

Partnership and Power

Von Helmut Gohde

Der Autor ist Berater für Europäische Betriebsräte im Team von FREE e.V. Kontakt: H.Gohde@gmx.de

In Großbritannien sind die Shop Stewards das Herz der betrieblichen Arbeitnehmervertretung. Gemessen an ihren schwachen Beteiligungsmöglichkeiten spielen sie in einer anderen Liga als ihre deutschen Betriebsratskollegen. Die Stärke der Shop Stewards liegt in ihrer engen Verbindung zur Belegschaft. John Ball ist einer von ihnen und dirigiert zugleich den Europäischen Betriebsrat von Carnaud Metalbox.

Die Adresse von John Balls Arbeitsplatz klingt nach dem Großbritannien der Reiseführer: An der „Golf Course Lane“ liegt der Betrieb von Carnaud Metalbox (CMB) am Stadtrand von Leicester, zwei Autostunden nördlich von London. Um die Pflege der 18-Loch-Anlage kümmern sich Gärtner – in Leicester ein gefragter Beruf. Denn wo heute ausgedehnte Grünanlagen zum Entspannen einladen, befand sich bis vor 15 Jahren eines der größten Industriezentren Mittelenglands. Das Presswerk von Carnaud Metalbox

ist einer der wenigen Industriebetriebe in Leicester, die den Strukturwandel überlebt haben. In einem hochmodernen Maschinenpark mit fast automatisierter Produktion werden Metallbehälter, vor allem Konserven und Getränkedosen für die einschlägigen Softdrinkgiganten, produziert.

Inmitten der Fabrikhalle sieht man John Ball in einem rundum verglasten Kontroll- und Wartungsstand vor einem überdimensionalen Monitor stehen. Der gelernte Elektriker ist verantwortlich für die Überwachung

des Produktionsablaufs und die Wartung der Anlagen. Wenn es gerade nirgendwo klemmt, findet John Zeit für den anderen Teil seiner Arbeit: Der 48-jährige Schichtarbeiter ist gewählter Senior Steward der Metallgewerkschaft AEEU – und kennt den Job nun schon seit 20 Jahren. Vor vier Jahren wurde Ball zum Sprecher des Europäischen Betriebsrates bei Carnaud Metalbox, das zum amerikanischen Multi Crown Cork & Seal gehört, gewählt. Gegenüber dem Management vertritt er außer den Arbeitnehmern aus Leicester weitere 20 000 CMB-Beschäftigte aus zehn europäischen Ländern.

Die britischen Gewerkschaften

In Großbritannien konnten noch vor wenigen Jahrzehnten neue Mitarbeiter verpflichtet werden, mit dem Arbeitsvertrag zugleich den Mitgliedsantrag für die Gewerkschaft zu unterschreiben. Nachdem die konservative Regierung den „closed shop“ für ungesetzlich erklärte und den Gewerkschaften den Kampf ansagte, brachen die Mitgliederzahlen dramatisch ein: vom Höchststand 12,2 Millionen (1979) auf heute 6,7 Millionen Arbeitnehmer, die der Dachverband TUC in immerhin noch 76 Einzelgewerkschaften vertritt. Britische Arbeitnehmer sind nur noch in 32 Prozent aller Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten gewerkschaftlich vertreten. Anerkennung („recognition“) bezeichnet die (freiwillige) Bereitschaft des Managements, eine Gewerkschaft im Betrieb zuzulassen und mit ihr Tarifverhandlungen zu führen.

Beschleunigt wurde der Niedergang durch den industriellen Strukturwandel. In den neuen Dienstleistungs- und Hightechbüros gelten Gewerkschaften als wenig „hip“. Zudem besteht innerhalb der Gewerkschaften ein Konkurrenzkampf um die neuen Berufsgruppen. Diesen Schönheitswettbewerb zwischen den Gewerkschaften im Betrieb beobachtet Richard Fulham, hauptamtlicher Betreuer des EBR Carnaud Metalbox, mit großer Sorge, auch wenn sich der Trend umzukehren scheint und die ersten Gewerkschaften wieder Mitgliederzuwächse melden. Die neuen Gewerkschaftsmitglieder sind kühle Rechner, denn die sechs Mark wöchentliche Beitrag bei der AEEU machen sich schnell bezahlt, wenn man von den Preisnachlässen profitiert, die der TUC als Großkunde von Autohändlern, Energieversorgern und Versicherungen an seine Mitglieder weitergibt. ■

Gewerkschaftlicher Pluralismus im Betrieb

Dass es deutschen Betriebsräten nicht ganz leicht fällt, sich im britischen System der Arbeitsbeziehungen zu orientieren, überrascht den Senior Steward. „Dabei ist doch unser britisches Modell viel einfacher zu verstehen als das deutsche“, sagt John augenzwinkernd. „Ihr Deutschen habt doch immer dieses dicke Buch mit den vielen Gesetzen dabei.“ Ein Betriebsverfassungsgesetz kenne man in Großbritannien nicht, und folglich gibt es auch keinen Betriebsrat. Den Arbeitnehmern bleibt als einzige Möglichkeit, um ihre Interessen gegenüber der Geschäftsleitung zu

artikulieren, der Weg über die betriebliche Gewerkschaftsarbeit.

In Leicester wie überall in Großbritannien kommt es noch viel mehr als in Deutschland darauf an, eine möglichst große Zahl an Beschäftigten für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu gewinnen. John ist stolz darauf, dass 100 Prozent aller „blue collar“-Kollegen („Blaukrägen“ = gewerbliche Arbeitnehmer) eingeschrieben sind. Wie er das geschafft hat, verrät er nicht, da heute das Prinzip des „closed shop“ verboten ist (Siehe: die britischen Gewerkschaften).

Die Beziehungen zwischen den vier Gewerkschaften, die das Management im Metalbox-Werk in Leicester anerkannt hat, sind gut. Etwa die Hälfte der 220 „blue collar“-Beschäftigten wird von der Metallgewerkschaft AEEU vertreten. Aufgrund der traditionellen Abgrenzung gegenüber Ungelernten sind John Balls Kollegen ohne Berufsausbildung Mitglied einer anderen Gewerkschaft, des GMB. Dazu kommt die Mediengewerkschaft GPMU für die zehn Arbeitnehmer im Etikettendruck, nebst einer Hand voll Büroangestellter mit der MSF als eigener Gewerkschaft.

Anders als in Deutschland wird die Arbeitnehmervertretung bei Metalbox nicht von der gesamten Belegschaft in einem einheitlichen Wahlgang gewählt. Jede Schicht und jede Gewerkschaft hat mit dem Shop Steward ihren gewählten Gewerkschaftsvertreter, so sie einen findet, der den Job macht. Feste Amtszeiten und gesetzlich vorgeschriebene Wahlverfahren sind unbekannt. Diese sind auch deshalb kaum notwendig, weil die Shop Stewards bei Metalbox tagtäglich im direkten Kontakt mit dem von ihnen vertretenen Workshop (=Abteilung, Arbeitsgruppe) stehen und von diesem jederzeit abberufen werden können. Entsprechend groß ist die Fluktuation unter den Stewards, und nicht selten gibt es Meinungsverschiedenheiten, da die Stewards sich nicht scheuen, die Einzelinteressen des eigenen Shops höher zu bewerten als die Gesamtinteressen der Belegschaft.

In diesem Geflecht unterschiedlicher Organisationen und Interessen

Fotos: Helmut Gohde



John Ball (links): „Ich werde nur so lange ein guter Steward sein, wie die Jungs da draußen das Gefühl haben, dass ich ihren Job mindestens genauso gut machen kann wie sie selbst.“

ist John Ball der ruhende Pol. Aufgrund seiner Erfahrung haben ihn die drei anderen Stewards der AEEU vor acht Jahren zu ihrem Vorsitzenden (Senior Steward) gewählt. Man trifft sich informell zum Schichtwechsel und tauscht sich über aktuelle Probleme aus. Kontakt zu den anderen Gewerkschaften wird nach Bedarf aufgenommen, auch von ihnen wird John als führender Kopf der Arbeitnehmervertretung anerkannt. Doch existiert kein dem deutschen Betriebsrat vergleichbares Gremium mit regelmäßigen Sitzungen und klar umrissenen Aufgaben, diese turnusmäßigen Sitzungen aller verschiedenen Gewerkschaftsgruppen (Joint Committee) gibt es nur in Großbetrieben.

Arbeiten an der Basis

Eine Art Betriebsratsbüro sucht man bei Carnaud Metalbox vergeblich. Johns Kontrollstand dient zugleich als Koordinierungsstelle der gewerkschaftlichen Aktivitäten. Die technischen Hilfsmittel wie Telefon, PC und E-Mail nutzt er auch für den Kontakt mit den Kollegen im Europäischen Betriebsrat. Wichtige Un-

terlagen werden jedoch zu Hause aufbewahrt. Wenn nötig stellt die Geschäftsleitung für die Treffen mit den anderen Shop Stewards einen Versammlungsraum zur Verfügung. Da gesetzliche Freistellungsregelungen nicht bestehen, findet ein erheblicher Teil der Interessenvertretung in der Freizeit statt. Ob der Arbeitgeber einer bezahlten Freistellung für gewerkschaftliche Weiterbildungsangebote zustimmt, liegt in seinem Ermessen. Lediglich die Arbeitsschutzbeauftragten genießen durch eine europäische Richtlinie Rechtsanspruch auf die Teilnahme an Seminaren.

Würde er gern wie deutsche Betriebsräte freigestellt sein? Da klingt Johns Antwort eindeutig: „Ich werde nur so lange ein guter Steward sein, wie die Jungs da draußen das Gefühl haben, dass ich ihren Job mindestens genauso gut machen kann wie sie selbst.“ Die enge Verbindung zur Belegschaft schätzt auch sein Kollege Michael von der GMB und erinnert sich: „Als ich vor ein paar Jahren in Deutschland auf einem Gewerkschaftsseminar war, war ich völlig überrascht von der Vielzahl der Ämter und Funktionen der Kollegen. Auf mancher Visitenkarte fehlte nur noch das Internationale Olympische Komitee.“ →



„Durch New Labour ist es heute in Großbritannien illegal, einen Arbeitnehmervertreter zu diskriminieren. Schwarze Listen sind verboten.“

→ Gleichzeitig hätten die beiden Stewards gern mehr Zeit für die Gewerkschaftsarbeit. „Ja, wenn man ihn rufe“, träumt John, dann würde er morgen früh als hauptamtlicher Sekretär der AEEU beginnen. Metalbox wäre sicher froh, den unbequemen Gewerkschafter los zu sein, doch bei der AEEU tut man sich schwer, einem über Vierzigjährigen einen Job anzubieten. Eingestellt werden nur noch Trainees, die bei mäßiger Bezahlung innerhalb von zwölf Monaten mindestens 1 000 Mitglieder werben müssen, um in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden.

Betriebliche Lohnrunden ohne Netz

Wenn die jährlichen Lohnrunden anstehen, kommen bei CMB alle neun Stewards zusammen. Da in diesem Jahr das Werk – wegen einer Umstrukturierung – nicht mehr unter den unternehmensweiten Tarifvertrag für Nahrungsmittelverpackungen fällt, muss John Ball erstmals ein Abkommen aushandeln, das nur für das Werk in Leicester gilt. „Einen Flä-

chentarifvertrag haben wir in Großbritannien nun einmal nicht“, sagt er achselzuckend. Das wertet einerseits seine Verhandlungsmacht im Betrieb auf. Gleichzeitig sind diese betrieblichen Lohnrunden ein Tanz auf recht dünnem Eis – auch wenn neuerdings ein gesetzlicher Mindestlohn von rund zwölf Mark eine Untergrenze einzieht.

In den vergangenen Wochen hat der Senior Steward die Preisentwicklung in der Region Leicester studiert und sich die Tarifabschlüsse aus anderen Unternehmen angesehen. „Dass in anderen Werken von CMB möglicherweise besser bezahlt wird, empfinde ich nicht als ungerecht. Unten in London sind Mieten und Hypotheken viel teurer als bei uns, die Nachfrage nach qualifiziertem Personal ist hoch, und da ist es doch richtig, wenn die Kollegen mehr rausholen können als wir in Leicester.“

Durch die Rückkehr zu den betrieblichen Tarifverhandlungen könnte es passieren, dass bei Metalbox nach einer friedlichen Phase wieder ein Arbeitskampf ins Haus steht. Das letzte Mal stand man 1998 vor den Werkstoren, als die Leute der Nachmittagschicht an einem heißen Sommertag spontan die Arbeit niederlegten, weil unter dem Glasdach der Fabrikhalle die Luft zu ko-

chen begann. John ist damals von der Freischicht ins Werk gerast, denn seit Margaret Thatcher sind auch in Großbritannien Streiks ohne Vorankündigung und Urabstimmung verboten. Die lokalen Stewards können sogar für den entstandenen Schaden haftbar gemacht werden, wenn sich herausstellt, dass sie nicht mäßigend auf ihre Kollegen eingewirkt haben.

John Ball ist zuversichtlich, dass es so weit nicht kommen wird. „Partnership and Power“ hat sein Gewerkschaftsvorsitzender Ken Jackson auf die Fahnen AEEU geschrieben. Unter Thatcher noch mit einem Bein im Gefängnis, setzt der durch New Labour zum „Sir Ken“ geadelte Gewerkschaftsführer zusammen mit seinem Senior Steward auf den Konsens mit der Geschäftsführung. John Ball stammt aus dem ehemals kämpferischen Bergbau, heute engagiert er sich bei New Labour und kommt gerade vom Parteitag in Brighton, wo er seine Gewerkschaft AEEU vertreten hat, die immer noch, wie alle großen Gewerkschaften Großbritanniens, Mitglied der Partei Tony Blairs ist.

Niemand erwarte von der Labour-Regierung, dass sie das Rad in die Zeit vor Thatcher zurückdrehe, bekundet Ball nüchtern. Immerhin sei unter der Blair-Regierung der Alltag für die Shop Stewards erträglicher geworden: „Durch New Labour ist es heute in Großbritannien illegal, einen Arbeitnehmervertreter zu diskriminieren. Schwarze Listen sind verboten.“ Private Agenturen hatten vor dem Regierungswechsel belastendes Material über aktive Gewerkschafter gesammelt und an Personalabteilungen verkauft. Wer einmal registriert war, hatte kaum Möglichkeiten, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Auch das neue Gesetz zur Anerkennung der Gewerkschaften ist für John Ball ein Schritt zu mehr Normalität. Seit Juni dieses Jahres kann ein Betrieb mit mehr als 20 Beschäftigten die Anerkennung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung nicht mehr verweigern, wenn mindestens 50 Prozent der Belegschaft

gewerkschaftlich organisiert sind oder wenn sich in einer geheimen Abstimmung mehr als 40 Prozent aller Beschäftigten für die Bildung einer solchen Vertretung aussprechen. Jedoch müssen die genauen Rechte der Arbeitnehmervertretung innerbetrieblich ausgehandelt werden.

Abenteuerliches Neuland: der Europäische Betriebsrat

Mit dem angelsächsischen Prinzip der freien Verhandlungen ist die kontinentale Idee vom Europäischen Betriebsrat wenig kompatibel. Und so waren vor vier Jahren, als der Europäische Betriebsrat Carnaud Metalbox gegründet wurde, erst einmal auf allen Seiten eine Menge Schwierigkeiten zu überwinden. Die Vorstellung, dass der EBR alle Arbeitnehmer, und darunter auch gewerkschaftlich nichtorganisierte, vertreten sollte, stieß bei den britischen Kollegen teilweise auf offene Ablehnung. Außerdem sah mancher Shop Steward im EBR einen unverbindlichen „talking shop“ (Schwatzbude) und ein dem Management ergebendes Gremium eben, wie es viele Geschäftsleitungen auf der Insel unter dem Namen Workers Council eingerichtet hatten.

Erst als die Stewards sahen, wie intensiv das europäische Metalbox-Management den EBR ablehnte, begannen sich die Shop Stewards für dieses Gremium zu engagieren. John Ball berichtet von den Behinderungen während der Gründungsphase: Für die Teilnahme an vorbereitenden Seminaren der Gewerkschaften, musste er einen Teil seines Jahresurlaubs nehmen. Informationen über die Einrichtung eines Verhandlungsgremiums wurden vom Management zurückgehalten und Sitzungsprotokolle nur an ausgewählte Shop Stewards weitergeleitet. In einem Fall versuchte das Management, Mitarbeiter der Personalabteilung in den EBR zu entsenden.

Ein Diskussionsprozess über Möglichkeiten und Grenzen des EBR war kaum zu organisieren, da zwischen den Arbeitnehmervertretungen der fünf CMB-Standorte in Großbritannien keine formellen Kontakte beste-

hen. Versuche zum Aufbau einer nationalen Struktur – vergleichbar dem deutschen Gesamtbetriebsrat – wurden vom Management zurückgewiesen. Auf Granit stieß man lange Zeit auch mit der Forderung, dem EBR-Lenkungsausschuss turnusmäßige Sitzungen zu ermöglichen, bis die Einschaltung eines gewerkschaftlichen Experten zum Erfolg führte.

Jedoch hielten sich die Behinderungen bei Carnaud Metalbox im Vergleich zu anderen EBR-Gründungen noch in Grenzen. Manch einem britischen EBR-Delegierten wurden die Einladungen zu den Sitzungen unterschlagen, die Anreise zur vorbereitenden Sitzung verboten, oder die Arbeitnehmervertreter mussten mit dem Personaldirektor ein Doppelzimmer teilen, um „subversive“ Kontakte zu den Gewerkschaften aus anderen Ländern zu verhindern. Andere erhielten das Rückflugticket erst ausgehändigt, nachdem sie eine arbeitgeberfreundliche Vereinbarung unterschrieben hatten. „Diese Störfeuer haben uns aber nur entschlossener gemacht“ beschreibt Ball seine Motivation, über den EBR europäische Kontakte zu festigen.

Mit dem deutschen und dem französischen Kollegen im Lenkungsausschuss hat er oft über die Unterschiede der nationalen Systeme der Interessenvertretung diskutiert. Anlass gab es genug: Der französische Delegierte argwöhnte anfangs sogar, dass es sich beim hauptamtlichen Betreuer der AEEU um einen Managementagenten handeln müsse, da dieser den Europamanager von CMB stets mit dem Vornamen ansprach. Dass aus dem „Monsieur Le Directeur

général“ plötzlich ein „Bill“ wurde, war dem französischen CGT-Mitglied zutiefst verdächtig. Inzwischen sind solche kulturellen Unterschiede aufgeklärt, man hat sich angefreundet, und John Ball findet das Kennenlernen anderer Systeme der Arbeitsbeziehungen für die britische Erneuerungsdebatte anregend.

Gleichzeitig ist die Frage nach der Bedeutung des Europäischen Betriebsrates noch immer offen. Denn konkrete Erfolge hat man bei Carnaud Metalbox bislang nicht vorzuweisen. Als John Ball auf der letzten EBR-Sitzung den Europamanager nach der Zukunft der Arbeitsplätze fragte, erhielt er die lakonische Antwort: „Warum soll ich Ihnen mehr erzählen als unseren nationalen Personaldirektoren? Denen sage ich doch auch nichts.“

Berthold Trippen, deutscher Vertreter im Lenkungsausschuss möchte in solchen Momenten am liebsten die Brocken hinschmeißen. Trippen, der durch die IG Bergbau-Chemie-Energie eher sozialpartnerschaftlich geprägt ist, kritisiert heftig den fehlenden Respekt des Managements gegenüber den Repräsentanten der Arbeitnehmer. Der deutsche Betriebsratsvorsitzende wünscht sich aber auch von seinen britischen Kollegen ein Ende der Bescheidenheit. „Die werden doch zu Hause immer nur verprügelt“, versucht er die Zurückhaltung der Shop Stewards während der EBR-Sitzungen zu erklären. Doch für John Ball ist der Europäische Betriebsrat ein Geduldspiel: „Wir haben schon einiges erreicht und werden nicht locker lassen“, sagt er und schaut hinüber zum Golfplatz. ■

Europäische Betriebsräte im Internet

Unter www.forum-arbeit.de gibt es seit kurzem auch einen Infomarktplatz zu „Europäischen Betriebsräten“. Das Forum auf der Internetplattform des DGB zur sozialen Gestaltung der Arbeit in der Informationsgesellschaft enthält Wissenswertes zur Entwicklung, Verbreitung und zur Arbeit Europäischer Betriebsräte, Gewerkschaftsmaterialien und auf die Bedürfnisse der Praxis zugeschnittene Adressen, Links und Literaturhinweise.

Das Forum will aber vor allem eine Debatte zur Rolle und Bedeutung Europäischer Betriebsräte anstoßen. Es möchte einen Austausch darüber organisieren, was sich diejenigen, die die Entwicklung Europäischer Betriebsräte begleiten und vorantreiben, von diesen versprechen und wo sie deren Grenzen sehen. Auch wenn der Meinungs-austausch noch in den Anfängen steckt, ein Besuch lohnt sich – hier oder auch auf der Internetplattform der IG Metall zum Thema Europäische Betriebsräte: www.igmetall.de/betriebsraete/euro-br. ■