

Nach dem am 1. August 2001 in Kraft getretenen neuen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist die Debatte über die kollektiven und individuellen Rechte der Arbeitnehmer wieder aktuell geworden. Anhand eines Vergleichs der Arbeitnehmerrechte in Deutschland und im Vereinigten Königreich werden in diesem Beitrag die spezifischen Merkmale des in Deutschland gültigen Rechts aufgezeigt. Die zwei Länder stellen – innerhalb Europas – diametrische Gegensätze hinsichtlich der jeweiligen Systeme der industriellen Beziehungen dar (Hall und Soskice 2001). Trotz der Tatsache, dass Deutschland und das Vereinigte Königreich transnationale und internationale Vorschriften befolgen müssen (EU-Verordnungen, IAO-Vorschriften, die Europäische Menschenrechtskonvention des Europarats), gibt es große Unterschiede zwischen den Rechten der Arbeitnehmer in den beiden Staaten. Die nationalen Unterschiede sind vor allem bei den Bestimmungen zu den Betriebsräten, zu Tarifverträgen und beim Arbeitskampfrecht zu finden, wobei bei letzterem die Unterschiede nicht so groß sind, wie in den anderen Bereichen.

Keine einheitliche europäische Sozialpolitik trotz EU ...

Die wichtigste transnationale Organisation – bezogen auf die Verbindlichkeit, Reichweite und mögliche notwendige Änderungen in nationalen Gesetzen – ist die Europäische Union. Genauer gesagt erlässt die Europäische Kommission in manchen sozialpolitischen Bereichen, wie zum Beispiel der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt, Verordnungen, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen und die auch schon einen vertikalen Direkteffekt haben, was wichtig für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ist (Collins et al. 2001, S. 39). So sind beispielsweise nationale Gesetze über Erziehungsurlaub, Arbeitszeitregelungen und Betriebsräte für multinationale Firmen, die mindestens 1 000 Arbeitnehmer in der EU und mindestens 150 Arbeitnehmer in jeweils zwei Mitgliedstaaten der EU beschäftigen, erlassen worden. Das Vereinigte Königreich hatte ein »opt-out« bis zum Ende des Jahres 1997. Danach musste ein entsprechendes Gesetz über europäische Betriebsräte erlassen werden.

Obwohl die EU das Recht hat, einige sozialpolitische Bereiche innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten mitzugestalten, beschränkt sich diese Kompetenz doch nur auf wenige Bereiche. Für viele andere Gebiete der Sozialpolitik ist es der Europäischen Kommission nicht möglich, Verordnungen zu erlassen. Sie muss mit anderen,

weniger verbindlichen Mitteln versuchen, einige sozialpolitische Ziele in nationales Gesetz umzusetzen. So sind beispielsweise Rechte wie das »Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen« (§ 27) und das »Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen« (§ 28) in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union enthalten. Aber diese sind nicht mehr als eine Betonung der bereits existierenden »einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten« und stellen daher keine neuen Rechte für die Arbeitnehmer dar.¹ Trotz der Mitgliedschaft in der EU und bestimmter Verordnungen der Europäischen Kommission, die für die Mitgliedstaaten verbindlich sind, herrscht also weiterhin ein uneinheitliches Bild im Bereich der europäischen Sozialpolitik.

... IAO und ...

Auch die gemeinsame Mitgliedschaft Deutschland und des Vereinigten Königreiches in einer anderen internationalen

* Matthew Allen M. Phil, University of Birmingham, ist zurzeit Gast am Center for Economic Studies (CES). Der Autor dankt der Fritz-Thyssen-Stiftung für ihre großzügige Unterstützung.

¹ Obwohl die Charta nicht rechtsverbindlich für die Mitgliedstaaten ist, beschreibt sie Ziele, die durch Gesetze auf der Unionsebene – vorausgesetzt, dass die Kommission die dazu notwendige Befugnis hat – oder auf der staatlichen Ebene umgesetzt werden können, oder als Prinzipien, auf die bei der Umsetzung von komplizierteren Rechtsvorschriften Bezug genommen werden kann (Collins, Ewing und McColgan 2001, S. 5 f.).

Organisation, der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), ändert nichts an diesem Bild, zumal diese Organisation weniger Einfluss auf ihre Mitgliedstaaten ausüben kann als die EU. Die IAO, die eine Sonderorganisation der UN ist, wurde 1919 in Genf gegründet. Die Verfassung der IAO bildete sogar Teil XIII des Vertrags von Versailles. Die drei Hauptziele der IAO waren und sind humanitärer (eine Verbesserung der Lage der Arbeiter), politischer (eine Milderung der aus schlechten Arbeitsbedingungen resultierenden Spannung, die unter Umständen eine revolutionäre Gefahr darstellen können) und ökonomischer Art (das Problem der Trittbrettfahrer bei der Einführung von Arbeitsbedingungen, die die Lage der Arbeiter verbessern und die Kosten der Arbeitgeber erhöhen).

Aber die Mitgliedschaft der IAO verpflichtet die Vertragsstaaten nicht, sich an die Konventionen zu halten. Darüber hinaus bedeutet die Mitgliedschaft in der IAO nicht zwingend, die Prinzipien der Konventionen in nationales Recht umzusetzen. Im Vereinigten Königreich wurde zwar beispielsweise die IAO-Konvention 98 im Jahr 1950 ratifiziert. Absatz 1 dieser Konvention zufolge darf ein Arbeitnehmer, der ein Mitglied einer Gewerkschaft ist, nicht anders behandelt werden als ein Arbeitnehmer, der keiner Gewerkschaft angehört. Aber erst 1971 wurde ein Gesetz verabschiedet, das Arbeitnehmer vor Diskriminierung dieser Art schützt. Der Grund dafür liegt, nach Marscholke (2000, S. 37), darin, dass »die Bestimmungen der IAO kein unmittelbar anwendbares Recht (sind), sondern nur völkerrechtliche Vereinbarungen, die in das nationale Recht übertragen werden müssen, um für die Mitgliedstaaten verbindlich zu sein.«

Darüber hinaus verfügt die IAO nur über sehr schwache Sanktionsmittel, falls ein Staat gegen eine der ratifizierten Konventionen verstößt. Das Hauptsanktionsmittel der IAO ist ein nachteiliger Bericht über die Anwendung der Konventionen in einem Mitgliedstaat. Diese Tatsache erklärt auch, dass manche britische Gesetze immer noch gegen ratifizierte Konventionen der IAO zur Assoziationsfreiheit verstoßen. Außerdem hat das Vereinigte Königreich nur ungefähr die Hälfte der IAO-Konventionen ratifiziert.

... Europäischer Menschenrechtskonvention

Die dritte Quelle von transnationalen Vorschriften ist die am 4. November 1950 in Rom unterzeichnete und im Jahre 1953 in Kraft getretene Europäische Menschenrechtskonvention. Ursprünglich gab es zwei Gremien, die die Anwendung der durch die Konvention garantierten Menschenrechte in den Vertragsstaaten überwachten. Diese zwei Gremien wurden durch den Menschenrechtsgerichtshof ersetzt. Der neue Gerichtshof mit Sitz in Straßburg nahm am 1. November 1998 seine Arbeit auf. Obwohl die Rechte in der Konven-

tion streng darauf ausgerichtet sind, den einzelnen Bürger vor Machtmissbrauch durch staatliche Organe zu schützen, können die Rechte potentiell einen Einfluss auf verschiedene Bereiche der industriellen Beziehungen ausüben.

Obwohl der Einfluss der Konvention in dem Vereinigten Königreich möglicherweise größer sein wird als er in Deutschland ist – das Vereinigte Königreich hat die Konvention als Teil des *Human Rights Act* 1998, der im Oktober 2000 in Kraft trat, aufgenommen (Collins et al.), während sie in Deutschland keine große Änderung von geltenden Rechten erfordert (Marscholke 2000) –, ist es noch zu früh, konkrete Auswirkungen der Konvention in dem Vereinigten Königreich festzustellen.

Darüber hinaus muss man nicht nur zwischen Staaten, sondern auch zwischen Sektoren unterscheiden. Der *Human Rights Act* 1998 sieht hauptsächlich zwei Möglichkeiten für eine Anrufung der Menschenrechtskonvention vor. Erstens obliegen die Gerichte der Pflicht, die nationalen Gesetze im Einklang mit der Konvention und deren Rechten zu interpretieren. Zweitens erlaubt der *Human Rights Act* eine direkte Anklage gegen öffentliche Behörden von jedem Bürger, der glaubt, dass eine Behörde gegen die Konvention verstoßen hat oder wird. Letzteres hat wichtige Konsequenzen für Arbeitnehmer in öffentlichen Diensten – vor allem »reine« öffentliche Dienste, wie z.B. *central government*, *local government*, Polizei, Beamte, die zuständig für Einwanderung sind, und Gefängniswärter. Welche anderen Funktionsträger und Behörden von dem Act betroffen sein werden, ist noch nicht abzusehen.

Das heißt nicht, dass die Menschenrechtskonvention bisher ohne Konsequenzen für den privaten Sektor gewesen ist. In *Young, James und Webster v. United Kingdom* (1981) wurde gerichtlich festgestellt, dass das Recht der Arbeitnehmer, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein *oder nicht* (Recht auf Assoziationsfreiheit § 11 der Menschenrechtskonvention – die IAO-Konventionen sind in dieser Hinsicht neutral), verletzt wurde, wenn Arbeitnehmer einen Arbeitsplatz nicht besetzen konnten, weil sie *nicht* Mitglied einer bestimmten Gewerkschaft waren (*closed shop*). Das damals gültige nationale Gesetz, das *Trade Union and Labour Relations Act* 1974 (erneuert 1976), erlaubte *closed shops*.² Dass Arbeitnehmer auch das Recht haben, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Gewerkschaft zu gründen, ist durch die Menschenrechtskonvention des Europarats gesichert (§ 11).

Das letzte Beispiel mag wohl als deutlicher Fall für die Macht transnationaler Rechtsnormen erscheinen. Aber man darf nicht übersehen, dass diese Vorschriften – obwohl im Ver-

² Obwohl sich das Gericht auf die Menschenrechtskonvention stützte, befasste es sich nur mit dem konkreten Fall und nicht mit dem allgemein gültigen Prinzip (vgl. Collins et al. 2001, S. 31).

einigen Königreich einst sehr wichtig – ihre Bedeutung durch neue Gesetze oder durch die veränderte wirtschaftliche Realität (eine Wiederkehr zu *closed shops* ist sehr unwahrscheinlich) oft verloren haben. Im Vereinigten Königreich zum Beispiel schützt der *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (TULRCA) 1992 den Arbeitnehmer vor Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft bzw. Nicht-Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. In Deutschland dagegen hatte § 11 der Konvention keine so große Bedeutung, da die so genannten Organisations- und Absperrklauseln nach Art. 9 Abs. 3 GG (negative Koalitionsfreiheit) und Art. 12 GG (freie Wahl des Arbeitsplatzes) unzulässig sind.

Da viele Vorschriften transnationaler Organisationen für die Mitgliedstaaten nicht verbindlich sind und selten über bereits vorhandene nationale Gesetze hinausgehen, bestehen weiterhin große Differenzen bei den Arbeitnehmerrechten in Deutschland und im Vereinigten Königreich. Diese Unterschiede finden sich vor allem bei den kollektiven Rechten der Arbeitnehmer, wie den Rechten zu Betriebsräten, Tarifverträgen und auch zum Teil beim Arbeitskampfrecht, wieder.

Betriebsräte in Deutschland und im Vereinigten Königreich im Vergleich

Einer der großen Unterschiede zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich ist die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit in Deutschland, in einem privaten Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern, die älter als 18 Jahre sind und von denen wenigstens drei seit mindestens sechs Monaten in diesem Unternehmen beschäftigt sind, einen Betriebsrat zu wählen (§§ 1, 7 BetrVG). Die (ungerade) Zahl der Betriebsratsmitglieder ist von der Betriebsgröße unabhängig (§ 9 BetrVG). Beim mehrköpfigen Betriebsrat müssen Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein (§ 10 BetrVG). Der Vorsitzende und sein Vertreter werden vom Betriebsrat gewählt.

Zunächst sollte erwähnt werden, dass, obwohl der Betriebsrat die Arbeiter und Angestellten im Betrieb vertritt, er die Pflicht hat, »zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes« zu arbeiten (§ 2 BetrVG). Der Betriebsrat bildet also keinen sozialen Gegenspieler des Arbeitgebers (Marscholke 2000). Daraus ergibt sich, dass Arbeitskämpfe zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber unzulässig sind (§ 74 Abs. 2). Grobe Verletzungen dieser Pflichten auf Seiten der Arbeitnehmervertreter können nach § 23 Abs. 1 BetrVG zum Ausschluss einzelner Betriebsratsmitglieder bzw. zur Auflösung des gesamten Betriebsrates führen (Marscholke 2000). Ähnlich steht bei groben Verletzungen des Arbeitgebers der im BetrVG stehenden Pflichten dem Betriebsrat bzw. einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ein Vornahme-, Duldungs-, bzw. Unterlassungsanspruch nach Maßgabe des § 23 Abs. 3 zu.

Die allgemeine Pflicht zur Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber regelt vor allem § 74 bis § 80 des BetrVG. Außerdem regelt das BetrVG die Beteiligungsrechte des Betriebsrats in folgenden Sachgebieten: soziale Angelegenheiten (§§ 87 ff.), die Gestaltung von Arbeitsplätzen (§§ 90 ff.), Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung (§§ 92 ff.) sowie wirtschaftliche Angelegenheiten (§§ 106 ff.). Bei den Beteiligungsrechten des Betriebsrates ist zu differenzieren zwischen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten. Darüber hinaus gibt es »eine Vielzahl von Beteiligungsrechten, die die Entscheidungskompetenz des Arbeitgebers unberührt lassen, aber häufig nur eine Vorstufe zu stärkeren Beteiligungsformen bilden (sog. Mitwirkungsrechte)« (Marscholke 2000, S. 235). Diese beinhalten:

Informationsrechte: So ist zum Beispiel der Betriebsrat zur »Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten« (§ 80 Abs. 2). Darüber hinaus ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Betriebsrat »unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen ... mitzuteilen« (§ 89 Abs. 2). Unter anderem hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder von den Arbeitsplätzen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (§ 90 Abs. 1). Ähnlich hat in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder »Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten« (§ 99 Abs. 1).³

Anhörungsrechte: Der wichtigste Fall ist § 102 bei Kündigungen. Vor jeder Kündigungen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören, andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

Vorschlagsrechte: Nach § 90 müssen Vorschläge und Gedanken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Andere Vorschlagsrechte des Betriebsrats sind in §§ 92 Abs. 2, 96 Abs. 1 zu finden.

Beratungsrechte: Diese liegen unter anderem im Bereich der Berufsbildung (§ 97). Andere Beratungsrechte sind in §§ 90, 92 Abs. 1 erwähnt.

Als Mitbestimmungsrechte werden bezeichnet:

Zustimmungsverweigerungsrechte: Die Zustimmung kann aber auf Antrag des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht ersetzt werden. Die wichtigsten Fälle sind hier § 99 Abs. 2, 3 (per-

³ §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 3, 99 Abs. 1, 105, 106 betreffen auch die Informationsrechte des Betriebsrats.

sonelle Einzelmaßnahmen) und § 103 (fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds).

Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne als stärkste Form der Betriebsratsbeteiligung (Vetorecht): In diesen Fällen kann die Zustimmung auch nicht vom Arbeitsgericht, wohl aber durch Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden. Dazu gehören: § 87 (soziale Angelegenheiten als wichtigster Fall, so steht zum Beispiel dem Betriebsrat bei einer vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht zu), § 94 Abs. 1 (Personalfragebogen), § 95 (Auswahlrichtlinien), § 99 (für jede Einstellung, Versetzung sowie Ein- und Umgruppierungen) und § 111 (Sozialplan).

Falls das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verletzt wird, sieht das BetrVG folgende Sanktionen vor: Leistungsverweigerungsrecht der Arbeitnehmer, Unterlassungsanspruch des Betriebsrats und vorbeugender allgemeiner Unterlassungsanspruch.

Im Gegensatz zu den Bestimmungen in Deutschland verfügen die Arbeitnehmervertreter im Vereinigten Königreich über keine Rechte wie Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte im engeren Sinne, obwohl Arbeiter, Arbeitnehmervertreter und vor allem »recognised trade unions« (siehe unten) mit Beratungsbefugnissen ausgestattet sind. So muss sich zum Beispiel ein Arbeitgeber, der mehr als 20 Beschäftigte innerhalb von 90 Tagen in einem (nicht im relevanten Gesetz definierten) Betrieb entlassen will, mit den entsprechenden Arbeitnehmervertretern beraten (TULRCA 1992 § 188). In diesem Punkt kann das nationale Recht im Vereinigten Königreich als ein Beispiel für den Einfluss der EU angesehen werden, da es das Ergebnis der Umsetzung von EU-Verordnungen ist. Allerdings wird, wie die Praxis zeigt, diese Bestimmung bei Massenentlassungen oft aufgrund der sehr schwachen Sanktionen eher miss- als beachtet (Collins et al. 2001, S. 862 ff.). Die Beispiele von BMW Rover, GM Vauxhall in Luton und Corus Steel in Wales zeigen, dass Firmen weitreichende Entlassungen vornehmen können, ohne die Arbeiter oder deren Vertreter »rechtzeitig zu informieren«. In allen Fällen wurden Klagen von Seiten der Arbeitnehmer laut, dass sie die ersten Informationen über die Entlassungen den Medien entnehmen mussten. Um diese »Fehler« zu korrigieren, wird zurzeit sowohl in der EU über eine etwas breiter angelegte Verordnung debattiert als auch eine Überprüfung der gesetzlichen Verfahren in dem Vereinigten Königreich vorgenommen.

Kollektiver Tarifvertrag in Deutschland ...

Ein anderes Gebiet, in dem große Differenzen zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich bestehen, ist der kollektive Tarifvertrag. In Deutschland beruhen die gesetzlichen Regelungen der Tarifverträge vor allem auf der ver-

fassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie (§ 9 Abs. 3 des Grundgesetzes). Demzufolge wird vor allem das Recht der Tarifparteien geschützt, Löhne und Arbeitsbedingungen frei auszuhandeln. Theoretisch besitzt aber die Regierung aufgrund zweier Urteile des Bundesverfassungsgerichts die Möglichkeit, in diesen Bereich einzugreifen. Zum einen bejahte das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 27. April 1999 die Zulässigkeit einer untertariflichen Bezahlung auf dem zweiten Arbeitsmarkt, das heißt, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen dürfen zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit an ein untertarifliches Entgelt geknüpft sein.

Zum anderen kam das Bundesverfassungsgericht am 3. April 2001 zu dem Schluss – es handelt sich um die gesetzlich geregelte Anrechnung von tariflich vereinbartem Erholungsurlaub im Fall von Kuren gemäß Bundesurlaubgesetz in der von 1996 bis 1998 geltenden Fassung –, dass der Gesetzgeber zum Zweck zusätzlicher Beschäftigung und zur Finanzierung der Sozialversicherung in die Tarifregelungen des ersten Arbeitsmarkts eingreifen kann. Dieser Entscheidung zufolge haben die Tarifparteien nach § 9 Abs. 3 zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol in den für vertragliche Regelungen offen stehenden Bereichen (Sachverständigenrat 2001, S. 368). Die Konsequenzen dieser Entscheidungen, nämlich die Einschränkung der in § 9 Abs. 3 bestätigten Koalitionsfreiheit zum Schutz von Gemeinwohlbelangen, wenn diesen gleichermaßen Verfassungsrang zukommt, werden sich zeigen. Aber es ist zu vermuten, dass größere Eingriffe seitens der Regierung in die Lohn- und Arbeitsbedingungsverhandlungen eher selten sein und daher Aktivitäten der Regierung nur am Rande der Tätigkeiten der Tarifparteien bleiben werden.

... Betriebsvereinbarungen im Vereinigten Königreich

Die gesetzlichen Regelungen für kollektive Vereinbarungen sind im Vereinigten Königreich gänzlich anders. Zunächst muss erwähnt werden, dass im Falle von kollektiven Vereinbarungen im Privatsektor, diese sich nur auf einen Betrieb oder eine Firma beziehen. Es gibt keinerlei branchenspezifische Tarifverträge oder branchenübergreifend koordinierte Tarifabkommen wie in Deutschland. Im Vereinigten Königreich setzt ein Tarifabkommen die »Anerkennung« der Gewerkschaft voraus. Eine Anerkennung einer Gewerkschaft oder Gewerkschaften als Verhandlungspartner bei kollektiven Tarifverhandlungen erfolgt auf zweierlei Weise. Entweder kann die Gewerkschaft bzw. Gewerkschaften freiwillig vom Arbeitgeber anerkannt werden, oder sie unterliegen einem gesetzlich festgelegten Anerkennungsverfahren. In diesem Verfahren muss die Gewerkschaft zeigen oder – mit einer geheimen Abstimmung – beweisen, dass sie die Mehrheit der Arbeitnehmer in einer »bargaining unit« – einer Verhandlungseinheit – vertritt.⁴ In manchen Fällen muss die

Gewerkschaft auch beweisen, dass sie von 40% aller Arbeitnehmer der Verhandlungseinheit unterstützt wird (Collins et al. 2001, S. 824 f.). Nur wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, können die Verhandlungen beginnen. Es mag wohl überraschend sein, dass die meisten (von den relativ wenigen) Tarifabkommen freiwillig ausgehandelt sind.

Die Unterschiede enden nicht mit dem Anerkennungsverfahren. Falls es zu einem Tarifabkommen im Vereinigten Königreich kommt, hat dieses eine andere Rechtsstellung als in Deutschland. Im Vereinigten Königreich ist das Tarifabkommen in der Mehrzahl aller Fälle kein rechtskräftiger Vertrag. Das heißt, dass die Gewerkschaft oder Gewerkschaften keine Basis für eine gesetzliche Anfechtung hat, falls der Arbeitgeber die Bedingungen des Tarifabkommens missachtet. Dies bedeutet aber nicht, dass ein Tarifabkommen ohne Wert ist oder dass es keine einschneidenden Konsequenzen im Bereich der Arbeitsbeziehungen hat. Denn sind die Bestimmungen des Tarifabkommens in die einzelnen Arbeitsverträge aufgenommen, kann bei einer Missachtung gesetzlich vorgegangen werden. Diese Voraussetzung gilt auch dann als erfüllt, wenn das Tarifabkommen in Dokumenten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aushändigt, wie z.B. das »rule book« oder eine Erklärung über die Grundprinzipien der Beschäftigung, erwähnt worden ist. Sie ist daher in den meisten Fällen erfüllt.⁵

Diese Tatsachen erklären zum Teil die deutlich unterschiedliche Reichweite der Tarifabkommen in den beiden Staaten. Die Tabelle zeigt die Reichweite von Tarifabkommen, bezogen auf den Anteil der betroffenen Arbeitnehmer an der

Gesamtheit der Erwerbsbevölkerung in verschiedenen europäischen Ländern.

Streikrecht: wenig Unterschiede

Wenig Differenzen gibt es bezüglich des Arbeitskampfrechts. Das Arbeitskampfrecht wird in beiden Staaten als ein Grundrecht – entweder als Verfassungsrecht oder als ein international anerkanntes »fundamental human right« (Court of Appeal) – gesehen. In beiden Staaten gibt es eine Reihe von Voraussetzungen, die erfüllt werden müssen, wenn eine Arbeitsniederlegung als ein Streik angekannt und nicht als ein rechtswidriges Verhalten gesehen wird. So sind beispielsweise die Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit in beiden Staaten ähnlich. So muss das Streikziel ein Gegenstand des Tarifvertrages sein, ein so genanntes tariflich regelbares Ziel. Zweitens muss der Streikgegner der soziale Gegenspieler sein, d.h. politische Streiks, die sich gegen staatliche Maßnahmen⁶ richten, sowie Solidaritätsstreiks sind rechtswidrig. In Deutschland muss – als Voraussetzung der Rechtmäßigkeit – eine Gewerkschaft den Streik durchführen.

Trotz einiger gesetzlicher Unterschiede zwischen den zwei Staaten, ist die Praxis sehr ähnlich. In Deutschland unterliegen die einen Streik ausrufenden Gewerkschaften der Pflicht, Streiks als verhältnismäßige Maßnahmen hinsichtlich des »ob« sowie des »wie« zu betrachten. So unterliegt beispielsweise der Streik – darunter auch Warnstreiks – in Deutschland dem ultima-ratio-Prinzip (obwohl eine förmliche Erklärung, dass die Gewerkschaft die Tarifverhandlung für gescheitert ansieht, allerdings nicht verlangt wird). In Bezug auf das »wie« können Gewerkschaften nur geeignete und notwendige Arbeitskampfmaßnahmen während eines Streiks einsetzen. Obwohl es das ultima-ratio-Prinzip im Vereinigten Königreich als eine Voraussetzung für einen Streik nicht gibt, konnten bis zur Verabschiedung des *Employment Relations Act* 1999 die Konsequenzen für die offiziell Streikenden sehr gravierend sein und deshalb eine Abschreckungsfunktion auf die Arbeitnehmer ausüben. Vor dem *Employment Relations Act* 1999 war es möglich, alle offiziell Streikenden zu entlassen, ohne dass sie eine Klage gegen den Arbeitgeber aufgrund einer unberechtigten Kündigung hätten einreichen können.⁷ Der Arbeitgeber in

⁴ Die Definition einer Verhandlungseinheit bildet oft den Kern juristischer Anfechtungen von Seiten des Arbeitgebers, um eine Anerkennung einer Gewerkschaft zu verhindern.

⁵ Obwohl anzumerken ist, dass nur die Bedingungen im Tarifabkommen, die das Verhältnis zwischen der Firma und dem Arbeitnehmer (also Lohn, Disziplinarverfahren und Beschwerdeverfahren) und nicht solche, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft regulieren, von den Gerichten berücksichtigt werden.

Reichweite von Tarifabkommen in ausgewählten europäischen Ländern

Land	Jahr	% der durch ein Tarifabkommen gedeckten Arbeitnehmer
Dänemark	1996	55,0
Deutschland	1996	90,0
Frankreich	1995	90,0
Griechenland	1994	90,0
Irland	1994	90,0
Niederlande	1994	90,0
Norwegen	1996	66,0
Spanien	1996	82,0
Schweden	1995	85,0
Vereinigtes Königreich	1994	25,6

Quelle: ILO (1999, S. 248).

⁶ Staatliche Maßnahmen schließen nicht nur politische Maßnahmen im engsten Sinne ein, sondern erfassen auch – zumindest in vielen Fällen im Vereinigten Königreich – zukünftige mögliche Änderungen infolge einer Privatisierung oder einer *private finance initiative*.

⁷ Als Beispiele für solch eine große Entlassung seien die 5500 entlassenen Streikenden bei *News International* 1985, die 2000 entlassenen Seefahrer bei *P&O European Ferries* 1988 und die 347 entlassenen Streikenden bei *Timex Corporation* 1993 erwähnt.

Deutschland sowie im Vereinigten Königreich kann inoffiziell Streikende entlassen, obwohl in Deutschland nur einer nicht willkürlich erfolgten Auswahl der Streikenden gekündigt werden kann. Damit ein Streik als offiziell betrachtet wird, muss im Vereinigten Königreich eine Urabstimmung erfolgen, in der sich eine Mehrheit für den Streik ausspricht. Falls ein Streik stattfindet, ohne dass diese Voraussetzung erfüllt worden wäre, muss die Gewerkschaft aufgrund unerlaubter Handlung haften.⁸

Obwohl die Rolle transnationaler Organisationen bei der Gestaltung von Arbeitsrechten zunimmt, ist der Spielraum für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter in verschiedenen Ländern immer noch sehr unterschiedlich. Der Hauptgrund dafür liegt in den nationalen Arbeitsrechten. Diese Unterschiede werden wohl trotz der zunehmenden ökonomischen Integration der europäischen Länder noch anhalten.

Literatur

- Collins, H., K.D. Ewing und A. McColgan (2001), *Labour Law Text and Materials*, Oxford und Portland Oregon: Hart Publishing.
- Deakin, S. und G.S. Morris (2001), *Deakin and Morris: Labour Law* (3rd edition), London: Butterworths Law.
- Hall, P.A. und D. Soskice (2001), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Marschollek, G. (2000), *Arbeitsrecht*, 11. Aufl., Münster: Alpmann und Schmidt.
- Morris, G.S. und T.J. Archer (2000), *Collective Labour Law*, Oxford: Hart Publishing.
- Weiss, M. und M. Schmidt (2000), *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, 3rd ed., Kluwer Law International.

⁸ Ob diese Voraussetzung auch in Deutschland gilt, ist umstritten (Marschollek 2000, S. 223.).