbandes SAF bestand jahrzehntelang in der Verhandlung von Tarifverträgen auf nationaler Ebene. Nach dem endgültigen Rückzug der Arbeitgeber von nationalen Tarifverhandlungen (1990) wandelte sie der SAF bzw. seine Nachfolgeorganisation SN zunehmend in eine Lobbyorganisation. Sie setzt sich ein für eine Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, ein Aufbrechen der als verkrustet erachteten korporatistischen Strukturen und einen Abbau des Wohlfahrtstaates. Darüber hinaus zahlt der SN seinen Mitgliedern Entschädigung für durch Streiks entstandene wirtschaftliche

52 EIRO (2007), Industrial Relations Developments 2006 – Sweden
53 SN-Homepage, www.svensktnaringsliv.se

Ausfälle. Tarifverhandlungen werden von den Branchen- und Berufsverbänden geführt, die dem SN angehören.

3. Wirtschaftliche Rahmendaten/Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen

Schweden hat 9 Millionen Einwohner und ist flächenmäßig das drittgrößte Land Westeuropas. 85 % der Einwohner leben im südlichen Teil des Landes und 1,5 Millionen in der Hauptstadt Stockholm. Schweden ist seit 1995 Mitglied der Europäischen Union und dem Schengenvertrag angeschlossen.

Die schwedische Volkswirtschaft ist mit einer Exportquote von 48,6 % (2006) des BIP (255 Milliarden Euro 2005) stark exportorientiert und geprägt durch einige große, global ausgerichtete Unternehmen. Wichtigste Handelspartner Schwedens sind Deutschland, die USA und die nordischen Länder. Der schwedische Staat spielt im Wirtschaftsleben des Landes eine starke Rolle: Die Steuer- und Abgabenquote liegt mit über 50 % um ein Viertel höher als in Deutschland. Die Ausgaben des Staates für Güter und Dienste machen mehr als 30 % des BIP aus, Schwerpunkte sind dabei Bildung, Erziehung und das staatliche Gesundheitswesen. Über 20 % des BIP wurden in der Vergangenheit als direkte Transferzahlungen zur sozialstaatlichen Umverteilung verwandt. Im Jahr 2006 lag das Wachstum bei 4,0 %.[54] Strukturelle Stärken der schwedischen Wirtschaft sind eine gut ausgebaute Infrastruktur, insbesondere im Bereich öffentliche Güter und Informationstechnologie, sowie eine hohe Investitionsbereitschaft in Bildung, Forschung und Entwicklung.

In Schweden sind 73 % aller Einwohner zwischen 16 und 64 Jahren erwerbstätig. 25 % davon sind in Teilzeit beschäftigt. 70 % der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren arbeiten. Die Arbeitslosenquote ist in den letzten Jahren angestiegen von 4 % (2002) auf 7,1 % (2006), liegt aber immer noch unterhalb des EU-15 Durchschnitts von 7,4 %.[55] Schweden verzeichnet mit 40 Streiktagen je 1.000 Beschäftigte ebenso wenige wie die USA, aber deutlich mehr als Deutschland

54 Auswärtiges Amt, Länderinfos Schweden, www.auswaertiges-amt.de
55 Schwedisches Institut, www.sweden.se, www.eurostat

mit durchschnittlich 4 Streiktagen je 1.000 Beschäftigte.[56] Arbeitskämpfe finden in Schweden in der Regel in anderen Branchen als in Deutschland statt. In Deutschland ist die Metall- und Elektroindustrie und speziell die Autoindustrie überrepräsentiert. In Schweden gab es in der Autoindustrie seit über 20 Jahren keine nennenswerten Streiks. Der öffentliche Dienst bildet einen Arbeitskampfschwerpunkt in Schweden.

Die Entwicklung des schwedischen Arbeitsrechts war lange Zeit durch die Selbstregulation der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gekennzeichnet. Erst in den 70er Jahren wurden die Arbeitsbeziehungen verstärkt durch Gesetze normiert. Nach wie vor liegt der Schwerpunkt im schwedischen Arbeitsrecht jedoch auf der Tätigkeit der Sozialpartner. Tarifverträge sind ein zentrales Werkzeug bei der Regelung der Arbeitsbeziehungen. In der schwedischen Arbeitsgesetzgebung entsprechen viele Gesetze einer Rahmenvereinbarung, deren konkrete Ausgestaltung und Umsetzung die Sozialpartner kollektiv verhandeln. Im Folgenden wird das Mitbestimmungsgesetz von 1977 genauer beschrieben, das von zentraler Bedeutung für die Ausgestaltung betrieblicher Mitbestimmungsrechte ist. Zudem wird die Bedeutung von Tarifverträgen erläutert.

Das schwedische Mitbestimmungsgesetz MBL (Medbestämmandelagen) ist eines der wichtigsten Bestandteile des schwedischen Arbeitsrechts in Bezug auf die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Gewerkschaftsvertretung. Seit 1977 regelt das MBL die Beteiligungsrechte der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretung auf betrieblicher Ebene. Dazu gehören die Koalitionsfreiheit, Informations- und Anhörungsrechte sowie das Recht auf Verhandlungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die betriebliche Gewerkschaftsvertretung regelmäßig und eigeninitiativ zu informieren: über die Entwicklung der Produktion, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Leitlinien der Personalpolitik. Er muss darüber hinaus Einblick in Geschäftsunterlagen gewähren, in dem Ausmaß, das die Gewerkschaft für nötig erachtet um die Interessen ihrer Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber schützen zu können.

Das MBL legt auch die Anhörungspflichten des Arbeitgebers fest. Demnach muss er mit der Gewerkschaftsvertretung in Verhandlungen eintreten bevor er über grundlegende Veränderungen des Unternehmens oder Veränderungen der Arbeits- und Anstellungsbedingungen entscheidet. Grundlegende Veränderungen sind Ausweitung, Umstrukturierung, Schließung, Verkleinerung oder Betriebsübergang des

56 Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 33 , 18. August 2005, www.iwkoeln.de

Unternehmens. Das endgültige Entscheidungsrecht liegt jedoch beim Arbeitgeber. Unter außerordentlichen Umständen kann der Arbeitgeber auch Entscheidungen treffen bevor er seiner Informations- und Anhörungspflicht nachkommt. Nutzt er dieses Recht jedoch entgegen der »guten Arbeitsbeziehungen«, kann ihn das Arbeitsgericht zu Schadensersatz verurteilen. Die Gewerkschaften haben ein Vetorecht bei der Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen, wenn ihrer Einschätzung nach gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen verletzt würden.[57] Außerdem hat die Gewerkschaft die Möglichkeit einige Entscheidungen des Arbeitgebers mit aufschiebender Wirkung zu stoppen, z. B. bei der Durchführung von Entlassungen. Mitunter sind gewerkschaftliche Betriebsgruppen aufgrund von Tarifverträgen berechtigt, externe Experten zurate zu ziehen um Alternativen zu den Vorschlägen des Arbeitgebers auszuarbeiten.[58] Bei Abschluss oder Auflösung von Arbeitsverträgen muss die zuständige Gewerkschaft beratend hinzugezogen werden.

Das MBL brachte auch Einschränkungen für die Gewerkschaften mit sich. Mit ihm wurde gesetzlich verankert, dass Arbeitskampfmaßnahmen bei laufenden Tarifverträgen nicht zulässig sind. Vorher war eine Friedenspflicht nicht geregelt.

Trotz zunehmender Bedeutung von Rechtsvorschriften spielen Tarifverträge weiterhin eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. Zu ihren normativen Funktionen gehört zum einen die Erhaltung des Arbeitsfriedens, da für die Laufzeit von Tarifverträgen die Friedenspflicht gilt. Weiterhin legen Tarifverträge de facto Mindestlöhne für die einzelnen Branchen fest: Ein einzelnes Unternehmen und seine Betriebsgewerkschaften dürfen keine schlechteren Bedingungen vereinbaren als im Branchentarifvertrag festgelegt. Hinzu kommt, dass Tarifverträge aufgrund der starken Position der Gewerkschaften einen umfassenden Anwendungsbereich in Schweden haben. 2003 waren 90 % aller Unternehmen in einen überbetrieblichen Tarifvertrag eingebunden.[59] Je nach Branche waren in den 90er Jahren zwischen 80 und 100 % der Beschäftigten durch Tarifverträge abgedeckt. Heute liegt der Wert immer noch oberhalb der 66 % des EU-Durchschnitts. Grundsätzlich können Tarifvereinbarungen jeden Aspekt der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft aufnehmen. Neben üblichen Themen wie Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen werden in Schweden auch Anstellungsbedingungen u. a. zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ge-

57 LO (1999), The Swedish Labour Market, S. 28 unter www.lo.se
58 Gohde (2005), S. 54
59 EIRO (2003), Thematic feature: works councils and other workplace employee representation and participation structures

regelt – hauptsächlich in Kollektivverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen.

Drei Punkte sind im Kontext betrieblicher Mitbestimmung in Schweden hervorzuheben: 1) Die betrieblichen Informations- und Anhörungsrechte sind beschränkt auf Gewerkschaften, die mit dem Verband des Arbeitgebers einen überbetrieblichen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Existiert für einen Arbeitsbereich kein Tarifvertrag, so haben die Gewerkschaften auch nicht das Recht auf Benennung betrieblicher Vertreterinnen und Vertreter. 2) Das MBL legt fest, welche Informations- und Anhörungsrechte die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen haben, aber nicht in welcher Form diese umgesetzt werden. Dies wird zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen auf betrieblicher Ebene ausgehandelt, auch wenn einzelne Punkte in Tarifabkommen geregelt sind. 3) Fällt ein Betrieb unter einen Tarifvertrag, ohne dass eine gewerkschaftliche Betriebsgruppe besteht, werden die Rechte der jeweiligen Gewerkschaftsmitglieder von einer/m hauptamtlichen Betriebsbetreuer/in der gewerkschaftlichen Verwaltungsstelle wahrgenommen.

Das heißt, der Arbeitgeber muss sie zu denselben Themenbereichen informieren und anhören, die laut MBL den betrieblichen Gewerkschaftsgruppen zustünden. Zu den Aufgaben der Betriebsbetreuerinnen und –betreuern gehören die Unterzeichnung von Haustarifverträgen und die Kontrolle der Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetzen. Die in Tarifverträgen festgelegten Bedingungen gelten prinzipiell nur für die Mitglieder der Tarifparteien. Nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte oder jene, die einer Gewerkschaft angehören, mit der der Arbeitgeber keinen Tarifvertrag abgeschlossen hat, können sich bezüglich bestimmter Ansprüche nicht auf den Tarifvertrag berufen. Trotzdem darf der Arbeitgeber sie nicht weniger gut behandeln als im Tarifvertrag festgelegt. Die Gewerkschaft könnte ihn wegen Bruch des Tarifvertrages auf Schadensersatz verklagen.

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es in Schweden keine betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretung durch Betriebs- oder Personalräte. Stattdes-

sen erfolgt die Vertretung der Beschäftigten im Betrieb durch gewerkschaftliche Betriebsgruppen. Die Gewerkschaftsorganisation im Betrieb vertritt dabei nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder, sondern die gesamte Belegschaft. Die gewerkschaftlichen Vertreterinnen und Vertreter haben in vielen betrieblichen Fragen, die in irgendeiner Weise die Belange der Belegschaft berühren, das Recht informiert und angehört zu werden. Die Verletzung solcher Informations- und Anhörungsrechte kann für den Arbeitgeber Schadensersatzforderungen der Gewerkschaft nach sich ziehen. Ergänzt werden die Rechte der betrieblichen Vertretung durch die Mitbestimmung auf Unternehmensebene, die hier ebenfalls erläutert werden soll. Im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes besteht in Schweden eine Belegschaftsvertretung bzw. Ausschüsse für Sicherheitsfragen. Mehr zu deren Befugnissen findet sich am Ende des folgenden Abschnitts.

Rechte und Aufgaben der gewerkschaftlichen Betriebsgruppen (Fackklubbs)

In den meisten schwedischen Betrieben gibt es gewerkschaftliche Betriebsgruppen, so genannte Fackklubbs. Sie werden von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten des Betriebes gebildet, getrennt nach Arbeiterinnen/Arbeitern, Angestellten und Akademikerinnen/Akademikern. Jede gewerkschaftliche Betriebsgruppe wählt einen Vorstand, der ihre Aufgaben und Rechte wahrnimmt. Es gibt in Schweden keinen Schwellenwert für die Bildung einer gewerkschaftlichen Betriebsgruppe. Auch in Betrieben mit nur einer/m Beschäftigten kann eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation gebildet werden. Zu den wichtigsten Rechten der gewerkschaftlichen Betriebsgruppen gehören die Informations- und Anhörungsrechte (basierend auf dem MBL), das Recht betriebliche Tarifverhandlungen zu führen sowie die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben. Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz

Der Vorstand der gewerkschaftlichen Betriebsgruppe wird von den Mitgliedern der jeweiligen Gewerkschaft in der Regel einmal im Jahr gemäß der Gewerkschaftssatzung gewählt. Die betriebliche Gewerkschaftsvertretung unterliegt einem besondern Kündigungsschutz. Sie hat Anspruch »auf die Nutzung der notwendigen Räume und Einrichtungen«[60] und auf bezahlte Freistellung, »die ihrer Aufgabe und den Umständen des Betriebes angemessen ist. Was als ange-

60 Trade Union Representatives Act (1974), Sektion 3, S. 3

messen zu betrachten ist, wird in Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften festgelegt«. Freistellungszeiten etc. sind oft nicht formal festgelegt, sondern die Vertreterinnen und Vertreter der Klubbs nehmen sich die Zeit, die sie benötigen. Aus deutscher Perspektive ist es manchmal schwer nachvollziehbar, wie dieses Prozedere relativ konfliktfrei funktioniert. Aber auch in Deutschland gibt es Unternehmen, die über die Freistellungsregeln des Betriebsverfassungsgesetzes hinausgehende informelle Regelungen haben.[61]
In einer Untersuchung des schwedischen Instituts für das Arbeitsleben AL (Arbetslivsinstitutet) von 2003 gaben 95 % der betrieblichen Gewerkschaftsvertreter an, weniger als 20 Stunden im Monat für gewerkschaftliche Vertretungsaufgaben aufzuwenden. Nur 5 % nutzten nach eigenen Angaben mehr als 20 Stunden.[62]

Unternehmensmitbestimmung

Das Gesetz über die Arbeitnehmervertretung in Aktiengesellschaften und Genossenschaften von 1987 sieht die Mitbestimmung auf Führungsebene der Unternehmen vor. Das Gesetz sieht die Unternehmensmitbestimmung als Ergänzung der betrieblichen Mitbestimmungsrechte, durch die Beschäftigte einen umfassenden Einblick in die Unternehmensführung bekommen sollen. Bei Unternehmen mit mindestens 25 Beschäftigten können die Gewerkschaften zwei Belegschaftsvertreter und zwei Stellvertreter in den Verwaltungsrat[63] entsenden. Bei Unternehmen mit mindestens 1.000 Beschäftigten werden jeweils drei Vertreter und Stellvertreter entsandt. Die Belegschaftsvertreter haben die gleichen Rechte wie die anderen Mitglieder des Verwaltungsrates. Sie dürfen jedoch an Abstimmungen, die tarifliche Fragen betreffen, z. B. Haustarifverträge, nicht teilnehmen. Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat werden nicht von der Belegschaft gewählt, sondern von der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation ernannt. In den meisten Fällen werden Beschäftigte des Unternehmens von den Gewerkschaften in den Verwaltungsrat entsandt. Die Größe des Verwaltungsrates in schwedischen Unter-

61 Ebd., Sektion 6, S. 4
62 Gohde (2005), S. 56
63 Das schwedische Modell der Unternehmenskontrolle ist eingliedrig strukturiert. Es gibt nur ein Gremium, den Verwaltungsrat – anders als in Deutschland, wo es Aufsichtsrat und Vorstand gibt. Der Verwaltungsrat ist mit dem Aufsichtsrat vergleichbar, da in schwedischen Unternehmen das laufende Geschäft von einem vom Verwaltungsrat ernannten Geschäftsführenden Direktor geführt wird.

nehmen ist nicht gesetzlich geregelt, sondern wird von der Aktionärsversammlung festgelegt. Dadurch sind die Arbeitnehmervertreter in großen Verwaltungsräten stark in der Minderheit. Das sagt jedoch nicht unbedingt etwas über ihren Einfluss aus. Die Entscheidungsfindung in den Verwaltungsräten ist auf Konsens ausgerichtet und nicht durch Kampfabstimmungen geprägt. Das schwedische Modell ist generell stark konsensorientiert. Dadurch haben die Arbeitnehmervertreter oft weiterreichende Einflussmöglichkeiten als ihre Kolleginnen und Kollegen in deutschen Aufsichtsräten.[64] Der Einfluss der Arbeitnehmervertretung beruht in diesem Fall nicht auf verbrieften Rechten, sondern auf der typischen Konsenskultur in schwedischen Unternehmen. Fehlt diese Grundlage, z. B. in einigen von angelsächsischen Konzernen übernommenen Unternehmen, sinkt der Einfluss der Arbeitnehmervertretung rapide. Von der Unternehmensmitbestimmung bleiben nur noch Informations- und Konsultationsrechte übrig. In einer Untersuchung des Arbetslivsinstitutet von 1999 äußerten sich 70 % der Verwaltungsratsvorsitzenden und 60 % der geschäftsführenden Direktoren positiv über die Erfahrungen mit einer Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat.[65]

Arbeitssicherheitsausschuss

Grundlage der Arbeitssicherheitsausschüsse ist das Gesetz über die Arbeitsumwelt von 1977. Es reformierte die bereits bestehenden Arbeitsschutzgesetze. Danach wählt die Belegschaft in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten eine Belegschaftsvertretung für Sicherheitsfragen. Gibt es eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb, ist diese für die Ernennung der Sicherheitsbeauftragten zuständig. Die Amtsperiode der Sicherheitsbeauftragten beträgt drei Jahre. In Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten können die Beschäftigten den Arbeitsinspektor des Gewerbeaufsichtsamtes direkt kontaktieren. In Betrieben ab 50 Beschäftigten wird ein Ausschuss für Sicherheitsfragen eingerichtet, dem sowohl Belegschafts- als auch Arbeitgebervertreter angehören. Das Gesetz über die Arbeitsumwelt verpflichtet den Arbeitgeber »eine weitgehende Anpassung der Arbeitsverhältnisse an die physischen und psychischen Voraussetzungen der Beschäftigten vorzunehmen.«[66] Das räumt den betrieblichen Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern

64 Altmeyer, (2003), S. 67
65 EIRO (1999), Managing directors positive about employee representatives on the board
66 Work Environment Act (1977)

ein weitreichendes Beteiligungsrecht ein. Denn zum einen ist der Arbeitssicherheitsausschuss über sämtliche Änderungen, die sich auf die betriebliche Sicherheit und Arbeitsbedingungen auswirken, zu unterrichten. Zum anderen hat die betriebliche Gewerkschaftsvertretung im Arbeitssicherheitsausschuss das Recht, in bestimmten Fällen einen Produktionsstop zu veranlassen, sofern die Gesundheit der Beschäftigten in Gefahr ist und keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt wird. Die Anweisungen des Arbeitssicherheitsausschusses gelten solange, bis ein neutraler Arbeitsinspektor des Gewerbeaufsichtsamtes eine endgültige Lösung herbeiführt. Darüber hinaus obliegt dem Arbeitssicherheitsausschuss die Planung und Überwachung von Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Sicherheitsbeauftragte bzw. Mitglieder des Arbeitssicherheitsausschusses unterliegen einem besonderen Kündigungsschutz. Sie haben das Recht auf bezahlte Freistellung, sowohl für Lehrgänge als auch zur Erfüllung ihrer Aufgaben.

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es?

Wie dargestellt erfolgt die Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft auf betrieblicher Ebene in Schweden ausschließlich durch die Gewerkschaften. Dabei sind die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene sehr umfassend. Anders als in Deutschland basieren die Beteiligungsmöglichkeiten weniger auf formalen rechtlichen Grundlagen, sondern auf tarifvertraglichen Regelungen zwischen den Tarifparteien und auf eingespielter informeller Praxis. Das Mitbestimmungsgesetz bildet den Rahmen der betrieblichen Beteiligungsmöglichkeiten, der durch betriebliche und branchenspezifische Tarifverhandlungen konkretisiert wird. Der hohe Organisationsgrad der Beschäftigten, der breite Deckungsbereich der Tarifverträge und die Verzahnung von betrieblichen und überbetrieblichen Tarifverhandlungen tragen zu den umfassenden Beteiligungsmöglichkeiten auf Betriebsebene bei. Zudem beruhen die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften trotz Arbeitskonflikten auf gegenseitiger Anerkennung. Viele Arbeitgeber schätzen die Gewerkschaften als kompetente und repräsentative Verhandlungspartner. Sie begrüßen es grundsätzlich, wenn ihre Beschäftigten einer Gewerkschaft angehören.[67] In der Regel werden die betrieb-

67 Nyström (2001), S. 244

lichen Gewerkschaftsklubbs von den Arbeitgebern als Teile des Unternehmens angesehen.

Betriebliche Tarifpolitik

Der Rahmen betrieblicher Tarifpolitik in Schweden ist stark durch die Vorgaben der Branchentarifverträge bestimmt. Von den 50er Jahren bis in die 80er Jahre bestand ein dreigliedriges System der Tarifverhandlungen. Zuerst fanden zentralisierte Tarifverhandlungen zwischen den Dachverbänden statt. Deren Ergebnisse waren die Vorgaben für die Tarifverhandlungen auf Branchenebene. Die Resultate der Branchentarifverträge waren wiederum Grundlage für die Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene zwischen den einzelnen Arbeitgebern und den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. Seit Beginn der 80er Jahre setzte auf Initiative der Arbeitgeber eine Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ein. Sie führte zur Einstellung der Tarifverhandlungen auf Dachverbandsebene.

Heute gibt es ein zweigliedriges System der Tarifverhandlungen mit Branchen- und betrieblichen Tarifverhandlungen. Es besteht weiterhin die Tendenz zur Dezentralisierung, erkennbar am wachsenden Spielraum auf Betriebsebene bei der Ausgestaltung der Branchentarifverträge. Doch auch umgekehrte Tendenzen sind wahrnehmbar, die die Bedeutung der betrieblichen Verhandlungen zurückzudrängen. In den meisten aktuellen Branchentarifverträgen ist der Spielraum für die betrieblichen Verhandlungen recht gering. Für die aktuellen Verhandlungen möchten zumindest die Gewerkschaften diese Linie fortsetzen. Nach wie vor werden bei Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene jedoch die Vorgaben für die betriebliche Ebene ausgehandelt. In der Regel wird branchenweit eine durchschnittliche Prozentzahl zur Erhöhung der Entgelte festgelegt. Die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen entscheiden dann, je nach Bedarf und wirtschaftlicher Situation, wie dieser Betrag verteilt wird. Neu ist, dass die Branchentarifverträge den Beschäftigten zunehmend mehr Wahlmöglichkeiten lassen, Lohnerhöhungen auf Entgelt, Arbeitszeit oder Rentenleistungen zu verteilen.

Die Gewerkschaftsmitglieder und die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen nehmen auch Einfluss auf die Branchentarifverhandlungen. Bei der Gewerkschaft der Industrieangestellten SIF (Svenska Industritfänstemannaförbundet) etwa können die Mitglieder über die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen und die Verwaltungsstellen den Verhandlungsführenden der SIF ihre Forderungen für die Bran-

chentarifverhandlungen mitteilen. Die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen haben auch ein Mitspracherecht bei der Benennung der Verhandlungskommissionen für die einzelnen Branchen. Zwar entscheidet letztlich der Gewerkschaftsvorstand über Annahme oder Ablehnung des Verhandlungsergebnisses. Dennoch ist der breite Konsultationsprozess innerhalb der Gewerkschaft eine Voraussetzung für die Annahme des Branchentarifvertrags an der Basis.

Um der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen entgegen zu wirken bilden die Einzelgewerkschaften oft Verhandlungskartelle. Bemerkenswert ist der 1992 in der Metallindustrie gegründete so genannte Verhandlungsrat. Er formierte sich aus je einer Gewerkschaft des LO (Metallarbeitergewerkschaft Svenska Metall), des TCO (Gewerkschaft der schwedischen Industrieangestellten SIF) und der SACO (Vereinigung der Ingenieure CF). Der Verhandlungsrat überschritt damit als eines der ersten Tarifkartelle die Grenze zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten.

Erwähnt sei auch das Kartell PTK (Privattjännstemannakartellen). Es vereinigt 27 Angestellten- und Akademikergewerkschaften und hat eine feste Organisationsstruktur. Es ist Verhandlungspartner und hat auch auf Betriebsebene Einfluss. Bei zwei Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat entsendet in der Regel die Arbeitergewerkschaft einen Vertreter. Die Angestellten- und Akademikergewerkschaften entsenden über PTK einen gemeinsamen Vertreter. Auch in die europäischen Betriebsratsgremien wird meist ein Angestelltenvertreter entsandt, der über PTK auch die Akademiker vertritt. PTK gilt in der Privatindustrie als wichtigstes Kartell.

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung

Die Beteiligungsmöglichkeiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene sind in Schweden im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Zum einen sind die gesetzlichen Informations- und Anhörungspflichten des Arbeitgebers sehr umfangreich. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad ist ein Faktor, der die Arbeitgeber großteils konsensorientiert beeinflusst. Zum anderen werden die betrieblichen Informations- und Anhörungsrechte der Gewerkschaften durch die Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat ergänzt. Sie ermöglicht der gewerkschaftlichen Betriebsvertretung einen Überblick über die Gesamtsituation des Unternehmens. Hinzu kommt, dass die gewerkschaft-

lichen Betriebsgruppen streik- und tariffähig sind, was ihren Handlungsspielraum noch einmal erweitert. In den meisten Gewerkschaftssatzungen ist festgelegt, dass ein Streik auf betrieblicher Ebene die Zustimmung der Gewerkschaftszentrale benötigt. Liegt diese vor, kann der Gewerkschaftsklubb im Gegensatz zum deutschen Betriebsrat aktiv einen Streik organisieren. Die Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften wurde auch durch die hohe Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren nicht wesentlich beeinträchtigt. Häufig angewandten Kampfmaßnahmen zur Durchsetzung von Tarifforderungen sind Solidaritätsstreiks und die Verweigerung von Überstunden.[68]

Trotz des hohen Organisationsgrades und der großen Anzahl gewerkschaftlicher Betriebsgruppen stehen allerdings auch die schwedischen Gewerkschaften vor der Herausforderung ihre Mitglieder zu halten und die Kommunikation mit der Basis zu verbessern. Dabei spielen die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen eine wichtige Rolle. Sie sind die gewerkschaftlichen Basisstrukturen, die versuchen, die Forderungen der Gewerkschaftsmitglieder in den betrieblichen Tarifverhandlungen umzusetzen. Darüber hinaus haben die gewerkschaftlichen Fackklubbs zentrale Funktion bei der Suche und Umsetzung neuer Beteiligungsmöglichkeiten.

Europäische Betriebsräte (EBRs)

Die EBR-Richtlinie wurde im Mai 1996 nach erbittertem Widerstand der Arbeitgeber per Gesetz ins schwedische Recht umgesetzt. Ebenso wie in anderen Ländern wurde mit dem EBR-Gesetz zum ersten Mal die rechtliche Grundlage für ein transnationales Interessenvertretungsgremium zur Information und Konsultation geschaffen. Die schwedischen EBR-Mitglieder werden von den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen ernannt.

Die herausragende Stellung großer transnationaler Unternehmen in der schwedischen Wirtschaft und auf dem schwedischen Arbeitsmarkt macht die länderübergreifende Zusammenarbeit zu einer vordringlichen Aufgabe für die schwedischen Gewerkschaften. So ist etwa die Hälfte der Mitglieder der Metallgewerkschaft in den 15 größten Unternehmen beschäftigt, Zulieferer nicht mitgerechnet.[69] Die Bedeutung der EBRs für die Gewerkschaften hat durch eine Reihe von Unter-

68 Kjellberg (1998), S. 95 ff.
69 Kjellberg (2001), S. 395

nehmensfusionen und nachfolgenden Firmensitzverlagerungen schwedischer Unternehmen noch zugenommen. Die schwedischen Gewerkschaften hatten vorher durch ihre Vertreterinnen und Vertreter im Verwaltungsrat Zugang zu Unternehmensinformationen und Gesprächsmöglichkeiten mit den Vorstandsvorsitzenden. Diese gingen durch die Verlagerung der Unternehmenszentralen verloren. Bekannte Beispiele sind etwa AstraZeneca und Akzo Nobel. Nach Zusammenschluss dieser Unternehmen wurde die Firmensitze der ehemals schwedischen Unternehmen Astra und Nobel nach Großbritannien bzw. in die Niederlande verlegt. Weitere Beispiele sind die Unternehmen SAAB und Volvo Cars, die von Generel Motors bzw. Ford gekauft wurden. Wichtige Entscheidungen werden insbesondere bei SAAB nicht mehr vom schwedischen Management getroffen. Die Einflussmöglichkeiten über die etablierte schwedische Mitbestimmungspraxis sind für die Gewerkschaften daher weitgehend weggebrochen. Bei Volvo Cars sind noch einige Entscheidungsmöglichkeiten in Schweden verblieben. Latent bedroht sind aber auch hier die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaften.

Einzelne schwedische Gewerkschaften sind seit vielen Jahren aktiv daran beteiligt, die transnationale Gewerkschaftszusammenarbeit voranzubringen. So übernahmen der schwedische und der norwegische LO treibende Rollen bei der Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) 1973. Dadurch waren schwedische Gewerkschaften lange vor dem EU-Beitritt Schwedens 1995 auf der europäischen Bühne vertreten. 1972 wurde der Nordische Gewerkschaftsrat NFS (Nordens fackliga samorganisation) gegründet – zur Vertiefung der Zusammenarbeit der skandinavischen Gewerkschaften.[70]

Umsetzung der Informations- und Konsultationsrichtlinie in Schweden

Im Frühjahr 2005 wurde die EU-Richtlinie zu Information- und Konsultation in Schweden umgesetzt. Da es in Schweden keine gesetzliche Grundlage für Betriebsräte gibt, sondern die betrieblichen Informations- und Anhörungsrechte

70 Nicht alle Gewerkschaften waren von Beginn an aktiv in der transnationalen Zusammenarbeit. In der Metallindustrie blieb man längere Zeit eher zurückhaltend hinsichtlich des EBR-Engagements. EBRs wurden als eher zahnlos angesehen, Erfahrungen mit zerstrittenen Gewerkschaften aus andern europäischen Ländern, die die EBR-Arbeit lahm legten, wurden oft negativ erwähnt. Man setzte lange auf die etablierten schwedischen Arbeitsbeziehungen. Das änderte sich erst in den letzten Jahren.

stattdessen an Gewerkschaften gebunden sind, die mit dem Arbeitgeber einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, ließ sich die Richtlinie nicht eins zu eins in Schweden umsetzen. Eine von der Regierung eingesetzte Kommission erarbeitete eine Reihe von Vorschlägen, auf deren Grundlage das Mitbestimmungsgesetz erweitert und die Richtlinie umgesetzt wurde: 1) Heute sind auch Arbeitgeber, die keinem Tarifvertrag unterliegen, verpflichtet die Gewerkschaften regelmäßig und eigeninitiativ zu informieren und anzuhören über die Entwicklung der Produktion, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Leitlinien der Personalpolitik. 2) Auch in solchen Betrieben erhalten die gewerkschaftlichen Interessenvertreterinnen und –vertreter die notwendige Freistellung. 3) Im Einklang mit bestehenden Regelungen wurde kein Schwellenwert für die Anwendung des ergänzten Mitbestimmungsgesetzes festgelegt. Die EU-Richtlinie sieht mindestens 50 Beschäftigte vor für die Anwendung der Informations- und Anhörungsrechte.

5. Abschließende Bemerkungen

Die schwedischen Arbeitsbeziehungen erfuhren in den letzten Jahrzehnten tiefgreifende Änderungen. Das schwedische Modell, das lange geprägt war von zentralisierten Lohnverhandlungen zwischen LO und SAF, eingebunden in konsensorientierte industrielle Beziehungen und Selbstregulation durch die Tarifpartner, besteht in dieser Form nicht mehr.

Der Übergang von einer Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft führte zu Veränderungen im Gewerkschaftsspektrum, die die Vorreiterrolle des LO zunehmend untergruben. Gleichzeitig wandten sich die Arbeitgeberverbände von zentralisierten Lohnverhandlungen ab und verfolgen seit den 80er Jahren eine offensive Strategie der Dezentralisierung von Tarifverhandlungen. Ansätze zur vollkommenen Individualisierung, wie sie z. B. vom damaligen Verband der Metallarbeitgeber verfolgt wurden, spielen jedoch heute keine Rolle mehr. Dezentralisierung als Programm ist heute bei den Arbeitgeberverbänden weniger bedeutsam als in den 80er und 90er Jahren. Sie waren sich darüber im Übrigen nie vollkommen einig. Die massiven Reorganisationen im Arbeitgeberlager sind teils auch auf diese inhaltlichen Differenzen zurückzuführen. Bis in die 90er Jahre stärkte die sozialdemokratische Politik der Vollbeschäftigung die Position der Gewerkschaften. Doch die schwere Wirtschaftskrise bewirkte eine Verschiebung der

politischen Prioritäten hin zu Inflationsbekämpfung und Haushaltskonsolidierung. Dies schwächte die Position der Gewerkschaften und verlangte ihnen große Kompromisse ab. Trotzdem ist die Streikfähigkeit der Gewerkschaften auch aufgrund eines hohen Organisationsgrades nach wie vor intakt. Ein von den Arbeitgebern angestrebtes vollständig dezentrales Tarifverhandlungssystem mit Schwerpunkt auf der betrieblichen Ebene ließ sich deshalb nicht gegen die Gewerkschaften durchsetzen.

Die Beteiligungsrechte der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene sind in Schweden ähnlich weitreichend wie in Deutschland. Zwar haben die betrieblichen Interessenvertretungen wenige Mitbestimmungsrechte, dafür besteht aber eine Verhandlungspflicht des Arbeitgebers zu einer umfassenden Themenpalette. Darüber hinaus sind betriebliche Interessenvertretungen in Schweden streik- und tariffähig, was ihre Handlungsmöglichkeiten stark erweitert. Auf Unternehmensebene sind die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen bereits in Unternehmen ab 25 Beschäftigten im Verwaltungsrat vertreten. Ein wesentlicher Unterschied zu Deutschland besteht darin, dass die betrieblichen Beteiligungsrechte in Schweden ausschließlich durch die Gewerkschaften wahrgenommen werden. Gesetzlich festgeschriebene Betriebsräte gibt es nicht. Ein weiterer Unterschied zur betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland besteht darin, dass die betrieblichen Beteiligungsrechte der Beschäftigten in Schweden zwar auch auf Gesetzen beruhen, aber entscheidend durch tarifvertragliche Regelungen der Sozialpartner ausgeformt werden.

Quellen

Altmeyer, W. (2003): Unternehmenskontrolle in der EU: Das skandinavische Modell, in: Mitbestimmung Nr. 4

Auswärtiges Amt, www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos

Europäisches Parlament (1997): Die Sozial- und Beschäftigungspolitik in Schweden, Working Papers, www.europarl.eu.int/workingpapers(soci/w13/summary_de.htm

EIRO – European Industrial Relations Observatory, www.eiro.eurofound.eu.int/
– Employer and union leaders in commerce urge a three year »stabilisation pact« www.eiro.eurofound.eu.int/print/1997/03/inbrief/se9703109n.html
– New agreement on cooperation and bargaining procedure in Swedish industry www.eiro.eurofound.eu.int/1997/03/inbrief/se9703110n.html

– New rules for pay determination claimed to lead to better agreements
www.eiro.eurofound.eu.int/1997/04/feature/se9704111f.html
– Managing directors positive about employee representatives on the board
www.eiro.eurofound.eu.int/1999/07/feature/se9907181f.html
– Thematic feature – works councils and other workplace employee representation and participation structures
www.eiro.eurofound.eu.int/2003/09/tfeature/se0309103t.html
– Committee proposes changes to implement EU information and consultation Directive
www.eiro.eurofound.eu.int/2004/09/inbrief/se0409101n.html

Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung

Kjellberg, A. (2001): Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen, in: Waddington, J./Hoffmann, R. (Hrsg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung – Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Westfälisches Dampfboot in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI), Münster

Kjellberg, A. (1998): Sweden: Restoring the model?, in: Ferner, A./Hyman, R. (Hrsg.): Changing Industrial Relations in Europe, Oxford

Koch, M. (2003): Arbeitsmärkte und Sozialstrukturen in Europa : Wege zum Postfordismus in den Niederlanden, Schweden, Spanien, Großbritannien und Deutschland, Wiesbaden

Lindbeck, A. (1997): The Swedish Experiment, Stockholm

LO (1999): The Swedish Labour Market, Facts and Figures, Stockholm, unter www.lo.se

Murhem, S. (2003): Turning to Europe: A New Swedish Industrial Relations Regime in the 1990s, Stockholm

National Mediation Office (Medlingsinstitutet), www.mi.se/index_eng.htm

Nyström, B. (2001): Schweden, in: Die Regelungen der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Band 2, Europäische Kommission, Referat V/D.2, Brüssel

Websites

Gewerkschaften

– Schwedische Gewerkschaftsbund LO, www.lo.se
– Gewerkschaftsdachverband der Angestellten und Beamten TCO, www.tco.se
– Gewerkschaftsdachverband der Akademiker SACO, www.saco.se

Arbeitgeberverband Svenskt Näringliv, www.svensktnaringsliv.se

National Mediation Office (Medlingsinstitutet), www.mi.se/index_eng.htm

Schwedische Reichsbank, www.riksbank.com

Schwedisches Institut, www.sweden.se

Schwedische Regierung/Gesetzestexte, www.sweden.gov.se/sb/d/3288/a/19565

- 1974 Workplace Union Representatives Act, Ministry of Industry, Employment and Communications
  www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/09/eb73003c.pdf
- 1976 Employment (Co-Determination in the Workplace) Act, Ministry of Industry, Employment and Communications
  www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/19/6ec580ac.pdf
- 1977 Work Environment Act, Ministry of Industry, Employment and Communication
  www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/26/7403b8a3.pdf
- 1977 The Work Environment Ordinance, Ministry of Industry, Employment and Communications
  www.av.se/english/legislation/ordinance.shtm
- 1982 Employment Protection Act, Ministry of Industry, Employment and Communications
  www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/30/a9693fd3.pdf
- 1987 Board Representation (Private Sector Employees) Act, Ministry of Industry, Employment and Communications
  www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/99/44/bf748fd4.pdf

Betriebliche Mitbestimmung in Frankreich

1. Einleitung

Die französischen Arbeitsbeziehungen unterscheiden sich in wichtigen Punkten von den industriellen Beziehungen in Deutschland. Zum einen spielt der Staat eine sehr viel größere Rolle bei ihrer Regulierung; zum anderen sind die Dachverbände von Gewerkschaften und Arbeitgebern traditionell schwach organisiert und durch interne ideologische Auseinandersetzungen gekennzeichnet. Hinzu kommen scharfe Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, die die Entwicklung einer konsensorientierten Sozialpartnerschaft erschweren.

Die organisatorische Schwäche der Tarifparteien und deren konfliktreiches Verhältnis trugen dazu bei, dass sich die französischen Arbeitsbeziehungen größtenteils durch Gesetzgebung und industrielle Konflikte etablierten, weniger durch Tarifverhandlungen. Diese Tatsache beeinflusste auch die Entstehung betrieblicher Interessenvertretungsstrukturen in Frankreich. Sie basieren auf einer Vielfalt von Vertretungsgremien. Teilweise überlagern sich Kompetenzen und Funktionen, deren Entstehung auf einen jeweils spezifischen historischen Kontext zurückgeht.

2. Historisch-soziale Entwicklung

Frankreich wurde im Gegensatz zu Deutschland schon früh zu einem geeinten Nationalstaat. Die Phase des Absolutismus (1648-1789) begründete einen staatlichen Zentralismus, der für die französische Gesellschaft bis heute prägend ist. Dazu gehört das weit verbreitete Verständnis, dass der Staat eine führende Rolle in der Wirtschaftsentwicklung einnimmt. Das Konzept der staatlichen Wirtschaftslenkung findet sich bereits unter dem Finanzminister Ludwig des XIV. und dem nach ihm benannten Colbertismus. Es umfasst die planmäßige Förderung der Wirtschaft und des Außenhandels, die Schaffung staatlicher Unternehmen und die Protektion des eigenen Marktes.[71] Diese Grundlagen beeinflussen die französische Wirtschaftspolitik bis heute.

71 Haensch/Tümmers (1991), S. 322 ff.

Weiterhin prägend für die französische Gesellschaft war die Französische Revolution, in der sich das Bürgertum gegen den Adel durchsetzte. Die Französische Revolution begründete einen auf das Individuum ausgerichteten Liberalismus, der allen intermediären Gruppen zwischen Staat und dem einzelnen Staatsbürger generell ablehnend gegenüber stand.[72]

Ausdruck dessen war das noch während der Französischen Revolution veröffentlichte Gesetz Loi de Chapelier von 1791. Es verbot alle beruflichen und standesmäßigen Zusammenschlüsse. Auch als das Streikrecht 1864 als individuelles Staatsbürgerrecht anerkannt wurde, blieben die sich bildenden Arbeitervereinigungen scharfen staatlichen Repressionen unterworfen. Ihr Höhepunkt war die Niederschlagung der Pariser Kommune 1871.

Erst im Jahr 1884 trat ein Gewerkschaftsgesetz in Kraft, das die Bildung von Gewerkschaften und Berufsverbänden mit mehr als 20 Mitgliedern erlaubte. Eine Vorraussetzung, um die Entwicklung der Arbeiterbewegung auf nationaler Ebene zu beschleunigen. 1895 wurde in Limoges der erste nationale Gewerkschaftsdachverband Frankreichs CGT (Confédération Générale du Travail) gegründet. Die ideologische Ausrichtung und das Selbstverständnis der französischen Gewerkschaftsbewegung insgesamt wurden nachhaltig durch die 1906 vom CGT verabschiedete Charter von Amiens geprägt. Darin bezeichnet der CGT die direkte Aktion, von der Fabrikbesetzung bis zum Generalstreik, als wichtigstes Mittel des gewerkschaftlichen Kampfes. Ziel ist die Verwirklichung einer Gesellschaftsordnung, in der die Produzenten des gesellschaftlichen Reichtums sich selbst verwalten. Die Verbindung und Zusammenarbeit mit politischen Parteien wird abgelehnt.

Die Charter von Amiens ist Ausdruck der anarchosyndikalistischen Strömung, die damals den CGT dominierte. Ihre Tradition wirkt bis heute nach. Sie zeigt sich in einem zwiespältigen Verhältnis der französischen Gewerkschaften zu politischen Parteien, im Selbstverständnis als militante Organisationen, in einer großen Autonomie der Basisgruppen und in dem noch vielfach in Gewerkschaftsstatuten verankerten Ziel der Überwindung der kapitalistischen Gesellschaftsordnung.[73] Aufgrund ihrer antikapitalistischen Grundhaltung lehnten die Gewerkschaften eine auf Konsens ausgerichtete Tarifvertragspolitik ebenso wie die betriebliche Mitwirkung lange Zeit ab. Denn sie befürchteten ihre Unabhängigkeit durch die Integration in die bestehende Sozialordnung zu verlieren.

72 Fischer (1996), S. 106 f.
73 Haensch/Tümmers (1991), S. 294

Nach dem Ersten Weltkrieg verloren die Anarchosyndikalisten allerdings ihren dominierenden Einfluss. Es kam zu immer stärkeren politischen Fraktionierungen innerhalb der französischen Gewerkschaftsbewegung. Kommunisten und Sozialdemokraten wandten sich gleichermaßen gegen den von ihnen als unpolitisch gesehenen Anarchosyndikalismus, da sich dieser gegen die Zusammenarbeit mit politischen Parteien aussprach. Damit wurde in Frankreich ein Gewerkschaftspluralismus begründet, der bis heute von teilweise heftigen Auseinandersetzungen zwischen den einzelnen Gewerkschaftsverbänden geprägt ist.

In wirtschaftlicher Hinsicht blieb Frankreich trotz beginnender Industrialisierung ab etwa 1830 bis weit ins 20. Jahrhundert vornehmlich ein Agrarstaat. Die Folgen der Weltwirtschaftskrise Anfang der 30er Jahre und eine versäumte Modernisierung der Industrie führten zum ökonomischen Niedergang und einhergehender großer Unzufriedenheit in der Bevölkerung. In diesem Kontext kam es 1936 zu einer Reihe spontaner Streiks und Fabrikbesetzungen, anfänglich ohne Aufruf der Gewerkschaften. Der damaligen Volksfront-Regierung unter Léon Blum gelang es jedoch dank zahlreicher Sozialreformen die Krise beizulegen, etwa durch Einführung der 40-Stunden-Woche (vorher 48 Stunden), bezahlten Jahresurlaub, Schulgeldbefreiung und Arbeitervertretungen in den Betrieben. Die Einführung von Personaldelegierten DP (délégues du personnel) beschränkte erstmals das absolute Weisungsrecht des Arbeitgebers im Betrieb.

Während des Zweiten Weltkrieges vereinten sich der kommunistische und der reformistische Flügel des CGT und wurden zum tragenden Element der Résistance. Durch ihre Rolle im Widerstand war die französische Arbeiterbewegung unmittelbar nach Kriegsende auf dem Höhepunkt ihrer Macht und stellte die stärkste politische Kraft dar. Allein der CGT zählte 1946 rund 5,5 Millionen Mitglieder.

Viele Unternehmer hingegen waren aufgrund der weit verbreiteten Kollaboration mit den deutschen Besatzern und der Vichy-Regierung diskreditiert oder geflohen. In vielen Betrieben übernahmen Belegschaftskomitees die Leitung. Diese Entwicklung wurde 1945 reglementiert durch das Gesetz zur Bildung von Betriebskomitees. Es gewährte Belegschaften in Betrieben ab 50 Beschäftigten Informations- und Anhörungsrechte sowie Mitbestimmungsrechte bei der Verwaltung der sozialen und kulturellen Einrichtungen des Betriebes. Das Direktionsrecht jedoch oblag weiterhin den Arbeitgebern bzw. wurde ihnen zurückgegeben.

Zu Beginn des Kalten Krieges unterminierten jedoch schon bald interne Auseinandersetzungen und externer Druck die einflussreiche Gewerkschaftsbewe-

gung. In dem nach 1945 mehrheitlich kommunistisch ausgerichteten CGT regte sich Widerstand gegen eine zu enge Bindung an die Kommunistische Partei und die offizielle Ablehnung des Marshall-Plans. Dies führte 1948 zur Abspaltung eines reformistischen Flügels, der mit etwa einer Million Mitglieder die CGT-Force Ouvrière (FO) gründete.

Die Modernisierung der französischen Wirtschaft wurde in der Nachkriegszeit zur nationalen Priorität erklärt. Durch eine staatlich geführte Wirtschaftspolitik leitete die Regierung de Gaulle einen strukturellen Wandel ein, der Frankreich in die Spitzengruppe der Industrie- und Handelsnationen führen sollte. Hierzu wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- umfangreiche Verstaatlichung der Energieversorgung und des Transportwesens, Teilverstaatlichung des Banken- und Versicherungswesens sowie Verstaatlichung zentraler Unternehmen, z. B. der Autofirma Renault und des Luftfahrtunternehmens SMECMA
- Vorantreiben nationaler Raumordnungs- und Technologiepolitik, um die wirtschaftliche Entwicklung der Regionen zu fördern
- System der staatlichen Wirtschaftsplanung (Planification) mit dem Ziel, die Industrie zu modernisieren

Die staatlich geführte Wirtschaftspolitik war überaus erfolgreich und führte zu einem einmaligen wirtschaftlichen Aufschwung in den 50er und 60er Jahren. Die Planification, die bis in die 90er Jahre beibehalten wurde, war Ausdruck der französischen Vorstellung vom Contrat Social, der Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammenführen sollte.

Die führende Rolle des Staates bei der Wirtschaftsentwicklung machte diesen jedoch auch zur Projektionsfläche sozialer Unzufriedenheit, die aus den Defiziten und Widersprüchen der Modernisierungspolitik resultierte. So kam es 1968 mit dem Ausbruch der Mai-Unruhen zur größten Streikbewegung seit 1944, die sich zu einer Staatskrise ausweitete. Ausgelöst wurden die Proteste von Studierenden, die verbesserte Studienbedingungen forderten. Innerhalb kürzester Zeit solidarisierten sich jedoch Arbeiterinnen und Arbeiter mit den Studierenden. Es kam zu spontanen Streiks, Betriebsbesetzungen und Demonstrationen bis hin zu einem einmonatigen landesweiten Generalstreik, an dem sich etwa 10 Millionen Menschen beteiligten.[74] Die Mai-Unruhen hatten ohne Beteiligung der Gewerkschaften begonnen, wurden aber bald von ihnen übernommen. Der allgemeine Protest wurde in verhandelbare, systemimmanente Forderungen umgemünzt, die

74 Haensch/Fischer (1994), S. 95 f.

der Mai-Bewegung ihre politische Sprengkraft nahmen. In Folge der Mai-Unruhen wurde den Gewerkschaften erstmalig ein gesetzlich verankertes Verhandlungsmandat und Betätigungsrecht im Betrieb zuerkannt.

Mit der Wahl von François Mitterand zum Staatspräsidenten (1981-95) und dem anschließenden Sieg bei den Parlamentswahlen gelang der Sozialistischen Partei 1982 die Regierungsübernahme. Im Bereich der Arbeitsbeziehungen waren die wichtigsten Reformprojekte der sozialistischen Regierung die Verstaatlichung zahlreicher Großbetriebe und Banken sowie die Neuerungen der Arbeitnehmerrechte. Unmittelbar nach der Wahl von François Mitterrand zum neuen Staatspräsidenten begann die neue Regierung 1981 mit der Umsetzung ihres angekündigten Nationalisierungsprogramms. Neben den noch verbliebenen Privatbanken wurden auch die wichtigsten Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie, der Elektronikbranche und der Rüstungsindustrie verstaatlicht. Am Ende der ehrgeizigen Verstaatlichungswelle dominierte der Staat Mitte der 80er Jahre fast die komplette Banken- und Versicherungswirtschaft und beschäftigte direkt oder indirekt ca. 4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies entsprach 25 % aller abhängig Beschäftigten.[75]

Von großer Bedeutung waren auch die Auroux-Gesetze von 1982, benannt nach dem damaligen Arbeitsminister. Ihr Ziel war, das französische Modell der Arbeitsbeziehungen, welches Konflikte gegenüber Verhandlungen bevorzugte, stärker in Richtung Kooperation der Sozialpartner zu verschieben. Tarifverhandlungen sollten stärker als Regulativ der Arbeitsbeziehungen entwickelt werden. Die Regierung hoffte, durch Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung und des Tarifvertragswesens die Dialogfähigkeit der Sozialpartner zu fördern und somit die Modernisierung der Wirtschaft sozial zu flankieren.[76] Dazu wurden u. a. verbindliche jährliche Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften eingeführt, sowohl auf betrieblicher als auch auf sektoraler Ebene.

Bei den Wahlen 1986 verlor Mitterand die absolute Mehrheit im Parlament und musste bis 1988 mit dem gaullistischen Premierminister Jacques Chirac regieren, der ihm 1995 in das Amt des Staatspräsidenten folgte. Die Reprivatisierung staatlicher Betriebe nahm 1986 ihren Anfang mit dem Sieg der Rechtsparteien bei den Parlamentswahlen. Sie wurde verstärkt unter einer weiteren konservativen Regierung von 1993 bis 1997 fortgeführt. Eine erneute Amtsperiode der Sozialistischen Partei von 1997 bis 2002 führte den eingeschlagen Weg der Konservativen fort.

75 Altmeyer (2001), S. 118
76 Goetschy (1998), S. 379

Die wichtigste Neuerung im Bereich der Arbeitsbeziehungen war die Einführung der 35-Stunden-Woche im Jahr 2000.

Gewerkschaften

Die französische Arbeiterbewegung ist traditionell gekennzeichnet durch Gewerkschaftspluralismus, politische Fragmentierung, Rivalität der einzelnen Gewerkschaftsorganisationen, geringe materielle und personelle Ressourcen sowie einen niedrigen Organisationsgrad. In Frankreich sind etwa zwei Millionen Personen in Gewerkschaften organisiert. Dies entspricht ca. 9 % aller Erwerbstätigen. Dieser Organisationsgrad ist der niedrigste aller EU-Länder.[77] In der Privatwirtschaft liegt der Organisationsgrad sogar nur bei ca. 6 %, während im öffentlichen Dienst (einschließlich Staatsbetrieben) ca. 20 % der Beschäftigten einer Gewerkschaft angehören.[78]

Der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad wird auf mehrere Gründe zurückgeführt: 1) Die anarchosyndikalistische Tradition der Gewerkschaften bevorzugte stets den Aufbau kleiner Aktivistengruppen anstelle des Ausbaus einer Massenmitgliedschaft.[79] 2) Die gewerkschaftsfeindliche Haltung der Arbeitgeber erschwerte insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben die Gewinnung neuer Mitglieder. 3) Die gesetzliche Ausweitung von Tarifverträgen auf alle Beschäftigten verringerte den Anreiz einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. 4) Ideologisch und politisch sind die Gewerkschaftsbewegung insgesamt sowie die einzelnen Organisationen zersplittert. Dies wirkt sich negativ auf die Werbung neuer Mitglieder aus.[80]

Die älteste Gewerkschaft ist die CGT (Confédération Générale du Travail). Sie wurde 1895 gegründet und hielt bis Ende des Zweiten Weltkrieges quasi eine Monopolstellung als wichtigste französische Gewerkschaft. Nach 1945 wurde sie durch die Abspaltung der FO geschwächt. Anfang der 90er Jahre verlor die CGT endgültig ihre Stellung als mitgliederstärkste Gewerkschaft. Sie ist seit den 1940er Jahren eng mit der Kommunistischen Partei Frankreichs PCF (Parti Communiste

77 iw-trends 2/2004 unter www.iwkoeln.de
78 Altmeyer (2001), S. 129
79 In Frankreich wird der Begriff Militant im Sinne von Gewerkschaftsaktivist verwendet.
80 Goetschy (1998), S. 369

Français) verbunden. Bis 1996 gehörte der Generalsekretär des CGT grundsätzlich dem Politbüro der PCF an.

Programmatisch strebt die CGT eine Überwindung der kapitalistischen Produktionsweise mit Hilfe von Verstaatlichung, Planung und demokratischer Wirtschaftsführung an. Die Strategie der CGT war jahrzehntelang auf gewerkschaftliche Mobilisierung und Protest ausgerichtet. Die Einbindung in die Gestaltung betrieblicher Prozesse wurde ebenso wie Tarifverhandlungen als Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen abgelehnt. Seit dem CGT-Kongress 1999 hat sich diese Linie jedoch geändert. Die neu gewählte Führung unter Bernard Thibault setzte zunehmend auf die Verbindung von Protest und Verhandlungen. Die neue Linie der CGT bewirkte auch eine Annäherung an die oft als reformistische bezeichnete Gewerkschaft CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail). Insbesondere beim Gesetz zur 35-Stunden-Woche kooperierten beide Gewerkschaften, um eine breite Umsetzung der Reform zu erreichen.[81] Ein permanentes Problem der CGT ist der dramatische Mitgliederschwund seit Anfang der 70er Jahre. Zwischen 1976 und 1992 verlor die CGT zwei Drittel seiner Mitglieder (von 2,3 Millionen auf 633.000).[82] Dieser Trend konnte in den 90er Jahren zwar verlangsamt, nicht aber gestoppt werden. 2005 war die CGT Frankreichs zweitgrößte Gewerkschaft mit rund 600.000 Mitgliedern.[83]

Die CGT-FO (CGT-Force Ouvrière) gründete sich 1948 als Abspaltung des CGT aus Ablehnung der zunehmend engen Verbindung zwischen CGT und der Kommunistischen Partei Frankreichs. Von Beginn an ist die FO extrem antikommunistisch ausgerichtet. Ihre innere ideologische Vielfalt erweist sich seit ihrer Gründung allerdings als Schwäche: Das politische Spektrum der FO reicht von Trotzkisten und Anarchosyndikalisten über Sozialisten bis hin zu Konservativen. Traditionell spielt die FO eine große Rolle bei Tarifverhandlungen, insbesondere auf sektoraler Ebene. Sie schätzt Tarifverhandlungen als eines der wichtigsten Mittel zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen.

Seit dem Gewerkschaftskongress 1989 konnte sich innerhalb der FO eine Fraktion durchsetzen, die verstärkt auf den Aufbau sozialer Gegenmacht setzt. Nicht zuletzt, um sich von der sozialpartnerschaftlich orientierten Gewerkschaft CFDT abzugrenzen. Die FO, deren Organisationsschwerpunkte traditionell im öffentliche Dienst und ehemals staatlichen Industriebetrieben liegt, ist ebenso wie

81 EIRO (1999), CFDT and CGT hold congresses and move closer together
82 Goetschy (1998), S. 362
83 Auswärtiges Amt unter www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos

andere Gewerkschaften von drastischen Mitgliedsverlusten betroffen. Aktuell hat die FO noch ca. 350.000 Mitglieder.[84]

Die CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) entstand 1964 aus der Mehrheitstendenz der christlichen Gewerkschaftsbewegung CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens). Um jegliche christliche Assoziation zu vermeiden änderte sie ihren Namen in CFDT, während die Minderheit den Namen CFTC behielt. Seit Ende der 70er Jahre propagiert die CFDT verstärkt eine sozialpartnerschaftliche Ausrichtung, die Tarifverhandlungen ins Zentrum gewerkschaftlichen Handelns stellt.

Die CFDT konnte als einziger Gewerkschaftsdachverband den Mitgliederrückgang in den 90er Jahren stoppen.[85] Dadurch wurde sie zur größten Gewerkschaft noch vor der CGT mit heute 650.000 Mitgliedern. Die Organisationsschwerpunkte der CFDT liegen vor allem im Dienstleistungssektor und im Angestelltenbereich.[86]

Die 1919 gegründete Gewerkschaft CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens) beruft sich auf die päpstliche Enzyklika Rerum Novarum als eine der Säulen der katholischen Soziallehre. Sie tritt für die friedliche Zusammenarbeit von Kapital und Arbeit ein. In diesem Rahmen setzt die CFTC auf Tarifverhandlungen und Interessensausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie plädiert für gewerkschaftliche Autonomie und ist parteipolitisch unabhängig. Nach Abspaltung der CFDT 1964 blieb die Mitgliedschaft der CFTC über Jahre hinweg stabil und liegt heute bei rund 150.000 Mitgliedern. Diese stammen überwiegend aus der Privatwirtschaft mit regionalen Schwerpunkten in Elsass-Lothringen.[87]

Der Gewerkschaftsverband CFE-CGC Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadre) wurde am Ende des Zweiten Weltkriegs gegründet. Er ist der Verband der mittleren und leitenden Angestellten. Der CFE-CGC ist der einzige Gewerkschaftsverband, der seine Vertretung auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkt. Er sieht sich als dritte Kraft zwischen Kapital und Arbeit und bedient sich nur in sehr beschränktem Maße gewerkschaftlicher Mittel. Seine Hauptaufgabe sieht er darin den Einfluss der

84 Ebd.
85 EIRO (1999), CFDT and CGT hold congresses and move closer together
86 Auswärtiges Amt unter www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos
87 Altmeyer (2001), S. 126

mittleren Managementebene zu erhöhen und durch Tarifverträge Verbesserungen für seine Mitglieder zu erreichen.[88]

Status der repräsentativen Gewerkschaften

Ebenso wie in Spanien gibt es in Frankreich den rechtlichen Status der repräsentativen Gewerkschaften. Der Status der Repräsentativität ist seit 1950 gesetzlich verankert. Demzufolge werden Gewerkschaften als formal repräsentativ anerkannt, wenn sie folgende Voraussetzungen erfüllen: ausreichende Mitgliederzahl, Unabhängigkeit von den Arbeitgebern, regelmäßiges Beitragsaufkommen, Erfahrung und langjähriges Bestehen, eine patriotische Gesinnung während der Besatzungszeit im Zweiten Weltkrieg. An den Status der Repräsentativität sind bestimmte Rechte geknüpft. Nur die repräsentativen Gewerkschaften sind befugt Tarifverträge abzuschließen; sie haben das Vorrecht bei der Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten für die betrieblichen Vertretungsgremien. Außerdem sind sie an der Verwaltung der Sozialversicherung und der Arbeitsschiedsgerichte beteiligt. Auf nationaler Ebene sind folgende Gewerkschaften als repräsentativ anerkannt: CGT, FO, CFDT, CFTC und CFE-CGC (letztere ausschließlich für mittlere und leitende Angestellte).

Nicht formal repräsentative Gewerkschaften werden gemeinhin als autonome Gewerkschaften bezeichnet. Sie können den Status als repräsentative Gewerkschaft auf betrieblicher Ebene beantragen, wenn sie eine bestimmte Mitgliederzahl sowie Aktivität und Unterstützung bei den Wahlen der betrieblichen Gremien nachweisen können.

Gewerkschaftliche Repräsentanz bei Wahlen zu Betriebskomitees und Arbeitsschiedsgerichten

Die allgemeine Repräsentativität der französischen Gewerkschaften wird nicht nur nach ihrer Mitgliederzahl bemessen. Es zählt auch der Wähleranteil, den jede Gewerkschaft bei den zweijährlichen Wahlen zu den Betriebskomitees CE (Comité d'Entreprise) und den fünfjährlichen Wahlen zu den Arbeitsschiedsgerichten auf sich vereinen kann. Diese Wahlen gelten für Gewerkschaften, Staat und Arbeitge-

88 Kißler (Hrsg.) (1985), S. 48

ber als wichtiger Gradmesser für die Stärke der Gewerkschaften. Bei den Wahlen zu den Betriebskomitees 2003 beteiligten sich rund 64 % der Beschäftigten. Dies entsprach – verglichen mit den vorausgegangenen Wahlen – einer stabilen Wahlbeteiligung. Die fünf repräsentativen Gewerkschaften konnten rund 70 % der Stimmen auf sich vereinigen.

Bei den so genannten Sozialwahlen, mit denen die mit Laien besetzten Arbeitsschiedsgerichte[89] gewählt werden, lag die Wahlbeteiligung 2002 bei knapp 33 %. Dies entsprach einem Rückgang von 1,5 % im Vergleich zur letzten Sozialwahl 1997. Für die Sozialwahlen können nur repräsentative Gewerkschaften auf nationaler oder betrieblicher Ebene Kandidatinnen und Kandidaten stellen.

Die Ergebnisse der Wahlen zu Betriebskomitees und Arbeitsschiedsgerichten zeigen, dass die Beschäftigten die Gewerkschaften weit mehr unterstützen als ihr schwacher Organisationsgrad vermuten ließe.

	Betriebskomitee-wahlen 2003[90]	**Wahlen zum Arbeitsschieds-gericht 2002**
Wahlbeteiligung insgesamt	**63,8 %**	**32,7 %**
Stimmenanteil		
CFDT	22,6 %	25,2 %
CGT	22,1 %	32,1 %
FO	12,7 %	18,3 %
CFTC	6,7 %	9,7 %
CFE-CGE	6,6 %	7 %
Unorganisierte	23,2 %	-
Autonome Gewerkschaften	6,2 %	6,5%

89 Die paritätisch besetzten Arbeitsschiedsgerichte existieren seit 1806, Neuwahlen finden alle fünf Jahre statt. Jedes Gericht besteht aus fünf Kammern – Industrie, Handel, sonstige Dienstleistungen, Landwirtschaft, leitende Angestellte – von denen jede mit je vier gewählten Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite besetzt ist. Landesweit sind dabei auf beiden Seiten jeweils rund 7.000 Sitze zu vergeben. 15 Millionen Lohnabhängige und zwei Millionen Arbeitgeber waren bei den letzten Wahlen 2002 wahlberechtigt. Stimmberechtigt sind allerdings nur die abhängig Beschäftigten im Privatsektor und nicht im öffentlichen Sektor, mit Ausnahme der Eisenbahner.

90 DARES unter www.travial.gouv.fr/pubblications/picts/titres/titre2530/integral/2005.09-37.1.pdf

Unternehmensverbände

In Frankreich wird im Allgemeinen nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Patron gesprochen. Der Begriff Patronat bezeichnet die Gesamtheit der Arbeitgeber und wird oft synonym für den größten Unternehmensverband MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) verwendet. Der Begriff Patron stammt aus vorindustrieller Zeit. Er ist geprägt von Wertvorstellungen eines unternehmerischen Paternalismus, in denen der Patron sowohl die oberste Autorität als auch eine Führsorgefunktion seinen Angestellten gegenüber einnahm. Dieses autokratische Rollenverständnis prägte lange Zeit nicht nur Unternehmensstrukturen. Es führte auch zu einer aggressiv-ablehnenden Haltung gegenüber betrieblichen Vertretungsstrukturen im Allgemeinen und Gewerkschaften im Besonderen, vornehmlich in kleinen und mittelständischen Unternehmen.[91] Das Image der französischen Arbeitgeber als paternalistisch und autokratisch hat sich jedoch seit den 70er Jahren teilweise gewandelt. Arbeitskämpfe (1968), Wirtschaftskrise (nach 1973), europäische Integration und zunehmende internationale Konkurrenz führten zu veränderten Managementstrategien, die in verstärktem Maße auf Flexibilität und Eigenverantwortung der Beschäftigten setzten. Dies förderte auch die Bereitschaft zum sozialen Dialog im Unternehmen.

Die ersten lokalen Arbeitgeberverbände bildeten sich um 1840 zum Schutz vor ausländischer Konkurrenz. Anfang des 20. Jahrhunderts waren die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch schwach organisiert. Die Regierung förderte daher die Bildung des nationalen Verbandes CGPF (Confédération Générale de la Production Française), um einen Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite zu haben. Nachdem dieser Verband von der Vichy-Regierung aufgelöst wurde, ging die Gründung seiner Nachfolgeorganisation CNPF (Conseil National du Patronat Français) 1946 ebenfalls auf die Regierung zurück. Erst seit 1969 konnte der CNPF national bindende, branchenübergreifende Tarifverträge aushandeln. 1998 benannte sich der CNPF in MEDEF um und entfernte als Teil der Erneuerung das Wort Patronat aus seinem Namen. Im Zuge der Neuorganisation des umbenannten Arbeitgeberverbandes kündigte MEDEF an, seine Beteiligung an intersektoralen Verhandlungen stark zu reduzieren. Stattdessen sollte der soziale Dialog nach Meinung von MEDEF vor allem auf Unternehmensebene oder sektoraler Ebene stattfinden, soweit die Unternehmen dies begrüßten.[92]

91 www.vie-publique.fr
92 EIRO (1998), Change in the employers' camp – CNPF becomes MEDEF

Im Gegensatz zum Pluralismus der Gewerkschaftsbewegung besteht auf Arbeitgeberseite nur der MEDEF als bedeutendster Unternehmensverband, der in sich aber sehr heterogen ist. Innerhalb des MEDEF ist der Arbeitgeberverband der Metallindustrie am einflussreichsten.

3. Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen/Wirtschaftliche Rahmendaten

Im Rahmen von verschiedenen Interessenvertretungssystemen in Europa steht das französische Modell für ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung. Anders als in Deutschland haben die Gewerkschaftsvertretungen starken Einfluss auf das Betriebskomitee und sind das einzige tariffähige Gremium im Betrieb.

Ein weiteres Kennzeichen der französischen Arbeitsbeziehungen ist ein insgesamt eher konfliktreiches Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Es ist allgemein von großem Misstrauen und geringerer Kooperationsbereitschaft geprägt als in Deutschland. Dies ist bedingt durch die sich wechselweise beeinflussende historische Entwicklung einer

a) paternalistisch-autokratischen Tradition der Arbeitgeber und dem weitgehenden Ausschluss der Arbeiterbewegung von jeglicher Teilhabe an politischen und sozialen Rechten im 18. und 19. Jahrhundert;
b) eher militanten und radikalen Gewerkschaftsbewegung, die traditionell darauf ausgerichtet war das kapitalistische Wirtschafts- und Gesellschaftssystem zu überwinden und keinen sozialen Kompromiss zu suchen.

   Unter den westlichen Industrienationen zählt Frankreich zu den Ländern, in denen die Rolle des Staates bei der Entwicklung der Wirtschaft sehr ausgeprägt ist. Dies gilt nicht nur für die Gestaltung der wirtschaftlichen Rahmenbedingung und der Zielvorgaben für die französische Wirtschaft, sondern auch für die Arbeitsbeziehungen selbst. Bedingt durch die organisatorische Schwäche der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände ist die Tarifautonomie nur schwach entwickelt. Anstelle von tarifvertraglichen Vereinbarungen regeln daher oft Gesetze und staatliche Verordnungen entscheidende Fragen der Arbeitsbeziehungen. Beispiele für diesen staatlichen Interventionismus sind die Existenz des gesetzlichen Mindestlohns SMIC (Salaire Interprofessionel de Croissance), die Einführung der 35-Stunden-Woche sowie die Einführung der

Verhandlungspflicht auf betrieblicher und sektoraler Ebene durch die Auroux-Gesetze 1982.

Die französische Wirtschaft ist durch drei Hauptmerkmale gekennzeichnet: 1) Wie beschrieben ist der Einfluss des Staates auf die Wirtschaft relativ groß. Dies liegt zum einen daran, dass in Frankreich verglichen mit anderen entwickelten Volkswirtschaften immer noch ein Großteil der Industriebetriebe in öffentlicher Hand ist und somit großen Raum einnimmt. Zum anderen hat der Staat durch die Planification großen Einfluss auf die Industriepolitik und die strukturelle Entwicklung der französischen Volkswirtschaft genommen. 2) In der französischen Wirtschaft entstanden durch Konzentrationsprozesse in der Vergangenheit mächtige Konzerne, die die jeweiligen Wirtschaftszweige dominieren. 3) Daneben ist nach wie vor eine große Anzahl kleiner und mittlerer Betriebe oft in Familienbesitz.
Gemessen an seinem BIP von 1,71 Milliarden Euro im Jahr 2005 ist Frankreich die viertgrößte Wirtschaftsmacht der Welt.[93] Das Wirtschaftswachstum blieb in Frankreich im Jahr 2006 mit 2 % am unteren Ende der amtlichen Zielprojektionen vom Jahresanfang stecken. Innerhalb der Europäischen Union ist Frankreich der größte Exporteur landwirtschaftlicher Erzeugnisse. Im Dienstleistungssektor spielt neben den Finanzdienstleistungen vor allem die Tourismusbranche eine bedeutende Rolle. In der weiterverarbeitenden Industrie nehmen Pharmaindustrie, Automobilhersteller sowie Luft- und Raumfahrtindustrie entscheidende Positionen ein. Der wichtigste Handelspartner Frankreichs ist die Bundesrepublik Deutschland.

Ein großes Problem der französischen Gesellschaft ist die kontinuierlich hohe Arbeitslosigkeit seit den 80er Jahren. Die Zahl der Arbeitslosen lag im 2006 bei 8,6 %.[94] Frankreich nimmt damit neben Deutschland die Spitzenstellung unter den fünf wichtigsten EU-Mitgliedern ein. Insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit lag mit 23 % in 2006 deutlich höher als in den anderen EU-Staaten.[95]

93 Nationale Statistikbehörde INSEE unter www.insee.fr
94 Ebd.
95 Ebd.

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung

In Frankreich gibt es ein dualistisches System der betrieblichen Interessenvertretung. Zum einen gibt es gewählte Gremien, die die ganze Belegschaft vertreten: Die Personaldelegierten DP (Délégues du Personnel) und das Betriebskomitee CE (Comité d'Entreprise). Zum anderen gibt es die Gewerkschaftsdelegierten (Délégues Syndicaux), die die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft vertreten. Ab einer bestimmten Unternehmensgröße sind die Gewerkschaftsdelegierten in einer Gewerkschaftssektion SSE (Section Syndicale d'Entreprise) zusammengefasst. Ebenso wie in Deutschland gibt es in Frankreich auch Interessenvertretungsstrukturen auf Unternehmens- und Konzernebene: Das Zentralbetriebskomitee CCE (Comité Central d'Entreprise) und den Konzernausschuss (Comité de Groupe). Eine weitere Institution auf betrieblicher Ebene ist der Arbeitssicherheitsausschuss CHS-CT (Comité d'Hygiène et de Securité – Conditions de Travail).

Diese Institutionen werden im Folgenden erläutert. Zudem ermöglicht Frankreichs Unternehmensmitbestimmung die Entsendung von betrieblichen Interessenvertreterinnen und –vertretern in den Verwaltungsrat der Unternehmen. Diese wird am Ende dieses Abschnitts kurz beschrieben.

Die Personaldelegierten DP (Délégues du Personnel)

Die Institution der Personaldelegierten wurde 1936 von der damaligen Volksfront-Regierung eingeführt und bedeutete rechtlich die erste Einschränkung des unternehmerischen Direktionsrechts. In Betrieben mit mindestens 11 Beschäftigten über 26 Jahren ist der Arbeitgeber verpflichtet zur Wahl von Personaldelegierten aufzurufen.

Aufgaben und Rechte

Aufgabe der Personaldelegierten ist es, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Tarifverträge zu überwachen sowie Probleme und Beschwerden der Belegschaft dem Arbeitgeber vorzutragen. Dazu findet mindestens einmal im Monat eine

Sitzung mit dem Arbeitgeber statt. Die DP haben das Recht, das Personalregister einzusehen um einen Überblick zu bekommen, wer im Betrieb mit welchem Status arbeitet. Weiterhin können die DP bei Konflikten im Betrieb die staatliche Arbeitsinspektion einschalten. Die Arbeitsinspektion ist auch für die Kontrolle geltender Gesetze und Tarifverträge zuständig und kann ohne Vorankündigung Betriebsbesuche durchführen und Unterlagen einsehen. Bei Verstößen kann sie den Arbeitgeber verwarnen und ein Bußgeld verhängen.[96]

Wahl und Ressourcen

Die DP werden von der Belegschaft nach Listenwahl gewählt, analog zum Wahlmodus des Betriebskomitees (s. u.). Die Amtsperiode wird durch sektorale oder betriebliche Vereinbarungen festgelegt und beträgt zwischen zwei und vier Jahre. Die DP haben Anrecht auf einen eigenen Raum und dürfen die Belegschaft durch Aushänge informieren. Die Anzahl der DP ist abhängig von der Betriebsgröße; sie liegt zwischen einem und maximal 46 DP sowie jeweils einer/einem Stellvertreter/in. Der Freistellungsumfang beträgt 15 Stunden im Monat. In Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, die kein Anrecht auf Bildung eines Arbeitssicherheitsausschusses haben, nehmen die DP zusätzlich dessen Aufgaben wahr. Hierzu steht ihnen eine Freistellung von zusätzlich zehn Stunden zu. Alle DP haben einen besonderen Kündigungsschutz.

Das Betriebskomitee CE (Comité d'Entreprise)

Die rechtliche Grundlage für die Einrichtung eines CE wurde nach dem Zweiten Weltkrieg geschaffen. Sie trägt der starken Stellung der Arbeiterbewegung in der damaligen Zeit Rechnung. In Betrieben ab 50 Beschäftigten wird zusätzlich zu den DP ein CE gewählt. In Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten kann der Arbeitgeber beide Gremien zu einem einzigen Gremium, dem DU (Délégation Unique) zusammenfassen. Ähnlich dem deutschen Betriebsrat ist das CE dem Unternehmenswohl verpflichtet und soll sogar, anders als in Deutschland, zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers vermitteln. Diesem Rollenverständnis des französischen CE entspricht auch, dass der Arbeitgeber

96 Gohde (2005), S. 17

den Vorsitz bei seinen monatlichen Sitzungen innehat. Die gewählten Mitglieder des CE können sich jedoch auch außerhalb der monatlichen Sitzungen jederzeit ohne den Arbeitgeber treffen. Das CE besteht aus mindestens drei und maximal 15 stimmberechtigten Mitgliedern und der gleichen Anzahl von Stellvertretern plus Arbeitgeber.

Tabelle 2

Anzahl der Beschäftigten[97]	Anzahl der gewählten CE-Mitglieder
50 – 74	3
75 – 99	4
100 – 399	5
400 – 749	6
750 – 999	7
1.000 – 1.999	8
2.000 – 2.999	9
3.000 – 3.999	10
4.000 – 4.999	11
5.000 – 7.499	12
7.500 – 9.999	13
10.000 und mehr	15

Aufgaben und Rechte

Das CE hat Informations- und Anhörungsrechte bezüglich sozialer Angelegenheiten, Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der wirtschaftliche Situation des Unternehmens. Das endgültige Entscheidungsrecht liegt jedoch beim Arbeitgeber. Lediglich bei der Einführung von Gleitzeit steht dem CE ausdrücklich ein Vetorecht zu. Mitbestimmungsrechte hat der CE bei der Verwaltung der sozialen und kulturellen Einrichtungen des Betriebes, z. B. Kantine, Ferienmaßnahmen und Betriebskrankenkasse.[98] Zur Ausübung dieser Rechte steht dem CE ein Budget für soziale und kulturelle Angelegenheiten zur Verfügung. Es entspricht einem

97 Ebd., S. 13
98 Altmeyer (2001), S. 140

jährlich verhandelten Prozentsatz der Bruttolohnsumme des Betriebes, durchschnittlich etwa 1,3 %.[99]
Seit 1986 kann das CE auch Betriebsvereinbarungen über eine Gewinnbeteiligung der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber abschließen. Dies ist eine Neuerung, da ansonsten nur die Gewerkschaftsdelegierten ein Verhandlungsmandat haben.

Wahl

Die Mitglieder des CE wurden bisher alle zwei Jahre gewählt. Ab August 2005 wurde die Amtsperiode des CE in kleinen und mittleren Unternehmen auf bis zu vier Jahre ausgeweitet, analog zur Regelung für Personaldelegierte. Die Wahl findet in getrennten Wahlkollegien statt: einem für Arbeiter und einfache Angestellte, einem weiteren für Vorarbeiter, Techniker und Meister. In Betrieben ab 500 Beschäftigten gibt es ein drittes Wahlkolleg für Ingenieure und leitende Angestellte. Im ersten Wahlgang obliegt die Kandidatenaufstellung den repräsentativen Gewerkschaften. Finden diese nicht genügend Kandidaten oder liegt die Wahlbeteiligung in einem Wahlkolleg unter 50 % gibt es einen zweiten Wahlgang. Dieser steht auch Unorganisierten und Kandidaten autonomer Gewerkschaften offen.

Ressourcen

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben hat das lokale CE das Recht Sachverständige hinzuzuziehen. Dies gilt insbesondere bei der Einführung neuer Technologien. So genannte Technologieexperten sollen dem CE helfen, die Konsequenzen der Einführung neuer Technologien besser einschätzen zu können.

Das CE hat einen gesetzlichen Anspruch auf ein eigenes Budget, das 0,2 % der betrieblichen Bruttolohnsumme entspricht, sowie auf einen eigenen Raum im Betrieb. Der Freistellungsumfang beträgt für alle Mitglieder des CE 20 Stunden pro Monat. Ebenso wie die Personaldelegierten unterliegen die Mitglieder des CE einem besonderen Kündigungsschutz. Der Anspruch auf Fortbildungsmaßnahmen ist in Frankreich nicht an ein Wahlmandat geknüpft. Stattdessen steht Betrieben ab 100 Beschäftigten ein bestimmtes Tageskontingent für Fortbildungsmaßnahmen zur Verfügung, das grundsätzlich von allen Beschäftigten genutzt werden kann.

99 Körner (1999), S. 85

In der Regel nehmen jedoch nur die Mitglieder der gewählten Gremien oder Gewerkschaftsdelegierte an Fortbildungsmaßnahmen teil.

Gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb

Als Reaktion auf die große Streikwelle von 1968 wurde zum ersten Mal die Rolle der Gewerkschaften im Betrieb gesetzlich anerkannt. Seitdem hat jede formal repräsentative Gewerkschaft das Recht, in Betrieben ab 50 Beschäftigten eine Gewerkschaftssektion SSE (Section Syndicale d'Entreprise) zu bilden. Die Mitglieder der SSE sind die Gewerkschaftsdelegierten DS (Délégues Syndicaux). Die Anzahl der DS hängt von der Beschäftigtenzahl ab und liegt zwischen einem und fünf DS pro Gewerkschaft und Betrieb.

Aufgaben und Rechte

Die wichtigste Aufgabe der DS ist die Führung der jährlichen Tarifverhandlungen, zu denen der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist. Dabei spielen Lohn- und Arbeitszeitfragen die größte Rolle. Weniger bedeutsam sind Themen wie Weiterbildung, technologischer Wandel und Arbeitsbedingungen.[100] Ausgenommen Vereinbarungen zur Gewinnbeteiligung (vgl. oben Aufgaben und Rechte des CE) sind Gewerkschaftssektionen als einzige betriebliche Gremien berechtigt Kollektivverhandlungen zu führen. Dafür haben die DS das Recht, als nicht stimmberechtigte Mitglieder an den monatlichen Sitzungen der DP und des CE teilzunehmen und die gleichen Unterlagen zu erhalten wie diese.

Die SSE sind Dreh- und Angelpunkt nicht nur der gewerkschaftlichen, sondern der betrieblichen Interessenvertretung insgesamt. Sie ernennen die Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahlen der DP und des CE und sind für die gewerkschaftspolitische Koordination dieser Gremien zuständig. Gleichzeitig halten sie Kontakt zu den gewerkschaftlichen Strukturen außerhalb des Betriebes. Anders als in Spanien werden die DS dabei nicht von den jeweiligen Gewerkschaftsmitgliedern eines Betriebes gewählt, sondern in den meisten Fällen von der örtlichen Verwaltungsstelle der Gewerkschaft ernannt. Gibt es in einem Betrieb keine Gewerkschaftsdelegierten haben die Gewerkschaften seit 1996 das Recht einer/einem

100 Goetschy (1998), S. 384

nicht organisierten Beschäftigten eine Gewerkschaftsvollmacht (Mandatement Syndical) auszustellen und ihr/ihm dadurch die Kollektivverhandlungsrechte des DS zu übertragen.

Ressourcen

Die DS haben das Recht im Betrieb Mitgliederversammlungen außerhalb der Arbeitszeit abzuhalten, an denen auch Nichtmitglieder teilnehmen können. Des Weiteren stehen ihnen ein eigenes Aushangbrett und in Betrieben ab 200 Beschäftigten ein gemeinsamer Raum zu. In Betrieben ab 1.000 Beschäftigten hat jede SSE Anspruch auf einen eigenen Raum.

Der Freistellungsumfang der DS beträgt zwischen 10 und 20 Stunden pro Monat, abhängig von der Betriebsgröße. Dazu kommen noch zwischen 10 und 15 Stunden jährlich für die Durchführung von Tarifverhandlungen. Zusätzlich werden die DS für die Teilnahme an den monatlichen Sitzungen der gewählten Gremien freigestellt. Ebenso wie die Mitglieder der gewählten Gremien gilt für die DS ein besonderer Kündigungsschutz.

Überbetriebliche Gremien der Interessenvertretung

Ähnlich wie in Deutschland gibt es auch in Frankreich Gremien der überbetrieblichen Interessenvertretung: das Zentralbetriebskomitee CCE (Comité Central d'Entreprise) und den Konzernausschuss (Comité de Groupe). Von der Funktionsebene entsprechen diese Gremien in etwa dem deutschen GBR und KBR.

Das Zentralbetriebskomitee tagt zweimal jährlich unter Vorsitz des Arbeitgebers. Es hat Informations- und Anhörungsrechte bezüglich der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Entsprechend der Regelung für das CE hat jede repräsentative Gewerkschaft das Recht eigene Repräsentanten (Représentants Syndicaux au Comité Central d'Entreprise) ins CCE zu entsenden, die mit beratender Stimme an den Sitzungen teilnehmen. In Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten können die Gewerkschaften auch Zentralgewerkschaftsdelegierte (Délégues Syndicaux Central) ernennen. Sie nehmen ebenfalls an den Sitzungen

des Zentralbetriebsratskomitees teil und schließen Tarifverträge auf Unternehmensebene ab.[101]

Auf Ebene des Gesamtkonzerns wurde 1982 die gesetzliche Grundlage für die Bildung von Konzernausschüssen geschaffen. Die Ausgestaltung dieses Gremium ist Aufgabe der Tarifpartner. Das Gesetz schreibt lediglich vor, dass sich der Konzernausschuss zweimal jährlich unter Vorsitz des Verwaltungsratsvorsitzenden trifft und die Amtszeit der maximal 30 Mitglieder zwei Jahre beträgt. Die Mitglieder des Konzernausschusses werden von den repräsentativen Gewerkschaften ernannt.

Einmal pro Jahr können die überbetrieblichen Gremien auf Kosten des Arbeitgebers einen externen Wirtschaftssachverständigen hinzuziehen. Er analysiert aus Gewerkschaftssicht die umfangreichen Geschäftsunterlagen, die der Arbeitgeber den Betriebskomitees zur Verfügung stellen muss. Diese Analyse wird während der Sitzung mit dem Arbeitgeber diskutiert.[102] In Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten kann zusätzlich eine fünfköpfige Wirtschaftskommission gebildet werden, die mindestens zweimal pro Jahr zusammentritt und ähnliche Funktion wie die externen Wirtschaftssachverständigen hat.

Der Gesundheits- und Sicherheitsausschuss CHS-CT (Comité d'Hygiène et de Sécurité – Conditions de Travail)

Wie für andere betriebliche Gremien auch wurde die rechtliche Grundlage der heutigen Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse mit den Auroux-Gesetzen von 1982 geschaffen. Seither ist der Arbeitgeber verpflichtet in Betrieben ab 50 Beschäftigten einen CHS-CT einzurichten. Dieser tagt mindestens vierteljährlich. Abhängig von der Beschäftigtenzahl besteht er aus 3 bis 9 Mitgliedern, die alle zwei Jahre von den DP und den Mitgliedern des CE gewählt werden, den Vorsitz hat der Arbeitgeber. Aufgabe des CHS-CT ist die Kontrolle der korrekten Anwendung der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorschriften. Dazu hat der CHS-CT Informations- und Anhörungsrechte. In bestimmten Gefahrensituationen kann er die Abschaltung von Anlagen erzwingen, indem er die Arbeitsinspektion hinzuzieht.

101 Altmeyer (2001), S. 145
102 Ebd.

Die Mitglieder des CHS-CT genießen einen besonderen Kündigungsschutz und sind freigestellt für die Teilnahme an Sitzungen. Darüber hinaus beträgt ihr Freistellungsumfang 2 bis 20 Stunden, abhängig von der Betriebsgröße.

Arbeitnehmerbeteiligung am Verwaltungsrat

Das französische Modell der Unternehmenskontrolle ist in der Regel eingliedrig strukturiert. Es gibt dort nur ein Gremium, den Verwaltungsrat. Anders als in Deutschland, wo es Aufsichtsrat und Vorstand gibt. In Frankreich können die Betriebskomitees 2 bis 4 Mitglieder in beratender Funktion zu den Sitzungen des Verwaltungsrats entsenden, sie sind aber nicht stimmberechtigt. Insgesamt hat die Arbeitnehmerbeteiligung am Verwaltungsrat eher symbolischen Charakter.

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es?

Im Vergleich zu Deutschland bestehen in Frankreich geringe gesetzliche Beteiligungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene. Fehlende formale Mitbestimmungsrechte machen Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber nur mit Arbeitskämpfen durchsetzbar.

Das Streikrecht ist als individuelles Menschenrecht in der Verfassung verankert und wird oft von den Beschäftigten direkt ausgeübt, d. h. ohne vorherige Organisation oder gewerkschaftliche Unterstützung. Demzufolge besteht keine Friedenspflicht während Tarifverhandlungen oder der Laufzeit von Tarifverträgen. Zudem können Gewerkschaften für Streiks nicht haftbar gemacht werden. Dank des umfassenden französischen Streikrechts sind Streikanlässe nicht auf betriebliche Themen begrenzt. Die Beschäftigten können sowohl für einen besseren Tarifvertrag streiken als auch für politische Forderungen, die sich an die Regierung richten. Damit ein Streik rechtmäßig ist, bedarf es mindestens drei Teilnehmer. Im privaten Sektor erfordern Streiks keine Vorwarnung. Die Beschäftigten des öffentlichen Diensts sind hingegen gesetzlich verpflichtet einen Streik fünf Tage vor Beginn anzukündigen.[103]

Das Betriebskomitee muss vom Arbeitgeber zu sozialen und wirtschaftlichen Fragen rechtzeitig und umfassend informiert und angehört werden. Die

103 Altmeyer (2001), S. 134 f.

Informations- und Anhörungsrechte umfassen: detaillierte Informationen zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens inklusive Beschäftigungslage und deren voraussichtliche Entwicklung, Forschungspolitik, Organisation und allgemeine Verwaltung des Unternehmens, Organisation der Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Kurzarbeit und unsichere Arbeitsverhältnisse, Kollektivverträge, Gewinnbeteiligung der Belegschaft, Gleichstellungsfragen und Veränderungen der Geschäftsordnung oder des rechtlichen und wirtschaftlichen Status des Unternehmens.

Von besonderer Bedeutung ist die seit 1979 gesetzlich vorgeschriebene Sozialbilanz, die Arbeitgeber in Betrieben ab 300 Beschäftigten einmal im Jahr dem Betriebskomitee vorlegen müssen. Die Sozialbilanz ergänzt die wirtschaftlichen Informationen und gibt Auskunft zu folgenden Themen: Beschäftigungsstand, Löhne und Gehälter, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbeziehungen, sonstige Arbeitsbedingungen und betriebsbezogene Lebensbedingungen.[104]

Die Sozialbilanz der Unternehmen wird veröffentlicht, nachdem sie dem Betriebskomitee zur Stellungsnahme vorgelegt worden ist. Die Veröffentlichung der Sozialbilanz übt gewissen Druck auf ein Unternehmen aus. Denn sie prägt in erheblichem Maße das öffentliche Image eines Unternehmens hinsichtlich seiner sozialen Verantwortlichkeit. Für die Gewerkschaftsdelegierten ist die Sozialbilanz außerdem die Grundlage zur Aufstellung der Forderungen für die jährlichen betrieblichen Tarifverhandlungen.

Von Bedeutung für die Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen ist weiterhin, dass die überbetrieblichen Gremien einmal pro Jahr einen externen Rechnungsprüfer auf Kosten des Unternehmens hinzuziehen können. Dieser analysiert aus Gewerkschaftssicht die detaillierten Geschäftsunterlagen, die der Arbeitgeber dem Betriebskomitee zur Verfügung stellen muss und stellt die Ergebnisse sowie seine Empfehlungen auf der Sitzung des Betriebskomitees vor. Laut Altmeyer (2001) hat dies in der Praxis eine ähnliche Bedeutung für die Kontrolle des Vorstandes wie die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung am Aufsichtsrat in Deutschland.[105] In Frankreich gibt es mehre große Prüfungsunternehmen, die teilweise institutionell mit den verschiedenen Gewerkschaftsdachverbänden verbunden sind. Diese Prüfungsunternehmen beschäftigen oft mehr Personen als die Gewerkschaften selbst und verfügen über umfangreiche betriebs-

104 Gohde (2005), S. 8
105 Altmeyer (2001), S. 141

wirtschaftliche Kenntnisse. Sie können daher Unternehmensstrategien detailliert analysieren.[106]

Tarifpolitik

Das französische System der Tarifverhandlungen ist in zentralen Punkten konträr zum deutschen. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände machen von ihrer potentiellen Tarifautonomie nur beschränkt Gebrauch. Daher hat der Staat in weiten Teilen Grundsätze, Inhalt und Geltungsbereich des Tarifverhandlungssystems ausgestaltet. So wurden 1982 mit den Auroux-Gesetzen jährliche Tarifverhandlungen auf betrieblicher und sektoraler Ebene gesetzlich vorgeschrieben. Sie müssen jedoch nicht zu einem Abschluss führen. Auch verfügt der Staat über eine Richtlinienkompetenz im Rahmen der staatlichen Wirtschaftsplanung, durch die er Lohn- und Preiskontrollen festsetzen kann.

Generell finden Tarifverhandlungen auf drei Ebenen statt: industrieübergreifend, sektoral und betrieblich. Industrieübergreifende Rahmenabkommen haben in der Regel einkommensunabhängige Fragen zum Inhalt, wie z. B. Verringerung der Arbeitslosigkeit oder Ausgestaltung von Verhandlungsmöglichkeiten in Betrieben ohne gewerkschaftliche Repräsentation. Die Ankündigung des Arbeitgeberverbandes MEDEF sich von der nationalen Ebene zurückzuziehen wird den Bedeutungsverlust dieser Ebene noch weiter beschleunigen.

Auf Branchenebene werden neben Themen wie Ausbildung und Arbeitszeit insbesondere Lohnfragen behandelt, die jedoch anders als in Deutschland vor allem Mindeststandards festlegen wie z. B. Mindestlöhne.[107] Im Allgemeinen und insbesondere in der Privatwirtschaft spielen Branchentarifverträge keine große Rolle.

Betriebliche Ebene

Die weitaus größte Bedeutung bei der Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Löhnen kommt der betrieblichen Ebene zu. Die Dezentralisierung des Tarifsystems hat sich seit der Verabschiedung der Auroux-Gesetze und der Einführung

106 Gohde (2005), S. 7
107 Goetschy (1998), S. 379

von gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene noch verstärkt. So hat sich von 1982 bis 1995 die Anzahl der betrieblichen Abkommen von 1.410 auf 8.550 versechsfacht.[108] Die voranschreitende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen ist jedoch nicht nur Ergebnis staatlicher Regelungen. Sie entspricht auch der Strategie der Arbeitgeber, die sich davon größere Flexibilität versprechen. Ebenso reflektiert sie die Schwäche der Gewerkschaften, die aufgrund von Mitgliederschwund und politischer Zersplitterung kaum noch in der Lage sind für die Durchsetzung von Flächentarifverträgen zu mobilisieren.

Verhandlungspartner der Arbeitgeber auf betrieblicher Ebene sind in erster Linie die Gewerkschaftsdelegierten. Für den Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen reicht die Zustimmung einer einzelnen repräsentativen Gewerkschaft, auch wenn die unterzeichnende Gewerkschaft im Betrieb in der Minderheit ist. Diese Regelung, die auch auf Branchenebene gilt, sichert den Einfluss der kleinen Gewerkschaften. Eine Änderung dieser Regel, wie sie im Rahmen der Umsetzung der 35-Stunden-Woche von den mitgliederstarken Gewerkschaften CFDT und CGT angeregt wurde, lehnen daher die kleineren Gewerkschaften vehement ab.[109]

Aufgrund des niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades in der Privatwirtschaft haben Arbeitgeber und Gewerkschaften, mit Ausnahme von CGT und CGT-FO, 1995 ein nationales Rahmenabkommen zum Mandatement abgeschlossen. Die 1996 als Gesetz verabschiedete Regelung gibt den Gewerkschaften das Recht, in Betrieben ohne gewerkschaftliche Präsenz nichtorganisierten Beschäftigten eine Gewerkschaftsvollmacht (Mandatement Syndical) auszustellen und ihnen dadurch die Kollektivverhandlungsrechte der Gewerkschaftsdelegierten zu übertragen. Bei der Umsetzung der 35-Stunden-Woche wurden zwischen 1998 und 2002 Zehntausende Abkommen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Gewerkschaftsvollmacht ausgehandelt.[110]

Trotz gesetzlicher Pflicht lehnen Arbeitgeber Tarifverhandlungen generell ab. Vielfach müssen betriebliche Gewerkschaftssektionen ihre Legitimität erst durch Arbeitskampfmaßnahmen unter Beweis stellen, bevor der Arbeitgeber mit ihnen in Verhandlung tritt. Dabei kommt es daher oft nach Aufstellen gewerkschaftlicher Forderungen zunächst zum Streik. Streiks gelten, anders als in Deutschland, nicht als letztes Mittel der Auseinandersetzung, sondern sind Teil des Verhandlungs-

108 Ebd., S. 382
109 Stetter (1999), S. 24
110 Gohde (2005), S. 20

prozesses. Da die Gewerkschaften kein Streikgeld zahlen, beinhalten die meisten Haustarifverträge eine Regelung zur rückwirkenden Zahlung der Gehälter durch den Arbeitgeber für die Zeit des Ausstandes. Geht der Arbeitgeber eine Tarifbindung ein, ist er verpflichtet alle Beschäftigten gleich zu behandeln – unabhängig davon, ob sie der unterzeichnenden Gewerkschaft angehören oder nicht. Auf Arbeitnehmerseite wird das Verhandlungsergebnis, anders als in Spanien, nicht durch eine Mehrheit der Belegschaft angenommen, sondern durch die Zustimmung der Gewerkschaftsdelegierten.[111] Trotzdem müssen die französischen Interessenvertretungen die Stimmung in der Belegschaft berücksichtigen, da diese sonst eigenständig für einen besseren Tarifvertrag streiken kann.

Bei dieser Darstellung von Beteiligungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen ist anzumerken, dass die meisten französischen Gewerkschaften und deren Basis einer formalen Mitbestimmung im deutschen Sinne eher skeptisch bis ablehnend gegenüberstehen.[112] Ziel der Gewerkschaften ist vielmehr, die Macht des Arbeitgebers faktisch zu begrenzen und nicht daran teilzuhaben. Dazu stellen die Gewerkschaften Forderungen und versuchen diesen Nachdruck zu verleihen – meist durch Streiks oder Betriebsbesetzung. Dieser Haltung steht die oft autokratische Haltung des Arbeitgebers oder des Managements gegenüber. Beide Haltungen bedingen sich. Diese Darstellung der französischen Arbeitsbeziehungen mag überspitzt sein und die Skepsis gegenüber einer formalen Mitbestimmung im deutschen Sinne nicht auf alle Gewerkschaften gleichermaßen zutreffen. Dennoch wird dadurch ein zentraler Unterschied zwischen deutscher und französischer Gewerkschaftsbewegung im Bezug auf das Konzept von Mitbestimmung verdeutlicht.

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung

Die Handlungsmacht der betrieblichen Interessenvertretungen steht und fällt mit dem Rückhalt in der Belegschaft. In Frankreich ist dieser Rückhalt im Vergleich zu Deutschland umso bedeutsamer als es keine institutionell abgesicherten echten

111 Betriebsversammlungen sind in Frankreich generell nicht üblich, da sie der Zustimmung des Arbeitgebers bedürfen. Findet eine Betriebsversammlung gegen den Willen des Arbeitgebers statt, wird diese als Streik behandelt.

112 Altmeyer (2001) und Fischer (1996)

Mitbestimmungsrechte gibt. Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber können nur mit Arbeitskampfmaßnahmen durchgesetzt werden.

Dennoch sind auch in Frankreich rechtliche Rahmenbedingungen bedeutsam, die die Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung definieren. Zu den Stärken des französischen Systems gehört, dass eine konzernweite Koordinierung der Arbeitnehmervertretung rechtlich abgesichert ist. Anders als in Deutschland findet diese Koordination durch gewerkschaftliche Gremien der betrieblichen Interessenvertretung statt. Diese haben – trotz fehlender echter Mitbestimmungsrechte – weitreichende Informations- und Anhörungsrechte zu wirtschaftlichen und sozialen Fragen. Zusammen mit dem Recht einen externen Sachverständigen hinzuziehen zu können, gewähren sie den Interessenvertretungen einen detaillierten Einblick in die Unternehmenssituation. Dank des rechtlichen Anspruchs auf ein festes Budget verfügen französische Betriebskomitees im europäischen Vergleich über eine gute Infrastruktur für ihre Arbeit.

Zu den größten Schwächen des französischen Systems gehört die schlechte Zusammenarbeit der einzelnen Gewerkschaftsdachverbände untereinander. Konkurrenz und Konfrontation der einzelnen Gewerkschaften untereinander schwächen die Handlungsmacht der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen und der gewerkschaftlichen Gremien im Betrieb gegenüber dem Arbeitgeber. Die schlechte Zusammenarbeit der Gewerkschaften blockiert oftmals die Rückkopplung zwischen überbetrieblichen und betrieblichen Strukturen. Es entsteht ein überflüssiges Mehr an gewerkschaftlicher Arbeit, wenn etwa in einem Konzern alle fünf Gewerkschaften ein eigenes Netzwerk aufbauen statt sich gegenseitig zu unterstützen.

Ein grundlegendes Problem für die französische Gewerkschaftsbewegung insgesamt ist der dramatische Mitgliederrückgang. Zwar ist der Rückhalt der Gewerkschaften bei den Beschäftigten deutlich höher als ihr Organisationsgrad, wie auch die Wahlen der Betriebskomitees zeigen. Aber der Organisationsgrad von nur rund 6 % in der Privatwirtschaft bedeutet, dass insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben großteils keine gewerkschaftliche Vertretung besteht.

Europäische Betriebsräte (EBRs)

Im November 1996 wurde die EBR-Richtlinie ins französische Recht umgesetzt. Wie in anderen Ländern wurde mit dem EBR-Gesetz zum ersten Mal die recht-

liche Grundlage für ein transnationales Interessenvertretungsgremium zur Information und Anhörung geschaffen. Ähnlich wie in Deutschland ergänzt der EBR die bestehenden Interessenvertretungsgremien auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene um die transnationale Ebene. Das französische Umsetzungsgesetz zur EBR-Richtlinie ermöglicht sogar die Umwandlung des Konzernausschusses in einen EBR durch Mehrheitsbeschluss des Konzernausschusses.

In Konzernen mit Hauptsitz in Frankreich ist der EBR, anders als in deutschen Unternehmen, ein gemischtes Gremium, bestehend aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern. Dieses EBR-Modell wird von vielen britischen, amerikanischen und japanischen multinationalen Konzernen übernommen. Insgesamt sind 63 % aller EBRs nach französischem Modell strukturiert.[113] Allerdings ist es auch in den meisten dieser EBRs üblich, dass sich die Arbeitnehmerseite zunächst alleine berät.

Französische Interessenvertretungen erwarten sich vom EBR im Allgemeinen einen Informationsgewinn über die Strategie des Gesamtkonzerns sowie den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern.[114] Ebenso wie auf betrieblicher Ebene kann mangelnde Kooperation der Gewerkschaften untereinander im konkreten Fall auch die Vertretungsmacht des EBR beeinträchtigen. Dies trifft zu, wenn etwa EBR-Informationen nur an Mandatsträger der eigenen Gewerkschaft weitergegeben werden.

5. Abschließende Bemerkungen

In Frankreich besteht ebenso wie in Deutschland ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung. In Frankreich sind die gewerkschaftlichen Strukturen ihr Dreh- und Angelpunkt. Die Gewerkschaften haben nicht nur das alleinige Verhandlungsmandat bei Tarifverhandlungen, sondern auch starken Einfluss auf das Betriebskomitee.

Die gesetzlichen Beteiligungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung sind in Frankreich begrenzter als in Deutschland, da es kaum echte Mitbestimmungsrechte gibt. Dafür gibt es ein umfangreiches Streikrecht ohne Friedenspflicht, das sowohl von einzelnen Beschäftigten als auch von den Gewerkschaften ausgeübt werden kann. Insofern sind Arbeitskampfmaßnahmen in

113 Altmeyer (2005), S. 3
114 Altmeyer (2001), S. 147-186

Frankreich das wichtigste Mittel zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen auf betrieblicher Ebene. Dies bedeutet, dass die tatsächlichen Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen in Frankreich stärker als in Deutschland vom jeweiligen Kräfteverhältnis im Betrieb abhängen. Hierbei ist die Rivalität der Gewerkschaften eines der größten Probleme, da sie die Handlungsmacht der betrieblichen Interessenvertretungen negativ beeinflusst.

Im Vergleich zu Deutschland haben sich in Frankreich deshalb eher konfliktorientierte Arbeitsbeziehungen entwickelt. Dem entspricht auch das Selbstverständnis der Dachverbände von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Auf betrieblicher Ebene wird demzufolge bei Konfliktlösungen weniger auf gesprächsorientierte Konsensbildung gesetzt, als vielmehr auf die Durchsetzung von Forderungen durch die eigene relative Stärke.

Quellen

Altmeyer, W. (2005): Betriebsräte in Westeuropa, in: Der Betriebsrat, Nr. 4

Altmeyer, W. (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen, Baden-Baden

Auswärtiges Amt, www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos

Boulin, J.-Y. (2001): Die Gewerkschaften in Frankreich: Kann der dramatische Trend rückläufiger Mitgliederzahlen umgekehrt werden?, in: Waddington, J./Hoffmann, R. (Hrsg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung – Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster

DARES: Les Élection aux Comités d'Entreprise en 2003, Septembre 2005
www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2530/integral/2005.09-37.1.pdf

Dufour, C./Hege, A. (2003): Globalisierung und Gewerkschaften in Frankreich – die beharrliche Vielfalt der Arbeitnehmersolidarität, WSI-Mitteilungen Nr. 8

EIRO – European Industrial Relations Observatory, www.eiro.eurofound.eu.int
- Change in the employers› camp – CNPF becomes MEDEF
  www.eiro.eurofound.eu.int/1998/11/feature/fr9811140f.html
- CFDT and CGT hold congresses and move closer together
  www.eiro.eurofound.eu.int/1999/02/feature/fr9902154f.html
- CGT-FO holds congress
  www.eiro.eurofound.eu.int/2000/03/inbrief/fr0003150n.html
- Research examines employee representation
  www.eiro.eurofound.eu.int/2002/01/feature/fr0201111f.html

– Thematic feature – works councils and other workplace employee representation and participation structures
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/09/tfeature/fr0309102t.html
– MEDEF makes proposals for modernisation of Labour Code
www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/inbrief/fr0404102n.html
– 2002 works council election results published
www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/feature/fr0502110f.html
– French Bosses Elect Female President to Head of MEDEF
www.eiro.eurofound.ie/2005/08/inbrief/fr0508102n.html
– 2003 works council election results and new worker representation rules for SMEs
www.eiro.eurofound.eu.int/2005/10/feature/fr0510103f.html

Fischer, M. (1996): Interkulturelle Herausforderungen im Frankreichgeschäft – Kulturanalyse und interkulturelles Management, Wiesbaden

Goetschy, J. (1998): France the limits of reform, in: Ferner, A./Hyman, R. (Hrsg.): Changing Industrial Relations in Europe, Oxford

Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung

Haensch, G./Tümmers, H. J. (Hrsg.) (1991): Frankreich: Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, München

Haensch, G./Fischer, P. (1994): Kleines Frankreich-Lexikon, München

Institut für deutsche Wirtschaft (2004): IW-Trends Nr.2, unter www.iwkoeln.de

Kißler, L.(Hrsg.) (1985): Industrielle Demokratie in Frankreich – Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt a. M./New York

Körner, M. (1999): Formen der Arbeitnehmermitwirkung: Das französische Comité d'entreprise – Eine Länderstudie, Baden-Baden

Rühle, H./Veen, H. J. (Hrsg.) (1983): Gewerkschaften in den Demokratien Westeuropas, Paderborn

Stetter, E. (1999): Jahresbericht 1997, Friedrich-Ebert-Stiftung, Paris

www.vie-publique.fr/actualitevp/dossier/prudhom1.htm

Les élections prud›homales 2002

Websites

Gewerkschaften

CFDT: www.cfdt.fr

CGT: www.cgt.fr

CGT-FO: www.force-ouvriere.fr

CFTC: www.cftc.fr

CFE-CGE: www.cfecgc.org

Arbeitgeberverband

MEDEF: www.medef.fr

Nationale Statistikbehörde

INSEE: www.insee.fr

Betriebliche Mitbestimmung in Ungarn

1. Einleitung

Die gesellschaftlichen Veränderungen in Ungarn Ende der 80er Jahre führten zum Bruch mit dem alten System und zur Einführung politischer Demokratie und kapitalistischer Marktwirtschaft. Dieser Transformationsprozess konstituierte auch die Arbeitsbeziehungen neu. Die Entwicklung postsozialistischer Arbeitsbeziehungen berief die Akteure der Arbeitsbeziehungen: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und den Staat. Neue Vermittlungsstrukturen im Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit entstanden.

Auf betrieblicher Ebene führten die neu gestalteten Arbeitsbeziehungen 1992 zur Einführung eines dualen Systems der Interessenvertretung mit Gewerkschaften und Betriebsräten. Im Folgenden wird ein Überblick über die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen seit 1945 gegeben und die Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretungsgremien heute beschrieben. Abschließend folgt eine Bestandsaufnahme, inwieweit sich die Institution Betriebsrat seit ihrer Einführung konsolidiert hat.

2. Historisch-soziale Entwicklung

Entwicklung der Arbeitsbeziehungen nach 1945

Die Arbeitsbeziehungen in Ungarn nach 1945 wurden entsprechend staatssozialistischer Vorstellungen strukturiert. Die Unternehmerinnen und Unternehmer wurden enteignet und der Staat wurde zum Hauptarbeitgeber. Die Arbeitgeberverbände wurden aufgelöst und die Gewerkschaften in der staatlich organisierten Einheitsgewerkschaft Landesrat der ungarischen Gewerkschaften SZOT integriert. Der nationale Gewerkschaftsdachverband SZOT bestand aus 19 Einzelgewerkschaften, die nach Branchen organisiert waren.

Gewerkschaftsmitglieder waren nicht nur Arbeitnehmer im klassischen Sinne, sondern auch Direktoren und Manager der Staatsbetriebe. Denn in der staatssozi-

alistischen Ideologie bestand eine Interessenübereinstimmung zwischen Gewerkschaften und staatlichen Unternehmensleitungen. Auch ohne Zwangsmitgliedschaft im SZOT erreichte der Verband dennoch einen Organisationsgrad von über 90 %. Allerdings bedeutete eine Nichtmitgliedschaft den Ausschluss von vielen Sozialleistungen und wurde mit Systemgegnerschaft gleichgesetzt. Oft führte sie zu sozialer Ausgrenzung.

Die Möglichkeiten der Gewerkschaften als autonome Interessenvertretung der Beschäftigten zu agieren waren sehr beschränkt. Zwar waren die Gewerkschaften auf allen Hierarchieebenen in die politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse eingebunden. Auch hatten sie auf betrieblicher Ebene Mitbestimmungsrechte bei Managemententscheidungen. Streiks oder Tarifverhandlungen zur autonomen Durchsetzung von Interessen waren jedoch verboten. Darüber hinaus lag die faktische Entscheidungsgewalt für alle Fragen bei der Kommunistischen Partei, die mit der Einheitsgewerkschaft personell und institutionell eng verflochten war.

Die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen in Ungarn übernahm der Staat, der u. a. auch Löhne und Arbeitsbedingungen festsetze. Die Aufgabe der Gewerkschaften bestand vor allem darin, die politischen Vorgaben zu vermitteln und auf betrieblicher Ebene umzusetzen.

Auswirkungen der Wirtschaftsliberalisierung ab 1968 auf die Arbeitsbeziehungen

Die oben dargestellte Grundstruktur der Arbeitsbeziehungen im Staatssozialismus begann sich entscheidend mit Einführung des »neuen ökonomischen Mechanismus« ab 1968 zu ändern. Zu den wichtigsten Neuerungen gehörten die Einführung materieller Anreize zur Leistungssteigerung, die Abschaffung des Zentralplans sowie die Legalisierung der Zweitwirtschaft. Verbunden mit der wirtschaftlichen Liberalisierung stärkte der Staat auch die Rolle der betrieblichen Gewerkschaftssektionen. Er ließ Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene zu, ebenso wie die Bildung von paritätisch besetzten Unternehmensräten.

Die neu gewonnenen Freiräume der betrieblichen Gewerkschaftssektionen führten jedoch nicht zur Herausbildung einer unabhängigen Interessenvertretung der Beschäftigten oder zu echten Tarifverhandlungen. Dies hatte vor allem zwei Gründe: Zum einen bewirkte die Beteiligung der betrieblichen Gewerkschafts-

sektionen an Unternehmensentscheidungen eine noch engere Verflechtung von Gewerkschaften und Betriebsmanagements als bisher. Häufig agierte die Gewerkschaft als verlängerter Arm der Betriebsleitung und ein Posten in der Gewerkschaft war oft der erste Schritt, um später in der Unternehmensleitung Karriere zu machen. Eine unabhängige Interessenorganisation der Beschäftigten war dabei unerwünscht.

Zum anderen unterminierte die Legalisierung der Zweitwirtschaft die Herausbildung einer unabhängigen, kollektiven Interessenvertretung. Die Legalisierung der Zweitwirtschaft ermöglichte den Beschäftigten Zusatzeinkommen in Familienbetrieben oder als Kleinstunternehmerinnen und -unternehmer. Managements der Staatsbetriebe konnten ab 1982 unentbehrlichen Beschäftigten Zusatzeinkommen zahlen, um diese im Unternehmen zu halten. Dadurch wurde das individuelle Aushandeln von Vergütungen möglich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer versuchten individuell oder innerhalb einer Beschäftigtengruppe ihre Interessen durchzusetzen und nicht durch übergeordnete, kollektive Organisationen der Interessenvertretung. Die wachsenden Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigten verstärkten die Konkurrenz untereinander und führten zum Verlust kollektiver Solidaritätserfahrungen. Dies förderte die Entsolidarisierung der Beschäftigten.[115] Somit führte die wirtschaftliche Liberalisierung nicht zur Entstehung unabhängiger Arbeitnehmerorganisationen, sondern zu deren Atomisierung im Übergang zur Transition.

Die Transition von 1988 bis 1990

Ungarns Übergang zu politischer Demokratie und kapitalistischer Wirtschaft war das Ergebnis von Verhandlungen zwischen den alten Eliten in Staat und Partei und neuen politischen Akteuren. Im Rahmen der Transition fand nicht nur ein politischer, sondern auch ein ökonomischer Systemwechsel zur Marktwirtschaft statt. Zentrale Institutionen der Transition waren der so genannte Nationale Runde Tisch, der vorrangig die politischen Formen der Transition aushandelte, und der Nationale Rat für Interessenausgleich OÈT. Er verhandelte den Übergang zu einem marktwirtschaftlichen System. Der OÈT setzte sich zusammen aus Vertretern der Regierung und der Einheitsgewerkschaft SZOT, den Wirtschaftskammern des alten Regimes, die vorrangig die Unternehmensleitungen der Staatsbetriebe vertra-

115 Deppe/Girndt (1995), S. 255

ten, und anderen selbsternannten Zusammenschlüssen von Arbeitgebern. Letztere besaßen allerdings kein Vetorecht bei Entscheidungen des OÈT. Dessen Hauptaufgabe bestand in der Festsetzung eines landesweiten Mindestlohns. Darüber hinaus sollte der OÈT den wirtschaftlichen Reformen eine möglichst breite Akzeptanz in der Bevölkerung verschaffen und gleichzeitig die bestehenden Organisationen der Sozialpartner neu legitimieren.

Die Gewerkschaftsbewegung in der Transition

Im Zuge des Reformprozesses in Ungarn ab 1988 begann der sozialistische Gewerkschaftsdachverband SZOT seine Verbindung zur Kommunistischen Partei zu lösen. Er passte seine Struktur den neuen demokratischen Verhältnissen an. Die Reformen gingen jedoch nicht weit genug. Im März 1990 beschloss der SZOT seine Selbstauflösung und spaltete sich in vier branchenspezifische Nachfolgeorganisationen. Gleichzeitig bildeten sich zahlreiche neue Gewerkschaften (siehe unten Abschnitt »Gewerkschaften«) Diese gingen oftmals aus lokalen Konflikten hervor. Die Gründe waren Unzufriedenheit mit den weiter bestehenden Strukturen der SZOT-Nachfolgeorganisationen, ungelöste Konflikte innerhalb der Betriebe sowie Widerstand gegen die beginnende Privatisierung.

Die neu entstandenen Gewerkschaftsorganisationen vertraten anfänglich nur 5 % der Gewerkschaftsmitglieder. Die Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten blieb Mitglied in den Nachfolgeorganisationen der alten Einheitsgewerkschaft.[116] Dieses Verhältnis änderte sich erst ab Mitte der 90er Jahre aufgrund der Auswirkungen der Privatisierung und der strukturellen Verschiebung vom Industrie- zum Dienstleistungssektor.

Wie in anderen EU-Beitrittsländern führte die Privatisierung von ehemals staatlichen Unternehmen zu einem enormen Beschäftigungsabbau und damit verbundenen dramatischen Mitgliederrückgang bei den Gewerkschaften. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Einheitsgewerkschaft SZOT von über 90 % fiel im Laufe der 90er Jahre auf 40 % und lag 2004 bei nur noch 16,9 % der Erwerbsbevölkerung.[117]

Der Mitgliederverlust der Gewerkschaften ist aber auch auf andere Faktoren zurückzuführen. Zum einen misstrauten die Beschäftigten nach den Erfahrungen

116 Tóth (2001), S. 218
117 EIRO (2005), Trade union membership and workplace presence continue to shrink

im Staatssozialismus den Gewerkschaftsorganisationen. Zum anderen wurden die Gewerkschaften ihrer sozialen Schutzfunktion gegenüber der Arbeitnehmerschaft in Bezug auf Löhne und Sozialleistungen nicht gerecht. Es kam zu Reallohnverlusten von bis zu einem Drittel und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit von 0 % auf über 10 % in der ersten Transitionsphase. Die sozial-liberale Regierung Horn etwa verfügte 1995 eine Reallohnkürzung von 12 %, ohne dass es zu nennenswerten gewerkschaftlichen Protesten kam.[118] Stattdessen setzten die Gewerkschaften auf eine Strategie der Kooperation mit der Regierung ohne jedoch für ihre Mitglieder und die Beschäftigten klare Verbesserungen zu erreichen.

So waren die Gewerkschaften zwar durch ihre Beteiligung am Nationalen Rat für Interessenausgleich direkt an den Verhandlungen über die Einführung der Marktwirtschaft beteiligt. Ihr Rückhalt bei den Beschäftigten und in den Betrieben nahm aber rapide ab.

Die Diskussion über die Einführung von Betriebsräten

Im Rahmen des Reformprozesses fand u. a. eine Debatte über ein neues System der Arbeitsbeziehungen statt. Zentrales Thema war die Ausgestaltung des kollektiven Arbeitsrechts hinsichtlich der betrieblichen Interessenvertretung. Man diskutierte, welches System der Marktwirtschaft angemessen sei und den Betritt Ungarns zur EU erleichtern würde.

In dieser Diskussion war das deutsche Modell der dualen betrieblichen Interessenvertretung eine Referenzgröße.[119] Die Verhandlungen im Nationalen Rat für Interessensausgleich mündeten 1992 schließlich in der Verabschiedung des neuen Arbeitsrechts. Es sah für die betriebliche Ebene der Interessenvertretung eine duale Struktur mit Betriebsräten und betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen vor.

Die Einführung von Betriebräten war allerdings umstritten. Auch die Gewerkschaften standen der neuen Institution des Betriebsrats ablehnend gegenüber. Vor allem, da der Gesetzgeber den Betriebsräten einen Großteil der Informations- und Anhörungsrechte übertragen hatte, die vorher den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen zustanden. Die Arbeitgeber hingegen sahen in der Einführung von Betriebsräten eine bloße Duplizierung der Vertretungsstrukturen und nicht die

118 Voß/Wilke (2003), S. 17
119 Gohde (2005), S. 40

potentiellen Vorteile einer dem Betriebsfrieden verpflichteten Interessenvertretung.[120]

Gewerkschaften

Ungarn ist durch einen Gewerkschaftspluralismus gekennzeichnet, in dem sich alte und neue Gewerkschaften gegenüberstehen. Die alten Gewerkschaften sind die Nachfolgeorganisationen des ehemaligen sozialistischen Gewerkschaftsdachverbandes. Als neue Gewerkschaften werden hingegen die Organisationen bezeichnet, die sich seit 1988 formierten. Der Begriff neu bezieht sich dabei nicht nur auf den Gründungszeitraum. Die neuen Gewerkschaften verstehen sich – zumindest bis Mitte der 90er Jahre – ausdrücklich als Alternative zum parteistaatlichen Gewerkschaftssystem, dessen Nachfolgeorganisationen ihnen nicht ausreichend reformiert schienen.[121]

Neben den nationalen Gewerkschaftsverbänden gibt es einige unabhängige Branchengewerkschaften sowie zahlreiche lokale Gewerkschaftsverbände und Betriebsgewerkschaften.

Nachfolgeorganisationen des sozialistischen Gewerkschaftsdachverbandes SZOT

Die ursprünglich größte Nachfolgeorganisation des SZOT, der Ungarische Gewerkschaftsbund MSZOSZ, hatte 2004 rund 235.000 Mitglieder.[122] Der MSZOSZ setzt sich aus Gewerkschaften des Industrie- und Dienstleistungssektors zusammen. Insgesamt gehören ihm 42 sektorale und berufständige Organisationen an.[123] Die wichtigsten vertretenen Branchen sind Metall, Handel, Bergbau, Bau, Nahrungsmittel, Post, Bahn sowie Groß- und Einzelhandel. Politisch steht der MSZOSZ der sozialdemokratischen Partei MSZP nahe.

Das Forum für Gewerkschaftliche Zusammenarbeit SZEF geht auf eine Gründung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zurück, die vorher dem SZOT

120 Kohl/Lecher/Platzer (2000), Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 13
121 Vgl. Girndt 2004b
122 EIRO (2002), Trade union membership falls further; EIRO 2007
123 IG Metall Broschüre (2003), Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung in den neuen EU-Ländern, S. 60 f.

angehörten. Zu den wichtigsten Branchen zählen heute die öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, Schulwesen sowie Kunst und Kultur. Das SZEF besteht aus 34 sektoralen und berufsständigen Organisationen und war 2006 der größte Dachverband mit insgesamt 350.000 Mitgliedern.[124] Parteipolitisch ist das SZEF neutral.

Der ASZSZ ist der Verband der autonomen Gewerkschaften und eine weitere Abspaltung des ehemaligen SZOT. Der Verband hatte 2006 rund 150.000 Mitglieder und besteht aus 30 Organisationen der Branchen; Chemie, Verkehr, öffentliche Versorgungsunternehmen (Gas-, Wasser-, Elektrizitätsversorgung, Erdöl) sowie Fremdenverkehr und Gastronomie.[125] Politisch ist auch der ASZSZ neutral.

Die kleinste Nachfolgeorganisation des SZOT ist der Gewerkschaftsdachverband der Akademikerinnen und Akademiker ÈSZT. Er hatte 2006 rund 85.000 Mitglieder, vor allem an Hochschulen, Forschungsinstituten und Universitätskliniken. Parteipolitisch ist er unabhängig.[126] SZEF und ESZT bilden seit 2002 eine Union. Diese Kooperation bedeutet noch keine Fusion, schließt das aber auch nicht aus. Die Zusammenarbeit erstreckt sich vor allem auf gewerkschaftliche Bildung, Information und internationale Beziehungen. Gemeinsame Absprachen gegenüber der Regierung und öffentlichen Arbeitgebern sind eingeschlossen.

Die neuen Gewerkschaften

Im Übergang zur Marktwirtschaft kam es in Ungarn ab 1988 zur Gründung der so genannten neuen Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbände. Diese neuen Verbände setzen sich größtenteils zusammen aus Betriebsgewerkschaften, die sich in Abgrenzung zum SZOT oder deren Nachfolgeorganisationen gebildet hatten. Die wichtigsten neuen Gewerkschaften sind die LIGA und der MOSZ.

Die Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften (FSZDL), kurz LIGA, gründete sich 1988. In ihr sind 60 sektorale und berufsständige Organisationen zusammengefasst, die 2006 rund 106.000 Mitglieder in den Branchen Bildungswesen und Verkehr (inklusive Bahn) vertraten.[127] Die LIGA legt großen Wert auf die Trennung von Gewerkschaften und Politik. Gewerkschaftsfunktionären ist es daher satzungsgemäß verboten ein parteipolitisches Mandat auszuüben. Im Jahr

124 EIRO (2002), Trade union membership falls further
125 Ebd.
126 Ebd.
127 Ebd.

2005 traten die »Gewerkschaften der bewaffneten Organe«[128] bei und vergrößerten die Organisation. Die LIGA gehört heute zu den drei größten Organisationen.

Der 1990 gegründete Landesverband der Arbeiterräte MOSZ ist ebenfalls Teil der neuen Gewerkschaften. Mit seinen rund 30.000 Mitgliedern ist er vor allem in der Schwerindustrie und der Verkehrsbranche vertreten.[129] Der MOSZ ist christlich-national ausgerichtet und favorisiert eine Arbeiterselbstverwaltung in der Tradition der Arbeiterräte während des Aufstandes 1956. Politisch stand der MOSZ den konservativen Parteien nahe. Enttäuscht von der Regierungspolitik der Konservativen zwischen 1998 und 2002 distanzierte er sich jedoch ein Stück weit.

Unternehmensverbände

Im Übergang zur Marktwirtschaft gründeten auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unabhängige Interessensorganisationen. Zum Teil gingen diese aus den sozialistischen Wirtschafts-, Industrie- und Handelskammern hervor. Diese bestanden bereits vor der Wende und waren jeweils für bestimmte Kategorien von Staatsunternehmen zuständig.

Ebenso wie auf Gewerkschaftsseite existiert heute auch auf Arbeitgeberseite eine Vielzahl von Organisationen. Insgesamt gibt es acht landesweit tätige Unternehmensverbände[130], sowie zahlreiche Organisationen mit Kammer-Charakter. Diese bieten ihren Mitgliedern vor allem technische und juristische Serviceleistungen an.

Der größte Unternehmensverband in der Privatwirtschaft ist der Dachverband Ungarischer Arbeitgeber und Industrieunternehmen MGYOSZ mit 64 Mitgliedsorganisationen.[131] MGYOSZ wurde 1990 neu gegründet und wuchs durch den Zusammenschluss mit anderen Unternehmensverbänden in den 90er Jahren.

Die Mitgliedsorganisationen der einzelnen Verbände agieren sehr autonom. Dadurch wird der Organisationspluralismus auf Arbeitgeberseite verstärkt. Dies wiederum erschwert die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie und Tarifpo-

128 In Ungarn ein gebräuchlicher Begriff für Gewerkschaften bei Polizei, Zoll, Militär, Feuerwehr und Sicherheitsdiensten.

129 Ebd.

130 Liste der ungarischen Unternehmensverbände unter EIRO (2003), Arbeitgeberverbände in Europa

131 www.mgyosz.hu

litik auf sektoraler oder nationaler Ebene. Trotz ihrer Interessens- und Organisationsvielfalt gründeten alle acht nationalen Unternehmensverbände 1999 eine Dachorganisation für internationale Kooperation. Sie koordiniert die Beziehungen mit der EU und den europäischen und internationalen Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden.[132]

3. Grundzüge des Systems der Arbeitsbeziehungen/Wirtschaftliche Rahmendaten

In Ungarn besteht ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung. Neben den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen gibt es Betriebsräte, deren Beteiligungsrechte allerdings geringer sind als die deutscher Betriebsräte. Tarifverhandlungen finden vorrangig auf betrieblicher Ebene statt und werden von den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen geführt. Das nur schwach entwickelte Tarifverhandlungssystem auf überbetrieblicher Ebene ist u. a. auf die Organisationsvielfalt sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite zurückzuführen.[133]

Auf Landesebene gibt es einen ausgeprägten Tripartismus, der sich im Zuge des Transformationsprozesses zur Marktwirtschaft entwickelt hat. Das wichtigste Gremium ist der Nationale Rat für Interessenausgleich, der seit 1988 unter leicht verändertem Namen bis heute fortbesteht. Seine wichtigste Aufgabe ist weiterhin, den Mindestlohn festzulegen und die Lohnentwicklung zu lenken. Darüber hinaus wird der Rat zu allen wirtschaftlichen und sozialen Fragen angehört.

Mit 10 Millionen Einwohnern und einem BIP von 87,83 Milliarden Euro im Jahr 2005 ist Ungarn eins der wirtschaftlich leistungsstärksten EU-Beitrittsländer. 2006 betrug das Wachstum der ungarischen Wirtschaft 3,9 %. Motor für die Entwicklung der ungarischen Wirtschaft seit der Wende sind die Exporte der hauptsächlich durch Auslandsinvestitionen modernisierten Industrie. 73 % der ungarischen Exporte gehen in die EU, allein 31 % nach Deutschland.

Mit Investitionen von über 10 Milliarden Euro ist Deutschland mit Abstand Ungarns wichtigster ausländischer Investor. Ein Beispiel ist das Audi-Werk in Györ, in das seit 1993 über 1,5 Milliarden Euro investiert wurden. Neben wei-

132 EIRO (2003), Arbeitgeberverbände in Europa
133 Kohl/Lecher/Platzer, Friedrich-Ebert-Stiftung (2000), S. 15.

teren deutschen Großinvestoren (u. a. Telekom, RWE, E-ON, Allianz, Bosch, Carl Zeiss) liegt der Schwerpunkt bei mittelständischen Unternehmen, insbesondere im Bereich Maschinenbau.[134]

Nach der weitgehenden Privatisierung früherer Staatsunternehmen ist der Zufluss von ausländischen Investitionen jedoch heute rückläufig. Der Privatsektor ist seit 1989 enorm angewachsen. Nicht nur durch Privatisierungen, sondern auch durch Neugründungen von Unternehmen seit Ende der 80er Jahre. Die meisten Neugründungen sind dabei Klein- und Kleinstunternehmen, die insgesamt die Unternehmensstruktur in Ungarn prägen. 2005 gab es mehr als eine Million eingetragene Unternehmen, von denen 77 % so genannte Mikrounternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten waren. Dies ist der höchste Anteil von Mikrounternehmen aller westeuropäischen Staaten.[135]

Schwerpunkt der Regierungspolitik ist nach wie vor die Haushaltskonsolidierung. Mit einem bis 2008 ausgelegten Konvergenzprogramm versucht Ungarn sein Budgetdefizit auf unter 3 % zu senken, um die Maastrichtkriterien zu erfüllen und 2010 der Eurozone beitreten zu können. Sozialer Brennpunkt des Landes bleibt der schwach entwickelte und infrastrukturarme Nordosten. Nach dem Zusammenbruch der Kohle- und Stahlindustrie liegt dort die Arbeitslosenquote bei 20 %. Die landesweite Arbeitslosenquote betrug 2006 7,5 %.[136]

Die zentrale Rechtsquelle im Bereich der Arbeitsbeziehungen ist die am 1. Juli 1992 vom Parlament verabschiedete III. Arbeitsgesetzgebung. Sie besteht aus zwei Teilen, dem individuellen und dem kollektiven Arbeitsrecht. Diese regeln:
Rechte und Bedingungen, unter denen Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene agieren können; zudem die Kriterien für die Repräsentativität der Gewerkschaften;

- Funktion und Bedingungen zur Einrichtung von Betriebsräten als Instrument der betrieblichen Arbeitnehmerbeteiligung;
- Definition von Kollektivverhandlungen und Arbeitskämpfen sowie die Bedingungen für deren Durchführung;
- Funktion des 1988 gegründeten Nationalen Rates für Interessensausgleich, der damit auch rechtlich legitimiert wird.

Die Erweiterung oder Beschneidung dieses rechtlichen Handlungsrahmens ist ein häufig verwendetes Instrument der jeweils regierenden Mehrheit. Ein extre-

134 www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos
135 Gohde (2005), S. 36
136 Eurostat

mes Beispiel: Die nationalkonservative Regierung unter Viktor Orbán (1998 bis 2002) autorisierte die Betriebsräte Tarifverträge abzuschließen, allerdings nur in Betrieben ohne gewerkschaftliche Präsenz. Dennoch löste das den Protest der Gewerkschaften aus. Sie mobilisierten internationale Unterstützung bis hin zur EU. Die sozial-liberale Koalition (2002-2006) novellierte das Gesetz und glich die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen und der Betriebsräte faktisch an. Einige Beobachter deuten dies als Dank für die Unterstützung im Wahlkampf.

Die europäische Informations- und Konsultationsrichtlinie wurde im März 2005 umgesetzt. Da den bestehenden betrieblichen Gremien von Betriebsräten und Gewerkschaften bereits Informations- und Anhörungsrechte entsprechend der EU-Richtlinie zustanden, wurde die Arbeitsgesetzgebung nur teilweise angepasst. Die wichtigsten Änderungen bezogen sich auf die Anhörung der Betriebsräte und der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen: Sie muss nun durch den Arbeitgeber persönlich stattfinden und kann nicht mehr wie bisher nur durch Schriftverkehr vollzogen werden.[137] Auch das Anhörungsverfahren wurde konkretisiert: Arbeitnehmervertretern steht nach Beginn des Anhörungsverfahrens mindestens eine Woche Verhandlungszeit mit dem Arbeitgeber zu, bevor dieser die geplante Maßnahme umsetzen kann.[138]

4. Strukturen, Akteure und Instrumente der betrieblichen Mitbestimmung

In Ungarn besteht ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung. Der Betriebsrat und die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen vertreten die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft. Auf überbetrieblicher Ebene kann ein Zentralbetriebsrat gewählt werden. Zudem ermöglicht die ungarische Unternehmensmitbestimmung die Entsendung einer betrieblichen Interessenvertretung in den Verwaltungsrat der Unternehmen.
Die genannten Institutionen werden im Folgenden beschrieben.

137 EIRO (2005), EU information and consultation Directive implemented
138 Ebd.

Der Betriebsrat

Die Einrichtung von Betriebsräten wurde mit dem 1992 verabschiedeten neuen Arbeitsrecht beschlossen. Seither müssen in Betrieben mit über 50 Beschäftigten Betriebsräte eingerichtet werden. In Betrieben mit 15 bis 50 Beschäftigten übernimmt ein/e gewählte/r Beschäftigte/r die Aufgaben des Betriebsrats.

Der ungarische Betriebsrat ist in seiner Funktion vergleichbar mit dem deutschen, seine Rechte sind jedoch begrenzter. Es ist ein von Arbeitgeber und Gewerkschaften formal unabhängiges Gremium, das die kollektiven Interessen der Beschäftigten vertritt.

Rechte und Aufgaben

Der Betriebsrat hat Informations- und Anhörungsrechte. Zu folgenden Unternehmensbereichen hat der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat eine halbjährliche Informationspflicht: Geschäftslage, erhebliche Veränderungen von Aktivität und Investitionen, Veränderungen im Bereich Löhne und Gehälter (z. B. Liquiditätsveränderungen), Beschäftigungsänderungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit; soziale und wirtschaftliche Themen mit Einfluss auf die Stellung der Beschäftigten, Antidiskriminierungsmaßnahmen.[139]

Die Anhörungsrechte des Betriebsrates umfassen: geplante Maßnahmen (die Mehrheit der Beschäftigten betreffend), Umstrukturierungen von Produktionseinheiten, Outsourcing, Privatisierung und Modernisierung, Pläne zur Erstellung einer Personaldatei, Ausbildungsmaßnahmen, die durch staatliche Beihilfen zur Beschäftigungsförderung mitfinanziert werden; Vorruhestandsregelungen, Rehabilitationsmaßnahmen für Beschäftigte mit eingeschränkter Beschäftigungsfähigkeit; Jahresurlaubsplanung, Einführung neuer Arbeitsmethoden und -organisationsformen, Erstellung und Veränderung der Betriebsordnung, Aufforderung des Arbeitgebers an die Beschäftigten, Verbesserungsvorschläge einzubringen, die materiell oder immateriell entlohnt werden.[140]

139 IG Metall Broschüre (2003), Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung in den neuen EU-Ländern, S. 66 f. und Kohl/Platzer (2004), S. 145

140 Ebd.

Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat bei der Mittelverwaltung der betrieblichen Sozial- und Kulturfonds sowie im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Kommt der Arbeitgeber seinen Anhörungs- und Mitbestimmungspflichten nicht nach, kann der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen. Dieses kann Maßnahmen, die der Arbeitgeber ohne Anhörung oder Beteiligung des Betriebsrates verfügt hat, für nichtig erklären.

Der Betriebsrat ist nicht tariffähig und kann daher keine Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber aushandeln. Dieses Recht steht ausschließlich den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen zu. Für den Betriebsrat besteht zudem eine Friedenspflicht. Es ist den Mitgliedern des Betriebsrates verboten zum Streik aufzurufen oder sich an einem Streik zu beteiligen.[141]

Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz

Die Mitglieder des Betriebsrates haben einen Freistellungsanspruch von 10 % ihrer Wochenarbeitszeit. Die/der Betriebsratsvorsitzende hat Anspruch auf Freistellung im Umfang von 15 % ihrer Wochenarbeitszeit. Für die Zeit der Freistellung wird das Durchschnittsgehalt weiter gezahlt. Betriebsratsmitglieder genießen zudem einen besonderen Kündigungsschutz.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Kosten zu übernehmen, die ein Funktionieren des Betriebsrates gewährleisten. Über die genaue Höhe der Kosten müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat einigen.

Die Wahl

Die Mitglieder des Betriebsrates werden in geheimer und direkter Wahl für eine Amtszeit von 3 Jahren bestimmt. Das Ergebnis der Betriebsratswahlen ist nur gültig wenn sich mindestens die Hälfte der Beschäftigten daran beteiligt.[142] Die Größe des Betriebsrates ist abhängig von der Beschäftigtenzahl:

141 Kohl/Platzer (2004), S. 145
142 Ebd.
143 ETUCO (2002)

Anzahl der Beschäftigten[144]	Anzahl der Mitglieder
51 bis 100	3
bis 300	5
bis 500	7
bis 1.000	9
bis 2.000	11
über 2.000	13

Betriebsübergreifende Strukturen

In Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten wird gleichzeitig mit dem Betriebsrat auch ein Zentralbetriebsrat gewählt. Seine Funktion ist mit dem deutschen GBR vergleichbar.

Die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen

Neben den Betriebsräten gibt es die Institution der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation. Sie kann auf Antrag von mindestens 10 Beschäftigten gebildet werden und hat abgestufte Verhandlungsrechte, abhängig von ihrer Repräsentativität. Betriebliche Gewerkschaftsorganisationen sind eigenständig. Sie können sich einer Branchengewerkschaft oder einem nationalen Gewerkschaftsdachverband anschließen. Die Betriebsgewerkschaften sehen ihre Rolle in der authentischen, sozialpolitischen Unterstützung ihrer Mitgliederinteressen. Ihre Eigenständigkeit ist eine Säule des neuen Modells nach dem Systemwechsel. Es gewährleistet, dass in Entscheidungsprozessen tatsächlich Mitgliederinteressen berücksichtigt werden und keine zentralistische Willensbildung entsteht.

Rechte und Aufgaben

Zur Hauptaufgabe der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen gehört das Aushandeln von Haustarifverträgen. Zudem wurden ihnen nach dem Regierungswechsel 2002 wieder Informations- und Anhörungsrechte übertragen, die

seit ihrer Einführung 1992 nur Betriebsräten zustanden. Die Informations- und Anhörungsrechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen sind daher fast identisch mit denen der Betriebsräte.[144]

Damit besteht eine Kompetenzüberschneidung zwischen beiden Gremien, die durch die mögliche Existenz mehrerer repräsentativer Gewerkschaftsorganisationen oftmals noch verkompliziert wird.

Verhandlungsrechte

Die Verhandlungsrechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen sind abhängig von ihrer Repräsentativität. Diese bemisst sich nach den Stimmanteilen, die jede Gewerkschaftsorganisation bei den alle drei Jahre stattfindenden Betriebsratswahlen erreicht.

Eine Gewerkschaft gilt auf Betriebsebene als repräsentativ, wenn sie bei den Betriebsratswahlen mindestens 10 % der Stimmen erhält. Eine Gewerkschaftsorganisation, die einen Stimmanteil von mehr als 50 % erreicht, kann mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen abschließen ohne erneute Befragung der Beschäftigten, wenn sie die einzige Gewerkschaftsorganisation des Betriebes ist. Erhält eine Gewerkschaftsorganisation weniger als 50% der Stimmen bei Betriebsratswahlen, müssen von ihr ausgehandelte Abkommen durch eine Abstimmung der Belegschaft legitimiert werden.

In Betrieben mit mehreren Gewerkschaftsorganisationen sind diese zur Zusammenarbeit verpflichtet. In solchen Betrieben kann eine einzelne Gewerkschaftsorganisation nur dann eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen, wenn sie mehr als 65 % der Stimmen bei Betriebsratswahlen erhält.[145]

Freistellung, Ressourcen und Kündigungsschutz

Der monatliche Freistellungsumfang der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen ist abhängig von der Mitgliederzahl und beträgt zwei Stunden pro drei Gewerkschaftsmitglieder. Eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation kann sich

144 EIRO (2002), Major amendment of Labour code comes into effect
EIRO (2004), Works councils examined
145 Tóth (2001), S. 221

begrenzt auch ungenutzte Freistellungsstunden vom Arbeitgeber in Geld auszahlen lassen.[146] Ebenso wie Betriebsräte unterliegen die Mitglieder der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen einem besonderen Kündigungsschutz.

Beteiligung auf Unternehmensebene

In Kapitalgesellschaften ab 200 Beschäftigten hat der Betriebsrat das Recht ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder zu nominieren. Die Gewerkschaft muss ihre Zustimmung geben.[147]

Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten gibt es?

Die Rechte der ungarischen Betriebsräte sind verglichen mit den deutschen begrenzt. Echte Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat nur bei der Mittelverwaltung der betrieblichen Sozial- und Kulturfonds und im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. In allen wichtigen Fragen zu Arbeitszeitgestaltung, Umstrukturierungsmaßnahmen und zur wirtschaftlichen Situation des Unternehmens hat der Betriebsrat nur Informations- und Anhörungsrechte. Das Entscheidungsrecht liegt immer beim Arbeitgeber.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die im alten Arbeitsgesetzbuch vor 1992 bestehenden Zustimmungs- und Vetorechte der betrieblichen Interessenvertretung weiterreichend waren als die Beteiligungsrechte in der 1992 verabschiedeten Arbeitsgesetzgebung. Zwar bestanden die Beteiligungsrechte vor 1992 nur im Rahmen von undemokratischen Verhältnissen und von der Partei dominierten und regulierten Arbeitsbeziehungen. Dennoch bedeutete die 1992 verabschiedete Arbeitsgesetzgebung eine Schwächung der formalen kollektiven Arbeitnehmerrechte auf betrieblicher Ebene.[148]

146 Ebd.
147 Gohde (2005), S. 43
148 EIRO (2004), Works councils examined

Stärken und Schwächen betrieblicher Interessenvertretung

Ungarn war 1992 das erste der mittel- und osteuropäischen EU-Beitrittsländer, das ein duales System der betrieblichen Interessenvertretung einführte. Mittlerweile hat sich diese Form in den meisten mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern durchgesetzt, mit Ausnahme von Polen und Estland. Die Einführung von Betriebsräten war dabei in Ungarn zunächst umstritten. Die Gewerkschaften sahen in ihnen ein Instrument der Regierung, um den Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben zurückzudrängen. Für die Arbeitgeber galten sie als reine Duplizierung der Interessenvertretungsstrukturen.

Tatsächlich bedeutete die Einführung von Betriebsräten mitunter eine Duplizierung der Informations- und Anhörungskompetenzen zwischen Betriebsräten und betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. Dieser Trend wurde verstärkt durch die Gesetzesänderung 2002, die die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen denen der Betriebsräte faktisch anglich.

Die Beteiligungsstrukturen für Beschäftigte auf Unternehmensebene wurden erstmals in einer 2003 veröffentlichten Studie des ungarischen Sozialwissenschaftlers Béla Benyó umfassend untersucht.[149] Benyó befragte 5.700 ungarische Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Davon antworteten 2.600 Betriebe. Die Studie kommt zu einem ernüchternden Ergebnis: Nur ein Drittel der befragten Arbeitnehmern und Arbeitgebern glauben, dass die Betriebsräte heute einen anerkannten Platz im System der Arbeitsbeziehungen gefunden haben. Zwei Drittel sind der Meinung, dass sich diese gesetzliche Institution in den vergangenen zehn Jahren nicht konsolidieren konnte.

Die Studie kommt zu einem weiteren Ergebnis: Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Existenz betrieblicher Gewerkschaftsorganisationen und Betriebsräten. 91 % der Betriebsräte sind in gewerkschaftlich organisierten Betrieben zu finden. Die starke Verflechtung von Betriebsrat und Gewerkschaften spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der Betriebsräte wider. Die Mehrheit der Betriebsräte (70 %) wird von aktiven Gewerkschaftsmitgliedern dominiert, rund 40 % sind sogar ausschließlich mit Gewerkschaftsfunktionären besetzt. Nur 11 % der Betriebsratsmitglieder gaben an, in ihrer Tätigkeit völlig unabhängig von den Gewerkschaften zu sein.

Betriebsräte finden sich nicht nur häufiger in gewerkschaftlich organisierten Betrieben, sondern auch häufiger in größeren Betrieben. In der Hälfte der von

149 Girndt (2004) und EIRO (2004), Works councils examined

Benyó untersuchten Betriebe gab es einen Betriebsrat. Dies traf jedoch nur für 27 % der Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten zu. In 84 % der Betriebe mit mehr als 250 Arbeitnehmern hingegen wurde ein Betriebsrat gewählt. Insgesamt beträgt die Verbreitung von Betriebsräten in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten jedoch nur 32 %, laut einer Untersuchung des ungarischen Labour Force Survey von 2001.[150]

Benyós Studie ergibt weiterhin, dass die Mehrheit der Betriebsräte zwar von Mitgliedern der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen besetzt wird. Am Misstrauen der Gewerkschaften gegenüber der Institution Betriebsrat hat dies jedoch wenig geändert. Das kritische Verhältnis von Betriebsräten und Gewerkschaften geht vor allem auf die ungeklärte Definition der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Rollen- und Funktionsteilung zurück. Viele Gewerkschafter glauben nach wie vor, dass die Einführung von Betriebsräten primär die Schwächung der Gewerkschaften zum Ziel hatte. Dieses Misstrauen gegenüber der Institution Betriebsrat wurde verstärkt durch Gesetzesänderungen, die es Betriebsräten ermöglichte Tarifverträge abzuschließen. Das Gesetz wurde zwar zurückgenommen, aber dadurch wurde das Verhandlungsmonopol der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen aufgeweicht. Aufgrund des oft gespannten Verhältnisses zu den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen können die Betriebsräte, anders als in Deutschland, nicht unbedingt auf Unterstützung und Beratung durch die Gewerkschaften zurückgreifen. Dies beeinträchtigt die Professionalität und Qualität der Arbeit des Betriebsrates. Um die mangelnde Unterstützung durch Gewerkschaften auszugleichen, bildeten einige Betriebsräte in Ungarn Ende der 90er Jahre ein landesweites Netz um durch Erfahrungsaustausch voneinander zu lernen.[151]

Trotz des insgesamt schwierigen Verhältnisses zwischen Betriebsrat und Gewerkschaftsorganisationen gibt es auch Beispiele für gute Zusammenarbeit der beiden Gremien. Im Atomkraftwerk Paks etwa tauschen die vier vertretenen Gewerkschaftsorganisationen und der dortige Betriebsrat regelmäßig Informationen aus und erarbeiten gemeinsam beschäftigungspolitische Ziele. Die Gewerkschaften entsenden nicht ihr Führungspersonal in den Betriebsrat und wären auch mit einer Erweiterung der Rechte des Betriebsrates einverstanden.[152]

150 EIRO (2004), Works councils examined
151 Kohl/Platzer (2004), S. 151
152 Girndt (2004)

In Hinblick auf die Arbeitgeber kommt die Studie von Benyó zu dem Ergebnis, dass 42 % der befragten Arbeitgeber Betriebsräte den Gewerkschaften als Konsultationspartner vorziehen. Ob dies damit zusammenhängt, dass Betriebsräte als kooperativer wahrgenommen werden, während Gewerkschaften eher als konfrontative Verhandlungspartner gelten, lässt sich nur vermuten.[153] Faktisch sind die Betriebsräte durch ihre schwachen Rechte jedoch einfachere Verhandlungspartner. Denn die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen verfügen neben Informations- und Anhörungsrechten auch über ein Streikrecht.

Im Allgemeinen stehen die ungarischen Arbeitgeber betrieblichen Interessenvertretungsgremien, insbesondere gewerkschaftlichen, eher ablehnend gegenüber. Die Mehrzahl ausländischer Unternehmen hingegen pflegt ein pragmatisches Verhältnis im Umgang mit den Arbeitnehmerorganisationen. Zu diesem Ergebnis kommt eine weitere 2003 veröffentlichte Studie über Managementstile und Führungsmodelle ausländischer Unternehmen u. a. in Ungarn.[154] Darin stellen die Autoren fest, dass insbesondere deutsche Managements oft »Interessenvertretungen, betriebliche Gewerkschaftsorganisationen etc. durch die Brille des Betriebsverfassungsgesetzes sehen, d. h. im Sinne der deutschen Betriebsräte interpretieren.« Das bedeutet nicht, dass deutsche Managements die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes auf ungarische Niederlassungen ausweiten würden. Aber in der Regel akzeptieren sie die betrieblichen Interessenvertretungsgremien der Beschäftigten und behindern deren Arbeit nicht.

Tarifpolitik

Der Stellenwert von Tarifverträgen in Ungarn nimmt kontinuierlich ab. Nach Angaben des ungarischen Arbeitsministeriums wurden im Jahre 2002 eine Million Beschäftigte von Kollektivverträgen erfasst, entweder auf Branchenebene oder durch Haustarifverträge.[155] Hinzukamen weitere 46.000 Beschäftigte, die durch die gesetzliche Ausweitung von Kollektivverträgen durch das erga-omnes-Prinzip erfasst wurden. Insgesamt waren 2002 damit 41,1 % der Beschäftigten von einem

153 Ebd.

154 Voß/Wilke (2003), S. 36

155 Die Zahl der aktiv Beschäftigten im Jahre 2002 betrug 3,2 Millionen. Davon waren 2,5 Millionen in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt. Die nachfolgenden Prozentzahlen der durch Kollektivverträge erfassten Beschäftigten beziehen sich auf diese 2,5 Millionen. Vgl. EIRO (2004), Collective bargaining trends in 2003-2003

Tarifvertrag erfasst. Dies entspricht einem Rückgang zum Vorjahr von über 5 %. In der Privatwirtschaft werden Tarifverträge vorrangig auf Betriebsebene abgeschlossen. Nach Schätzungen verfügen 15 % bis 20 % der privatwirtschaftlichen Unternehmen über einen Tarifvertrag. Im öffentlichen Dienst spielen Tarifverträge eine untergeordnete Rolle, da Entlohnung und Arbeitsbedingungen überwiegend gesetzlich geregelt werden.[156] Die Streikaktivität ist im öffentlichen Dienst stärker ausgeprägt. Bei Tarifabschlüssen gilt das Günstigkeitsprinzip: Demnach dürfen Tarifverträge nur günstigere Regelungen enthalten als vom Gesetz vorgesehen; individuelle Arbeitsverträge wiederum nur günstigere Regelungen als geltende Tarifverträge.

Tarifverhandlungen auf Betriebsebene werden in Ungarn ausschließlich von den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen geführt. Nur in wenigen Fällen riefen sie zu Arbeitskampfmaßnahmen auf. Vereinzelt kam es auf betrieblicher oder lokaler Ebene zu Streiks oder Demonstrationen. Stets sollten dadurch Konkursunternehmen zur Zahlung der noch ausstehenden Löhne bewegt werden.[157] »In den meisten Fällen kennzeichnet ein friedlicher Vergleich den Prozess der Kollektivverhandlung«.[158]

Seit einigen Jahren kommt Bewegung in den sozialen Dialog. Unterstützt von der EU und dänischen Sozialpartnern wurde ein Projekt vorangetrieben, das sich der Stärkung des sektoralen sozialen Dialoges und der Rolle der beteiligten Sozialpartner zum Ziel gesetzt hatte. Die »Grundsätze des Zustandekommens und der Tätigkeit von Ausschüssen für den Branchen-Dialog« aus dem Jahr 2003 zielen auf die Einrichtung von paritätischen Ausschüssen der sektoralen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen. Ihre Aufgaben sind Konsultation, Entwicklung und Förderung des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene um den Abschluss von Tarifverträgen zu fördern. Des Weiteren sollen die Beziehungen zwischen den Foren des sozialen Dialogs auf Landesebene und auf Unternehmensebene verbessert werden. Inzwischen wurden diese Ausschüsse in allen Branchen gebildet.[159]

156 Ebd.
157 Tóth (2001), S. 229
158 Tóth (2004)
159 Girndt (2003)

Europäische Betriebsräte (EBRs)

In Bezug auf die Erfahrungen mit Europäischen Betriebsräten behandelt die Literatur die mittel- und osteuropäischen Beitrittsländer als Gruppe. Sie bezieht sich kaum auf einzelne Länder. In Ungarn wurde die EBR-Richtlinie bereits vor dem EU-Beitritt des Landes am 1. Mai 2004 umgesetzt. Die Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern in die EBRs, nicht nur aus Ungarn, sondern auch aus den anderen mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern, hat jedoch erst zum Teil stattgefunden. Dies ergibt der Zahlenvergleich der bis 2004 gegründeten EBRs mit den insgesamt EBR-fähigen Unternehmen und deren Niederlassungen in den Beitrittsländern.

2004 gab es EU-weit insgesamt 2.269 EBR-fähige Unternehmen. Davon verfügen 1.088 Unternehmen über Niederlassungen in einem oder mehreren der Beitrittsländer. Von diesen 1.088 Unternehmen sind 784 in Polen, 644 in Ungarn und 609 in Tschechien vertreten. Alle anderen Beitrittsländer spielen eine geringe Rolle. EBRs wurden aber erst in 501 dieser 1.088 Unternehmen gegründet.[160]

Die Initiative zur Einbeziehung der mittel- und osteuropäischen Standorte in den EBR geht mehrheitlich von den Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen der alten EU-Länder aus. Ein Problem dabei sind oft fehlende Ansprechpartner, wenn in den Niederlassungen der Beitrittsländer keine betriebliche Interessenvertretung besteht. Hier wirkt der EBR allerdings oft als Katalysator. Dank der Notwendigkeit, Mitglieder für den EBR zu benennen wurden in vielen Betrieben erst Vertretungsgremien der Arbeitnehmerschaft gegründet. Dies ermöglicht gleichzeitig die Zusammenarbeit und Entwicklung von standortübergreifenden Strategien der Arbeitnehmervertretungen.

5. Abschließende Bemerkungen

Die Arbeitsbeziehungen in Ungarn sind seit Beginn des wirtschaftlichen Transformationsprozesses zum einen durch die Entstehung autonomer Gewerkschaftsorganisationen und betrieblicher Interessenvertretungsgremien gekennzeichnet. Zum anderen aber auch durch die kontinuierliche Schwächung der Gewerkschaften und den Rückgang kollektiver Regelungen der Arbeitsbedingungen. Diese Tendenz

160 Altmeyer (2005)

zeigt sich in der abnehmenden Deckung von Tarifverträgen, die vorrangig auf Betriebsebene abgeschlossen werden. Weiteres Signal ist der rückläufige Organisationsgrad der Gewerkschaften und die damit verbundene geringere Präsenz in den Betrieben.

Im Rahmen der Neukonstituierung der Arbeitsbeziehungen in Ungarn nach 1989 wurde auf betrieblicher Ebene ein duales System der Interessenvertretung eingeführt. Bei der Einführung war das deutsche System der betrieblichen Interessenvertretung eine wichtige Bezugsgröße. Dennoch haben ungarische Betriebsräte vergleichsweise weniger Rechte als ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen.

Auch nach fast 15 Jahren sind Betriebsräte in Ungarn nur teilweise etabliert. Ihr Verbreitungsgrad liegt nur knapp über 30 %. Die Rollenverteilung von Betriebsrat und betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen ist nach wie vor undeutlich. Kompetenzüberschneidung bei den Informations- und Anhörungsrechten erschweren die Lage zusätzlich. Es bestehen Rivalitäten zwischen Betriebsrat und betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen. Trotzdem zeigt die Entwicklung in Ungarn, dass die Einrichtung von Betriebsräten eng mit dem Vorhandensein gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter verknüpft ist. Ohne Gewerkschaften im Betrieb fehlt in der Regel auch der Betriebsrat.

Quellen

Altmeyer, W. (2005): Managementstile und Betriebsverfassung in Mittelosteuropa, in: Personalführung Nr. 9

Auswärtiges Amt, www.auswaertiges-amt.de/www/de/laenderinfos

Bertelsmann Stiftung, Transformations-Index 2003, Länderstudie Ungarn, unter http://bti2003.bertelsmann-transformation-index.de/171.0.html

Cox, T./Vass, L. (1994): Civil Society and Interest Representation in Hungarian Political Development, in: Journal of Communist Studies and Transition Politics, Special Issue

Deppe, R./Girndt, R. (1995): Transformationspolitik und Gewerkschaften/Ungarn, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 4

EIRO – European Industrial Relations Observatory, www.eiro.eurofound.eu.int/

- Trade union membership falls further: www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/06/inbrief/hu0206102n.html
- Victorious MSZP promises comprehensive reform of industrial relations system

www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/06/feature/hu0206101f.html
– National-level tripartite forums reformed
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/09/inbrief/hu0209101n.html
– Major amendment of Labour Code comes into effect
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/10/feature/hu0210101f.html
– Collective bargaining coverage and extension procedures
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/12/study/tn0212102s.html
– Collective bargaining coverage and extension procedures
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/12/study/tn0212102s.html
– MSZOSZ congress launches major structural reform
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2002/12/inbrief/hu0212101n.html
– Arbeitgeberverbände in Europa
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/11/study/tn0311102s.html
– Works councils examined
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/01/feature/hu0401106f.html
– Collective bargaining trends in 2002-3
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/01/feature/hu0401103f.html
– Thematic feature – collective agreements on changes in work organisation
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/09/tfeature/hu0409103t.html
– Trade union membership and workplace presence continue to shrink
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/01/feature/hu0501103f.html
– EU information and consultation Directive implemented
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/05/feature/hu0505102f.html
– Reorganisation of European level representation of Hungarian employers
www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/06/inbrief/hu0506102n.html

ETUCO (2002): Worker representation systems in the European Union and the accession countries, Brüssel

Digitale Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung:
http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl
– Agh, A. (2002): Ungarn zwischen zentralistischer Mehrheitsdemokratie und europäischer Mehrebenendemokratie, Internationale Politik-Analyse, Bonn
– Friedrich-Ebert-Stiftung (1999): Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa: Ungarn, Slowenien, Kroatien, Bosnien-Herzegowina, Bundesrepublik Jugoslawien, Bulgarien, Rumänien, Albanien, Mazedonien, Abteilung Internationaler Dialog, Bonn

– Kohl, H./Lecher, W./Platzer, H.-W. (2000): Arbeitsbeziehungen in Ostmitteleuropa zwischen Transformation und EU-Beitritt, Internationale Politik-Analyse, Bonn
– Schroeder, W. (2004): Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Weder wilder Osten noch europäisches Sozialmodel, Internationale Politik-Analyse, Bonn

Galgoczi, B./Reti, T. (1995): Ungarn, in: Lecher/Opthögel (Hrsg.): Wirtschaft, Gesellschaften und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, Köln

Girndt, R. (2003): Sektoraler Sozialer Dialog in Ungarn. Rahmenabkommen zur Gründung von Branchenausschüssen, in: Gewerkschaftsnachrichten aus Ungarn, Nr. 4/2003, FES-Gewerkschaftsprojekt, Budapest

Girndt, R. (2004a): Betriebsrat oder Gewerkschaft? – Eine «geduldete« Institution der Interessenvertretung, in: Pester Lloyd (Die deutschsprachige Zeitung Ungarns) Nr. 45

Girndt, R. (2004b): Entwicklungen und Herausforderungen der Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa nach der politischen Wende, unter www.splitter-und-balken.de/druck.php?action=5 am 20.4.2007

Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung

IG Metall (2003): Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung in den neuen EU-Ländern, IG Metall Broschüre, Frankfurt a. M.

Kohl, H./Platzer, H.-W. (2004): Industrial relations in Central and Eastern Europe – Transformation and integration, a comparison of the eight new EU member states, Brüssel

Sell, K. (1999): Konsolidierung zwischen Markt und Staat, Opladen

Tóth, A. (2001): Ungarn: Versuche zur Reform der Arbeiterbewegung ohne Beteiligung der Massen, in: Waddington, J./Hoffmann, R. (Hrsg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung – Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster

Toth, A. (2004): Ungarische Gewerkschaften nach dem EU-Beitritt und auf der Schwelle zur Euro-Zone, in: Aktuelle Informationen aus Süd-Ost-Europa, FES-Regionalprojekt Arbeitsbeziehungen und Sozialdialog in Süd-Ost-Europa, Belgrad

Voß, E./Wilke, P. (2003): Modelltransfer oder Anpassung an lokale Verhältnisse? – Managementstile, Führungsmodelle und betriebliche Arbeitsbeziehungen bei ausländischen Unternehmen in Tschechien, Ungarn und Polen, wmp consult, Hamburg

Wollmann, H. (1997): Der Systemwechsel in Ostdeutschland, Ungarn, Polen und Russland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr. 5

Literatur zur Betrieblichen Mitbestimmung in der EU

EU 15-Länder

– Crouch, C./Traxler, F. (Hrsg.) (1995): Organised Industrial Relations in Europe: What Future?, Aldershot
– Ebbinghaus, B./Visser, J. (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: Hradil/Immerfall (Hrsg.): Die Westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich, Opladen
– EU-Kommission (2000): Die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Band 2, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziale Angelegenheiten, Brüssel
– Fajertag, G./Pochet, P. (2000): Social pacts in Europe – New Dynamics, EUTI, Brüssel
– Ferner, A./Hyman, R. (Hrsg.) (1998): Changing Industrial Relations in Europe, Blackwell, Oxford
– Knudsen, H. (1995): Employee participation in Europe, London
– Rogers, J./Streek, W. (Hrsg.) (1995): Works Councils, Consultation, Representation, and Co-operation in Industrial Relations, Chicago

Mittel- und osteuropäische Beitrittsländer

– Altmeyer, W. (2005): Managementstile und Betriebsverfassung in Mittelosteuropa, in: Personalführung Nr. 9
– Bertelsmann Stiftung (2003): Transformations-Index 2003, Länderstudien, unter http://bti2003.bertelsmann-transformation-index.de
– IG Metall (2003): Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretung in den neuen EU-Ländern, IG Metall Broschüre, Frankfurt a. M.
– Kohl, H. (2002): Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa: Kommen die Betriebsräte?, WSI-Mitteilungen Nr. 7
– Kohl, H. (2003): Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den EU-Beitrittsländern Mittelosteuropas, in: Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 6
– Kohl, H./Platzer, H.-W. (2003): Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa – Transformation und Integration. Die acht EU-Beitrittsländer im Vergleich, Baden-Baden

– Lecher, W./Optenhögel U. (Hrsg.) (1995): Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa, Köln
– Petkov, K./Thirkell, J.E.M. (1991): Labour relations in Eastern Europe, organisational design and dynamics, London
– Tóth, A./Ghellab, Y. (2003): The Challenge of Representation at the Workplace in EU Accession Countries: Does the Creation of Works Councils offer a Solution alongside Trade Unions? Paper to the Tripartite Conference in Warsaw 12-13 December 2003, ILO, Sub-Regional Office for Central and Eastern Europe, Budapest
– Weiss, M. (2000): Zur Transformation der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitsrechts in Ost- und Mitteleuropa, in: Gewerkschaften und industrielle Beziehungen in MOE, Berlin

EU 27-Länder

– Carley, M. (2003): Industrial relations in the EU Member States and candidate countries, Eurofound, unter http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0284.htm
– Carley, M./Baradel, A./Welz C. (2005): Works councils: Workplace representation and participation structures, Eurofound, unter http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef04143.htm
– ETUCO (2002): Worker representation systems in the European Union and the accession countries, Brüssel
– Foden, D./Hoffmann, J./Scott, R. (2001): Globalisation and the Social Contract, ETUI, Brüssel
– Hoffmann, R./Jacobi, O./Keller, B./Weiss, M. (2003): European Integration as a Social Experiment in a Globalized World, Düsseldorf
– Keller, B./Platzer, H.-W. (Hrsg.) (2003): Industrial Relations and European Integration. Trans- and Supranational Developments and Prospects, Aldershot
– Waddington, J./Hoffmann, R. (2001): Zwischen Kontinuität und Modernisierung – Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster

Diverse

– Cabrera, E.F./Cabrera, A./Ortega, J. (2001): Employee participation in Europe, unter http://ideas.repec.org/p/cte/wbrepe/wb010602.html
– Poutsma, E./Hendrickx, J./Huijgen, F. (1996): Employee participation in Europe. In search of the high participative workplace in Europe, unter http://ideas.repec.org/p/dgr/rugsom/01a43.html

Websites

- EIRO (European Industrial Relations Observatory)
  www.eiro.eurofound.eu.int
  Das European Industrial Relations Observatory (EIRO) ist ein Projekt der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound). Es beobachtet Entwicklungen und bietet Informationen und Analysen zu industriellen Beziehungen in Europa. EIRO wurde 1997 ins Leben gerufen.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
  www.eurofound.eu.int
  Die Stiftung ist eine Einrichtung der EU. Sie wurde als seine der ersten Einrichtungen 1975 geschaffen, um gezielt einzelne Politikfelder zu bearbeiten. Eurofound unterstützt die Planung und Entwicklung der Politik zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa.
- Europäische Union
  http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.html
  Europäische Kommission: Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
- Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), digitale Bibliothek der FES
  http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl ; www.fes.de/library/index_gr.html
  Die Bibliothek bietet historische und aktuelle Publikationen, gedruckt und digital, zu politischen, sozial- und zeitgeschichtlichen Themen in Deutschland und vielen anderen Ländern.
- SEEurope
  www.seeuropenetwork.org/homepages/seeurope/home.html
  SEEurope ist ein Projekt, dass an das European Trade Union Institute for Research Education and Health and Safety (ETUI-REHS) angeknüpft ist unter Mitbegründung der Hans–Böckler-Stiftung. SEEurope erstellt Länderberichte, die sich mit der Entwicklung von Arbeitnehmerbeteiligungen am Arbeitsplatz und im Aufsichtsrat befassen.

Bulgarien

- Andreev, S. (2007): Europeanization from below: civil society monitoring of Bulgaria›s accession to the EU, in: Studies in public policy, No. 423, 28. S., Univ. of Aberdeen, Centre for the Study of Public Policy

Estland

– Kohl, H. (2002): Hilfestellung bleibt geboten – Arbeitsbeziehungen in Estland, Lettland und Litauen, Brenner Brief Nr. 10, Berlin
– Kohl, H./Platzer H. (2002): Arbeitsbeziehungen in den baltischen Staaten, in: Politikinformationen Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung Nr. 101

Finnland

– Rehn, O. (1996): Corporatism and Industrial Competitiveness in Small European States: Austria, Finland and Sweden 1945-95, Dissertation, University of Oxford

Frankreich

– Altmeyer, W. (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen, Baden-Baden
– DARES: Les Élection aux Comités d'Entreprise en 2003, Septembre 2005 http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2530/integral/2005.09-37.1.pdf
– Dufour, C./Hege, A. (2003): Globalisierung und Gewerkschaften in Frankreich – die beharrliche Vielfalt der Arbeitnehmersolidarität, WSI-Mitteilungen Nr. 8
– Fischer, M. (1996): Interkulturelle Herausforderungen im Frankreichgeschäft – Kulturanalyse und interkulturelles Management, Wiesbaden
– Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung
– Haensch, G./Tümmers, H. J. (Hrsg.) 1991: Frankreich: Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, München
– Haensch, G./Fischer, P. (1994): Kleines Frankreich-Lexikon, München
– Kißler, L. (Hrsg.) (1985): Industrielle Demokratie in Frankreich – Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis, Frankfurt a. M./New York
– Körner, M. (1999): Formen der Arbeitnehmermitwirkung: Das französische Comité d'entreprise – Eine Länderstudie, Baden-Baden
– Lecher, W. (Hrsg.) (1998): Europäische Betriebsräte und Arbeitsbeziehungen – Zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien, Düsseldorf
– Parson, N. (1997): Employee Participation in Europe: A Case Study in the British & French Gas Industries, London
– Stetter, E. (1999): Jahresbericht 1997, Friedrich-Ebert-Stiftung Paris

– Les élections prud›homales 2002
http://www.vie-publique.fr/actualitevp/dossier/prudhom1.htm

Griechenland

– Chilcote, R. H. (1990): Transitions from dictatorship to democracy : comparative studies of Spain, Portugal, and Greece, New York
– Seferiades, S. (1999): Low union density amidst a conflictive contentious repertoire: flexible labour markets, unemployment, and trade union decline in contemporary Greece, in: EUI working papers : SPS ; 99,6, San Domenico (FI) : Europ. Univ. Inst., Dep. of Political and Social Sciences, 43 S.

Großbritannien

– Altmeyer, W. (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen, Baden-Baden
– Edwards, P. (2003): Industrial relations: Theory and practice in Britain, Oxford 2003
– Fulton, L. (2001): Britische Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen im Vereinigten Königreich, Working Papers/Friedrich-Ebert-Stiftung, FES Library, London/Bonn
– GMB (2005): Bargaining Brief, Issue 55: Information and consultation, London
– GMB (2005): Law Briefing: The Information and consultation of Employees Regulations 2004, London
– Hassel, A. (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel, Baden-Baden
– Heise, A./Tüselmann, H./McDonald, F./Allen, M./Voronkova, S. (2005): Unternehmerische Performanz deutscher Tochterunternehmen in Großbritannien, in: WSI-Mitteilungen Nr. 7
– Huzzard, T./Gregory, D./Scott, R. (2004): Strategic Unionism and Partnership – Boxing or Dancing?, London
– IPA (2005): Information and Consultation, the UK Report 2005, London
– Lecher, W. (Hrsg.) (1998): Europäische Betriebsräte und Arbeitsbeziehungen – Zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien, Düsseldorf
– Millward, N./Bryson, A./Forth, J. (2000): All Change at Work?, London
– Parson, N. (1997): Employee Participation in Europe: A Case Study in the British & French Gas Industries, London
– TUC (2004): Your Rights at Work, London
– Zagelmeyer, S. (2003): Die Entwicklung kollektiver Verhandlungen in Großbritannien: Ein historischer Überblick, Diskussionspapier Nr. 17, Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg

Irland

– Doherty, M. (2005): Individuals at Work? Collectivism and New Employment in the Irish Workplace, in: Boucher, G./Collins, G.(Hrsg.): The New World of Work. Labour Markets in Contemporary Ireland, Dublin
– Gunnigle, P./Roche, W. K. (1995): Industrial Relations in Ireland: Theory and Practice, London

Italien

– Garibaldo, F./Telljohann, V. (Hrsg.) (2004): Globalisation, Company Strategies and Quality of Working Life in Europe, Frankfurt a. M.
– Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung
– Huzzard, T./Gregory, D./Scott, R. (2004): Strategic Unionism and Partnership – Boxing or Dancing?, London
– Lecher, W. (Hrsg.) (1998): Europäische Betriebsräte und Arbeitsbeziehungen – Zur Lage und Entwicklung in Großbritannien, Frankreich und Italien, Düsseldorf
– Piazza, L./Telljohann, V. (1999): Investigating Participation at Zanussi: Final Report, Bologna
– Regini, M. (1997): Still engaging in corporatism? Einige Lehren aus jüngsten italienischen Erfahrungen mit der Konzertierung, Politische Vierteljahresschrift Nr. 2
– Telljohann, V. (1998): Die Erfahrungen mit tripartistischen Abkommen in Italien, Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 10

Lettland

– Kohl, H. (2002): Hilfestellung bleibt geboten – Arbeitsbeziehungen in Estland, Lettland und Litauen, Brenner Brief Nr. 10, Berlin
– Kohl, H./Platzer H. (2002): Arbeitsbeziehungen in den baltischen Staaten, in: Politikinformationen Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung Nr. 101

Litauen

– Kohl, H. (2002): Hilfestellung bleibt geboten – Arbeitsbeziehungen in Estland, Lettland und Litauen, Brenner Brief Nr. 10, Berlin
– Kohl, H./Platzer H. (2002): Arbeitsbeziehungen in den baltischen Staaten, in: Politikinformationen Osteuropa der Friedrich-Ebert-Stiftung Nr. 101

Luxemburg

– Wienecke, S. (2001): Der Betrieb als Politikarena: ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken, München

Niederlande

– Huzzard, T./Gregory, D./Scott, R. (2004): Strategic Unionism and Partnership – Boxing or Dancing?, London

Österreich

– Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung
– Rehn, O. (1996): Corporatism and Industrial Competitiveness in Small European States: Austria, Finland and Sweden 1945-95, Dissertation, University of Oxford
– Tálos, E. (Hrsg.) (1993): Sozialpartnerschaft, Wien

Polen

– Deppe, R./Tatur, M. (2002): Rekonstitution und Marginalisierung. Transformationsprozesse und Gewerkschaften in Polen und Ungarn, Frankfurt a. M./New York
– Friedrich-Ebert-Stiftung (2002): Betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung in Polen – Eine Studie plädiert für gewählte betriebliche Interessenvertretung, in: Aktuelle Informationen zur Arbeitswelt der FES, Warschau
– Tholen, J./Hemmer, E. (2004): Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei mit Schwerpunkt der Betriebs/Unternehmensebene – Ausgewählte Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt, Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität und Arbeitnehmerkammer Bremen
– Voß, E./Wilke, P. (2003): Modelltransfer oder Anpassung an lokale Verhältnisse? – Managementstile, Führungsmodelle und betriebliche Arbeitsbeziehungen bei ausländischen Unternehmen in Tschechien, Ungarn und Polen, wmp consult, Hamburg
– Wratny, J. (2002): Betriebliche Arbeitnehmerbeteiligung in Polen, in: Aktuelle Informationen aus Polen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Warschau

Portugal

– Chilcote, R. H. (1990): Transitions from dictatorship to democracy : comparative studies of Spain, Portugal, and Greece, New York

– Sperling, U. (1987): Portugal – von Salazar zu Soares: Krise der Diktatur und Systemstabilisierung in einem europäischen »Entwicklungsland«, Schriftenreihe der Studiengesellschaft für Sozialgeschichte und Arbeiterbewegung, Marburg
– Maxwell, K. (2003): The Making of Portuguese Democracy, Cambridge

Rumänien

– Carey, H.F. (Hg.) (2004): Romania since 1989: politics, economics and society, Lexington
– Gabanyi, A.U. (1998): Systemwechsel in Rumänien: Von der Revolution zur Transformation, München
– Negulescu, O. (2002): Politische und wirtschaftliche Transformation in Rumänien 1989 – 1996, Stuttgart
– Tomescu-Dubrow, I. (2006): Social Structure and Democratization Processes in Romania, in: International Journal of Sociology, ; 36. 2006/[07],1

Schweden

– Altmeyer, W. (2003): Unternehmenskontrolle in der EU: Das skandinavische Modell, in: Mitbestimmung Nr. 4
– Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung
– Huzzard, T./Gregory, D./Scott, R. (2004): Strategic Unionism and Partnership – Boxing or Dancing?, London
– LO (1999): The Swedish Labour Market, in: Facts and Figures, Stockholm, unter www.lo.se
– Murhem, S. (2003): Turning to Europe: A New Swedish Industrial Relations Regime in the 1990s, Stockholm
– Rehn, O. (1996): Corporatism and Industrial Competitiveness in Small European States: Austria, Finland and Sweden 1945-95, Dissertation, University of Oxford

Slowakei

– Friedrich-Ebert-Stiftung (2001): Aktuelle Informationen aus der Slowakei, Warschau
– Friedrich-Ebert-Stiftung (2002): Zum Stand des Sozialen Dialogs – die Slowakei mit einem neuen Arbeitsgesetz, Warschau
– Tholen, J./Hemmer, E. (2004): Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei mit Schwerpunkt der Betriebs/Unterneh-

mensebene – Ausgewählte Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt, Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität und Arbeitnehmerkammer Bremen

Slowenien

– Draus, F. (2001): Social Dialogue in Slovenia. Study commissioned by the European Social Partners ETUC/UNICE-UEAPME/CEEP, Brüssel
– Hans-Böckler-Stiftung/Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (1998):Praxis der Betriebsräte in Ungarn, Slowenien, Kroatien und der Bundesrepublik Deutschland, Workshop Budapest, 2. – 6. Juni 1998, Budapest
– Kohl, H. (1998): Betriebsräte in Slowenien – eine Zwischenbilanz, in: Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 1

Spanien

– Altmeyer, W. (2001): Interessenmanager vor neuen Herausforderungen, Baden-Baden
– Altmeyer, W. (2002): Basisdemokratie unter südlicher Sonne, in: Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 2
– Astudillo, J. (2005): Panorámica de las condiciones económicas en España, Global Policy Network, unter www.gpn.org
– Chilcote, R. H. (1990): Transitions from dictatorship to democracy : comparative studies of Spain, Portugal, and Greece, New York
– Galiana Moreno, J. M./García Romero, B. (2001): La participación y representatción de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, No.43, Madrid
– Kasten, C. (1999): Spanisches Arbeitsrecht im Umbruch, Baden-Baden
– Köhler, H.-D. (2004): Arbeitsmarkt und Arbeitsbeziehungen in Spanien zu Beginn des 21. Jahrhunderts, in: Bernecker, W./Dirscherl, H. (Hrsg.): Spanien heute – Politik, Wirtschaft, Kultur, Frankfurt a. M.
– Köhler, H.-D. (1993): Spaniens Gewerkschaftsbewegung – Demokratischer Übergang, Regionalismus, Ökonomische Modernisierung, Münster
– Ortiz Gervasi, L. (1999): Convergencia o permanencia de los sistemas de relaciones laborales: reacción sindical a la introducción del trabajo en equipo en la industira del automóvil, Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales
– Schneider, F. (1997): Die spanische Betriebsverfassung. Eine Darstellung in rechtsvergleichender Hinsicht, Dissertation, Göttingen

– Vasquez, A./Hebbert, M. (1985): Spain: Economy and State in Transition, in: Hudson, R./Lewis, J. (Hrsg.): Uneven development in Southern Europe, London

Tschechien

– Schroll-Machl, S./Nový, I. (2000): Perfekt geplant oder genial improvisiert? – Kulturunterschiede in der deutsch-tschechischen Zusammenarbeit, München/Mering
– Tholen, J./Hemmer, E. (2004): Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Arbeitsbeziehungen in Polen, Tschechien und der Slowakei mit Schwerpunkt der Betriebs/Unternehmensebene – Ausgewählte Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt, Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität und Arbeitnehmerkammer Bremen
– Voß, E./Wilke, P. (2003): Modelltransfer oder Anpassung an lokale Verhältnisse? – Managementstile, Führungsmodelle und betriebliche Arbeitsbeziehungen bei ausländischen Unternehmen in Tschechien, Ungarn und Polen, wmp consult, Hamburg

Ungarn

– Deppe, R./Tatur, M. (2002): Rekonstitution und Marginalisierung. Transformationsprozesse und Gewerkschaften in Polen und Ungarn, Frankfurt a. M./New York
– Gohde, H. (2005): Betriebliche Interessenvertretung in kleinen und mittleren Unternehmen der Länder Frankreich, Italien, Österreich, Schweden und Ungarn, unveröffentlichtes Manuskript, Hans-Böckler-Stiftung
– Hans-Böckler-Stiftung/Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (1998): Praxis der Betriebsräte in Ungarn, Slowenien, Kroatien und der Bundesrepublik Deutschland, Workshop Budapest, 2. – 6. Juni 1998, Budapest
– Kisgyörgy, S./Vamos, I. (2001): The experience of works councils in Hungary, South European Review, Special Issue Hungary, Baden-Baden
– Voß, E./Wilke, P. (2003): Modelltransfer oder Anpassung an lokale Verhältnisse? – Managementstile, Führungsmodelle und betriebliche Arbeitsbeziehungen bei ausländischen Unternehmen in Tschechien, Ungarn und Polen, wmp consult, Hamburg

Zypern

– Gesellschaft für Zypernstudien (Hg.): Zypern aktuell: monatliche Publikation der Gesellschaft für Zypernstudien, Köln: Önel-Druck u. Verl.
– Hillenbrand, K. (1990): Cypern: Aphrodites geteilte Insel, München
– Panayia Ematousa, P. (2006): Political, cultural, ethnic and social relations in Cyprus: approaches to regional studies, Aarhus,

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 150

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Marcus Kahmann Mit vereinten Kräften. Ursachen,Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di	13150	3-86593-027-1	10,00
Sibel Vurgun (Hrsg.) Gender und Raum	13152	3-86593-029-8	28,00
Achim Sollanek Bankbilanzen nach deutschem Handelsrecht. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13153	3-86593-030-1	12,00
Siegfried Leittretter (Hrsg.) Energieeffizientes Krankenhaus – für Klimaschutz und Kostensenkung	13154	3-86593-031-X	18,00
Klaus Maack • Jesco Kreft • Eckhard Voss Zukunft der Milchwirtschaft	13155	3-86593-032-8	18,00
Susanne König • Mette Rehling Mitarbeitergespräche	13156	3-86593-033-6	12,00
Herbert Klemisch • Philip Potter (Hrsg.) Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens in der Unternehmenspraxis	13157	3-86593-034-4	19,00
Peter Martin Mobile Büoarbeit	13158	3-86593-035-2	12,00
Björn Rohde-Liebenau Whistleblowing	13159	3-86593-036-0	10,00
Jürgen Enders Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung	13160	3-86593-037-9	12,00
Thomas Blanke Vorrats-SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung	13161	3-86593-038-7	12,00
Oliver Schöller Mobilität im Wettbewerb	13162	3-86593-039-5	12,00
Gertrud Hovestadt • Nicole Keßler • Otto Pompe Peter Stegelmann Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt	13163	3-86593-040-9	12,00
Marita Körner Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen	13164	3-86593-041-7	10,00
Birgit Soete Biotechnologie in Vergleich – Wo steht Deutschland?	13165	3-86593-044-1	19,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Heinz Putzhammer (Hrsg.) Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität	13166	3-86593-045-X	10,00
Frank Havighorst Personalkennzahlen	13167	3-86593-046-8	10,00
Thomas Fritz • Kai Mosebach • Werner Raza Christoph Scherrer GATS-Dienstleistungsliberalisierung	13168	3-86593-047-6	15,00
Wolfgang Irrek • Stefan Thomas Der EnergieSparFonds für Deutschland	13169	3-86593-048-4	16,00
Thomas Blanke Erweiterung der Beteiligungsrechte SE-Betriebsrats durch Vereinbarung	13170	3-86593-049-2	10,00
Reiner Tramp Der Jahresabschluss der Holding. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13171	3-86593-050-6	12,00
Wolfram Bremeier • Hans Brinckmann • Werner Killian Public Governance kommunaler Unternehmen	13173	978-3-86593-052-1	24,00
Ingo Kübler Stabsmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen	13174	3-86593-053-0	10,00
Gertrud Kühnlein Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	13175	3-86593-054-9	10,00
Peter Liepmann • Oliver Bonkamp • Britta Martina Gohs Kooperation und Netzwerke in ausgewählten Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe	13176	978-3-86593-055-2	29,00
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die bilanzielle Behandlung von Zweckgesellschaften u. ihre Bedeutung im Rahmen der Corporate Governance	13177	978-3-86593-056-9	15,00
Daniel Tech Flexicurity und beschäftigtenorientierte Unternehmensstrategien im Betrieb	13178	978-3-86593-057-6	15,00
Juri Hälker • Claudius Vellay (Hg.) Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung 2. erweiterte Auflage	13179	978-3-86593-058-3	19,00
Michael Guth • Susanne Jakobs • Petra Kodré • Claudia Mühlenfeld • Roman Noetzeel Erfolgsdeterminanten für eine sozialintegrative regionale Innovationspolitik	13180	978-3-86593-059-0	15,00
Jürgen Kühling Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat	13181	978-3-86593-060-6	10,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Denkfabrik Frankfurt a.M. in Zusammenarbeit mit EWR Consulting Früherkennung und struktureller Wandel	13182	978-3-86593-061-3	25,00
Ronald Schettkat Lohnspreizung:Mythen und Fakten	13183	978-3-86593-062-0	10,00
Judith Beile • Max Klein • Klaus Maack Zukunft der Fleischwirtschaft	13186	978-3-86593-066-8	15,00
Jochen Diekmann • Uwe Leprich • Hans-Joachim Ziesing Regulierung der Stromnetze in Deutschland	13187	978-3-86593-067-5	18,00
Andreas Ebert • Ernst Kistler • Falko Trischler Ausrangiert - Arbeitsmarktprobleme Älterer in den Regionen	13189	978-3-86593-069-9	25,00
Lionel Fulton (Hg.) The forgotten Resource: Corporate Governance an Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK.	13190	978-3-86593-070-5	18,00
Klaus Löbbe Bauzulieferindustrien in Deutschland – Struktur, Standortbedingungen und Entwicklungsperspektiven bis 2020	13191	978-3-86593-071-2	20,00
Christine Leisten Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Leitfaden für Betriebsräte	13192	978-3-86593-072-9	15,00
Elisabeth Botsch • Christiane Lindecke • Alexandra Wagner Familienfreundlicher Betrieb	13193	978-3-86593-073-6	15,00
Elke Ahlers • Fikret Öz • Astrid Ziegler Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde	13194	978-3-86593-074-3	12,00
Otto Jacobi • Maria Jepsen • Berndt Keller Manfred Weiss (Hg.) Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?	13195	978-3-86593-075-0	20,00
Michael Nusser • Birgit Soete • Sven Wydra (Hg.) Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungspotenziale der Biotechnologie in Deutschland	13197	978-3-86593-077-4	30,00
Thorsten Sellhorn Pensionsverpflichtungen in der Rechnungslegung Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13198	978-3-86593-078-1	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die Bilanzierung originärer Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13199	978-3-86593-079-8	15,00
Hartmut Küchle Die deutsche Heeresindustrie in Europa	13200	978-3-86593-080-4	18,00
Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Claudia Schmidt Neue Selbstständige im europäischen Vergleich	13201	978-3-86593-081-1	20,00
Lorenz Jarass • Gustav M. Obermair Steuerliche Aspekte von Private-Equity- und Hedge-Fonds unter Berücksichtigung der Unternehmenssteuerreform 2008	13202	978-3-86593-082-8	15,00
Hans-Joachim Voth Transparenz und Fairness auf einem einheitlichen europäischen Kapitalmarkt	13203	978-3-86593-083-5	12,00
Stefan Stracke • Erko Martins • Birgit K. Peters Friedemann W. Nerdinger Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn	13205	978-3-86593-085-9	18,00
Bettina Graue Aufgaben, Grenzen und Perspektiven des Gender-Gedankens im Betriebsverfassungsgesetz	13207	978-3-86593-087-3	12,00
Herbert Bassarak Aufgaben und Konzepte der Schulsozialarbeit/Jugendsozialarbeit an Schulen im neuen sozial- und bildungspolitischen Rahmen	13208	978-3-86593-089-7	29,00
Hermann Groß Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	13210	978-3-86593-091-0	10,00
Judith Aust, Volker Baethge-Kinsky, Till Müller-Schoell, Alexandra Wagner (Hrsg.) Über Hartz hinaus	13214	978-3-86593-096-5	25,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungs-weges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.