

Waschke, Hildegard

Article — Digitized Version

Das Tarifvertragswesen in Großbritannien, Irland und Dänemark

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Waschke, Hildegard (1975) : Das Tarifvertragswesen in Großbritannien, Irland und Dänemark, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 55, Iss. 2, pp. 95-98

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134785>

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.

Das Tarifvertragswesen in Großbritannien, Irland und Dänemark

Hildegard Waschke, Köln

Großbritannien, Irland und Dänemark weisen in ihren Tarifvertragssystemen gegenüber den übrigen EG-Mitgliedern Besonderheiten auf, von denen einige eine Harmonisierung der kollektiven Arbeitsbeziehungen erschweren, andere dagegen ihr förderlich sein könnten.

Hauptkomponenten der Tarifvertragssysteme in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft (EG) sind die Autonomie der Sozialpartner beim Abschluß von Tarifverträgen und der Rechtsschutz, d. h. die Einklagbarkeit bestehender Verträge. Die Methoden aber sind in den einzelnen Ländern sehr verschieden und das Ergebnis historischer Entwicklungen von Rechtssystemen, sozialen Strukturen und Verhaltensweisen.

Am kompliziertesten für den Kontinentaleuropäer erscheint das britische Tarifvertragswesen. Der Grund dafür ist die vom Kontinent stark abweichende Entwicklung von Recht und Gesellschaft. In England ist die Kontinuität des Rechts vom Mittelalter zur Neuzeit größer als auf dem Kontinent, weil keine Aufnahme des Römischen Rechts erfolgte. Die englische Rechtsfindung basiert in erster Linie nicht auf Gesetzen oder gar Kodifikationen, sondern auf Rechtsfällen und Gewohnheitsrecht. In der britischen Gesetzgebung gibt es nur dann eine Neuerung, wenn eine Beschwerde unmittelbar empfunden wird, und auch dann nur insoweit, als es gerade zur Beseitigung eben dieser Beschwerde notwendig ist; der Mensch soll möglichst frei sein, und das jeweils Bestehende ist heilig. Den höchsten Wert im britischen Recht hat also nicht der Gedanke der Ordnung, sondern der Gedanke der Freiheit, die es zu wahren gilt. In diesem Lichte sind auch die umfangreichen Arbeitskämpfe der letzten Jahre, die Überbetonung der unteren Ebene und der immer wieder bei

den Diskussionen um eine neue Arbeitsgesetzgebung demonstrierte Hang zum Formlosen und Freiwilligen bei Tarifverhandlungen zu sehen.

Zersplitterte Verbände in Großbritannien

Ein Ergebnis der seit der frühen Industrialisierung ständig wechselnden Beschäftigungsverhältnisse und gehegten Traditionen der Arbeiterbewegung ist eine völlig uneinheitliche Gewerkschaftsstruktur. Zur Zeit gibt es 469, zum Teil sehr kleine Einzelgewerkschaften (darunter 14 in Nordirland). Sie sind sehr heterogen organisiert als Allgemeingewerkschaften (general unions), Facharbeitergewerkschaften (craft unions), Berufsgewerkschaften (occupational unions; Sonderformen sind die verschiedenen Angestellten- und Beamtengewerkschaften – white collar unions). Industriegewerkschaften deutschen Typs sind selten¹⁾. Insgesamt gibt es etwa 11 Mill. Gewerkschaftsmitglieder, was einem Organisationsgrad von etwa 43 % entspricht. Einzige Spitzenorganisation ist der Gewerkschaftsbund (Trade Union Congress – TUC). Ihm gehören direkt oder indirekt (über Gewerkschaftsverbände) etwa 350 Gewerkschaften mit insgesamt über 10 Mill. Mitgliedern an, von denen annähernd ein Drittel Angestellte sind. Eine besondere Spitzenorganisation für Angestellte, wie die DAG in der Bundesrepublik, gibt es in Großbritannien nicht.

Auf der Arbeitgeberseite sind ca. 1350 Verbände mit sehr unterschiedlichen Aufgabenbereichen zu finden: einige befassen sich nur mit wirtschaftlichen Fragen, andere nur mit Tarifverhandlungen, wieder andere umfassen beide Aufgabenbereiche.

Dr. rer. pol. Hildegard Waschke ist Auslandsreferentin im Institut der deutschen Wirtschaft in Köln.

¹⁾ Vgl. John Hughes: Trade Union Structure and Government, Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, Research Papers 5 (Part 1), London 1967, S. 3 ff.

Auch die Arbeitgeberorganisationen weisen kein einheitliches Organisationsprinzip auf. Sie können industrieweit aufgezogen sein oder sich auf einen Sektor oder eine Region beschränken²⁾. Spitzenorganisation ist der Britische Industrieverband (Confederation of British Industry — CBI). Seine Mitgliederschaft setzt sich aus 11 705 Einzelunternehmen, 218 Arbeitgeberverbänden und Wirtschaftsvereinigungen sowie 17 der verstaatlichten Industrieunternehmen zusammen. Wie in der Bundesrepublik sind die Spitzenorganisationen selbst nicht für Tarifverhandlungen zuständig.

Die positive Koalitionsfreiheit ist gewährleistet. Niemand darf wegen der Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Gewerkschaft entlassen werden. Die negative Koalitionsfreiheit, also das Recht, keiner Gewerkschaft beizutreten, ist hingegen in Großbritannien eingeschränkt. Da das neue, am 16. September letzten Jahres in Kraft getretene Trade Union and Labour Relations Act 1974 das mühsam unter der konservativen Regierung zustande gekommene Industrial Relations Act 1971 aufhebt, sind die (besonders im Druckereiwesen, bei Seeleuten und Musikern) traditionellen closed shop-Abkommen (also Gewerkschaftszugehörigkeit als Beschäftigungsbedingung) wieder zulässig.

Unverbindlichkeit der Tarifverträge

Tarifverträge können in Großbritannien mit den betreffenden Arbeiter- und/oder Angestellten-gewerkschaften auf Industrie-, Firmen- oder Betriebsebene abgeschlossen werden. Die Tarifverträge für die verstaatlichten Wirtschaftsbereiche werden in der Regel auf nationaler Ebene ausgehandelt. Im öffentlichen Sektor insgesamt ist das Verhandlungssystem stärker formalisiert. Es gibt separate gemeinsame Räte auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, in denen die verschiedenen Beschäftigtengruppen mit der betreffenden Behörde über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln.

Im Gegensatz zu Kontinentaleuropa sind in Großbritannien Tarifverträge im allgemeinen bloße Absichtsbekundungen. Nach dem neuen Gesetz von 1974 sind sie nur dann rechtsverbindlich, wenn sie eine entsprechende Klausel enthalten. (Das Gesetz von 1971 war dagegen — erstmalig in Großbritannien — von der Rechtsverbindlichkeit der Tarifverträge ausgegangen. War sie nicht erwünscht, mußte sie von den Tarifparteien ausdrücklich ausgeschlossen werden.)

In den letzten Jahren haben sich in Großbritannien Tarifverhandlungen zunehmend auf die Ebene des Unternehmens, des Betriebs bzw. der Werkstätte

²⁾ Vgl. CIR Study 1, Employers' Organisations and Industrial Relations, London 1972, S. 7.

verlagert. Hier spielen die gewerkschaftlichen Betriebsobleute, die „shop stewards“, eine große Rolle. Sie werden in der Regel von den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb gewählt. Allerdings existieren dafür keine einheitlichen Vorschriften. Obwohl keine Gewerkschaftsfunktionäre, sind die Gewerkschaften auf sie angewiesen (für Beitrags-einzahlung, Mitgliederwerbung, Information der Gewerkschaftsmitglieder, Mitteilung von Beschwerden usw.)³⁾. Der „shop steward“ ist praktisch zum Tarifpartner auf Betriebsebene geworden. Oft versteht er es, bestehende Abmachungen zu umgehen, auch werden die Satzungen der eigenen Gewerkschaft nicht immer beachtet. (Wilde Streiks, die in England 95 % aller Streiks ausmachen, gehen häufig auf das Konto der „shop stewards“.) Aber die Beschäftigten fühlen sich durch die „shop stewards“, die ihnen vom Arbeitsplatz her bekannt sind, besser, weil unmittelbarer, vertreten als durch Gewerkschaftsfunktionäre. Zur Zeit wirken ca. 350 000 „shop stewards“ in Großbritannien (doppelt soviel wie 1968).

Das Streikrecht ist für Arbeitsstreitigkeiten (trade disputes), nicht aber für politische Aktionen gewährleistet. Dies gilt auch für landesüberschreitende Sympathiestreiks, allerdings vorläufig nur dann, wenn die streikenden Briten unmittelbar betroffen sind. Die Labour-Regierung strebt jedoch eine Beseitigung dieser Einschränkung an.

Der 1971 eingeführte arbeitsgerichtliche Instanzenweg für kollektive Arbeitsstreitigkeiten hat sich nicht durchsetzen können. Die neue vom Arbeitsminister eingesetzte zentrale Schlichtungs- und Schiedsstelle CAS (Conciliation and Arbitration Service) ist deshalb im Gegensatz zur vorherigen Praxis unabhängig vom Staat und basiert auf Freiwilligkeit. Dem Präsidenten James Mortimer, einem ehemaligen Gewerkschaftsfunktionär, untersteht ein Rat von je 3 Mitgliedern der Arbeitgeber und Gewerkschaften und 3 unabhängigen Experten. Obwohl der CAS bereits vermittelt und Schiedssprüche (die nicht verbindlich sind) erläßt, wird er seine gesetzliche Grundlage erst in dem von der Labour-Regierung geplanten Beschäftigungsschutzgesetz (Employment Protection Bill) finden. CBI und TUC streben übrigens dabei eine paritätische Besetzung des CAS ohne Einbeziehung unabhängiger Sachverständiger an.

Das in der Republik Irland geltende Recht setzt sich aus dem überlieferten englischen Recht sowie den nach der Trennung von Großbritannien vom

³⁾ Vgl. Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, Research Papers 1, E. W. J. McCarthy: The Role of Shop Stewards in British Industrial Relations, London 1966/67, und Research Papers 10, E. W. J. McCarthy, S. R. Parker: Shop Stewards and Workshop Relations. The Results of a Study undertaken by the Government Social Survey for the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, London, März 1968.

irischen Parlament erlassenen Einzelgesetzen zusammen. Die Kontinuität der Rechtsentwicklung blieb damit auch nach der grundlegenden Änderung der internationalen Stellung Irlands gewahrt. Somit weist das Tarifvertragswesen eine Reihe von Ähnlichkeiten mit dem Großbritanniens auf.

Irische Vielfalt

Auch in Irland ist — bei einem allgemeinen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von etwa 50 % — eine Vielfalt von über 100 Gewerkschaften zu verzeichnen. Es gibt Allgemeingewerkschaften (general unions), z. T. mit besonderen Sektionen für Angestellte, Facharbeitergewerkschaften (craft unions) und Gewerkschaften für die verschiedenen Angestellten-Kategorien. Fachgewerkschaften überwiegen auch hier gegenüber den Industriegewerkschaften. In den meisten Industriezweigen bestehen zwei Gewerkschaften nebeneinander: Die eine wirkt nur in der Republik Irland, die andere hat dort zwar ein Hauptbüro (Voraussetzung für eine Zugehörigkeit zum Irischen Gewerkschaftsbund), ist aber Teil einer britischen Gewerkschaft. Beide können in ganz Irland Mitglieder werben.

Die gewerkschaftliche Zentralorganisation ist der Irische Gewerkschaftsbund, ICTU (Irish Congress of Trade Unions), dem 89 Gewerkschaften mit insgesamt 560 000 Mitgliedern in der Republik Irland und in Nordirland angehören. Die 13 angeschlossenen nordirischen Gewerkschaften haben zwar eine eigene Gruppe mit besonderer Gewerkschaftskonferenz, weil in Nordirland das britische Arbeitsrecht gilt, aber die Religionszugehörigkeit, die in Nordirland das politische Leben ansonsten beherrscht, spielt keine Rolle. Um der Zersplitterung der Gewerkschaften Einhalt zu gebieten, bestimmt das Gewerkschaftsgesetz (Trade Union Act) von 1971, daß eine Gewerkschaft mindestens 500 Mitglieder in der Republik Irland haben muß, eine Summe von mindestens 5 000 £ beim Gericht (High Court) zu hinterlegen hat und eine Tarifvertragslizenz erst 18 Monate nach Antragstellung erhält. Nach dem Gewerkschaftsgesetz von 1941 müssen nämlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für Tarifverhandlungen eine Lizenz (negotiating licence) des Arbeitsministers einholen. Erst diese Lizenz macht sie tariffähig. Eine neue Gesetzesvorlage (Trade Union Amalgamations Bill 1974) erstrebt die Konsolidierung der Gewerkschaften in der Republik Irland.

Für die ca. 13 000 Arbeitgeber der Republik Irland gibt es 22 tariffähige (also lizenzierte) Arbeitgeberverbände, von denen aber die Mehrzahl gleichzeitig als Wirtschaftsvereinigungen fungiert. Zentrale Koordinierungsorganisation ist die IEC (Irish Employers' Confederation for Industrial Relations).

Auch in Irland können Tarifverträge auf Industrie-, Bezirks- oder Firmen-Ebene abgeschlossen werden. Dafür bestehen aber Richtlinien. 1970 wurde nämlich auf Landesebene eine paritätisch besetzte National Employer-Labour Conference als Diskussionsforum für Löhne, Preise und Arbeitsbedingungen eingerichtet. Sie hat 1970, 1972 und 1974 Rahmenabkommen (National Agreements) abgeschlossen, die zwar nicht rechtsverbindlich sind, sich aber in der Praxis als überaus wirksam erwiesen haben. Tarifverträge sollen danach für 18 Monate abgeschlossen werden. Allerdings wird eine Anpassung an den Verbraucherpreisindex empfohlen.

Für die Beilegung von Kollektivstreitigkeiten gibt es, wie in Großbritannien, nach Ausschöpfung der tarifvertraglichen Möglichkeiten aufgrund der Gesetze über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen (Industrial Relations Acts) von 1946 und 1969 eine unabhängige zentrale Arbeits-Schiedsstelle (Labour Court). Vorsitzender und Stellvertretender Vorsitzender werden vom Arbeitsminister ernannt. Arbeitgeber und Gewerkschaftsbund stellen je zwei Vertreter. Wird eine Streitigkeit von Gewerkschaft, Arbeitgeber oder beiden vor diese Schiedsstelle gebracht, so wird in der Regel zunächst ein Industrial Relations Officer zu Vermittlungs- und Schlichtungsversuchen eingesetzt. (Durchschnittlich werden 75 % aller Arbeitsstreitigkeiten jährlich auf diese Weise beigelegt.) Bleiben diese Versuche erfolglos, kann die Gewerkschaft die Schiedsstelle ersuchen, den Streitfall zu prüfen und eine Lösung zu empfehlen. In diesem Falle muß sich die Gewerkschaft vorher verpflichten, die Empfehlung zu befolgen. Wenden sich beide Parteien an die Schiedsstelle, besteht keine Verpflichtung zur Annahme der Empfehlung. In Ausnahmefällen kann die Schiedsstelle aus eigener Initiative intervenieren. Der Labour Court ist kein Gerichtshof.

Kollektivstreitigkeiten, die nicht Löhne, Arbeitszeit oder Jahresurlaub betreffen, können von Arbeitgeber und Gewerkschaft vor sogenannte „Rights Commissioners“ gebracht werden, die vom Arbeitsminister ernannt werden. Dessen Entscheidung ist dann aber für die streitenden Parteien verbindlich.

Wilde Streiks, die in Großbritannien die Szene beherrschen, sind in der Republik Irland verboten. In Unternehmen, in denen — was meist der Fall ist — mehrere Gewerkschaften vertreten sind, ist ein Streik der Belegschaft nur mit Billigung des Gewerkschaftsbundes zulässig.

Organisation in Dänemark

Das dänische Recht hat seine Wurzeln weder im römischen noch im angelsächsischen Recht, son-

den basiert auf eigenständigen nationalen Quellen. Hier spielen Gesetze die Hauptrolle.

Auch in Dänemark finden wir eine Mischung von Berufs- und Industriegewerkschaften und Gewerkschaften für ungelernte Arbeiter. Zur Zeit überwiegt auch hier noch die Organisierung nach Berufsgruppen (fag). Für das nächste Jahrzehnt ist jedoch die Umstellung auf Industriegewerkschaften geplant. In Dänemark sind gegenwärtig etwa zwei Drittel der abhängig Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Dieser hohe Organisationsgrad ist weitgehend darauf zurückzuführen, daß in Dänemark – ähnlich wie in Belgien – die Arbeitslosenversicherung über die Gewerkschaften abgewickelt wird.

Die meisten Gewerkschaften sind dem Zentralverband der Gewerkschaften, LO (Landsorganisationen i Danmark) angeschlossen, der über 930 000 Mitglieder aufweist. Ein großer Teil der Angestellten und Beamten ist in Gewerkschaften organisiert, die folgenden Organisationen angeschlossen sind: dem Zentralrat der Dänischen Beamten- und Angestelltenorganisationen (Faellesrådet for Danske Tjenestemands og Funktionærorganisationen) mit etwa 175 000 Mitgliedern, der Zentralorganisation der Staatsbeamten (Stats-tjenestemaenderes Centralorganisation) mit etwa 40 000 Mitgliedern oder der Zentralvertretung Dänischer Arbeitsleiter- und Technischer Angestellten-Verbände (Faellesrepræsentationen for Danske Arbejdsleder- og tekniske Funktionæreforeninger) mit etwa 35 000 Mitgliedern.

Gegenstück zu der LO ist der Dänische Arbeitgeberverband, DA (Dansk Arbejdsgiverforening). Er vertritt in Form von Arbeitgeberverbänden und Einzelunternehmen aus Industrie, Handel und Handwerk insgesamt etwa 25 000 Arbeitgeber. Im Gegensatz zu Großbritannien und Irland gibt es in Dänemark, ähnlich wie in der Bundesrepublik, für die Verbände, die mit der Wahrnehmung nur wirtschaftlicher und nicht kollektiv-arbeitsrechtlicher Interessen der Industrie betraut sind, einen Verband der Dänischen Industrie (Danmarks Industriforening).

Zentralisierte Kollektivverhandlungen

Kollektivverhandlungen sind in Dänemark – im Gegensatz zu Großbritannien und Irland – stark zentralisiert. Die einzelnen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften verhandeln zwar über Probleme der jeweils speziellen Berufsgruppen. Den Spitzenorganisationen wird es aber überlassen, über allgemeine Fragen für sämtliche Mitglieder zu verhandeln. Die LO schließt mit der DA in der Regel Rahmenabkommen über zwei Jahre ab.

Können sich die Spitzenorganisationen nicht über ein neues Abkommen einigen (Interessenkonflikt),

so bemüht sich ein (auf dem Gesetz über die Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten von 1958, abgeändert 1970, basierendes) vom Arbeitsminister jeweils für drei Jahre ernanntes dreiköpfiges staatliches Schlichtungsgremium um einen Vergleich. Dabei kann ein Streik bis zu zwei Wochen – im Falle der Beeinträchtigung lebenswichtiger Institutionen oder Funktionen bis zu vier Wochen – ausgesetzt werden. Mißlingt der Vergleich, so kommt es zum Arbeitskampf, falls nicht das Folkeeting (gesetzgebende Versammlung) eingreift. Solche Eingriffe des Folketing erfolgen bei drohenden Großkonflikten verschiedentlich dadurch, daß ein Vergleichsvorschlag der Schlichtungsinstanz, der von einer der Spitzenorganisationen abgelehnt worden war, in ein Gesetz umgewandelt wird. Bei Streitigkeiten über die Interpretation von Tarifverträgen und bei Vertragsbruch (Rechtskonflikt) kann der Streit bei Nicht-Einigung zwischen den Vertragspartnern vor ein auf dem neuen Arbeitsgerichtsgesetz von 1973 basierendes Arbeitsgericht (Arbejdsretten) gebracht werden, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer normalerweise durch je drei, bei besonders wichtigen Fällen durch je sechs Juristen vertreten sind. Die Urteile sind endgültig und rechtsverbindlich.

Ein grundlegendes Abkommen (also eine freiwillige Vereinbarung ohne Gesetzeszwang) zwischen der LO und der DA über die beiderseitigen Rechte auf dem Arbeitsmarkt, vor allem das Recht der beiden Spitzenorganisationen, für alle Mitglieder bindende Tarifverträge abzuschließen, gibt es – einmalig in Europa – schon seit 1899. Dieses sog. Septemberabkommen (Septemberforliget) wurde durch ein Hauptabkommen 1960 und erneut 1973 (mit Gültigkeit vorläufig bis 1978) revidiert. Die wichtigsten Punkte des neuen Hauptabkommens sind: Koalitionsfreiheit, allgemeine Regeln für Arbeitsniederlegungen (Friedenspflicht während der Dauer von Tarifverträgen, Anzeigepflicht von Streikabstimmungen mindestens 14 Tage im voraus, nach deren Ergebnis müssen mindestens sieben Tage bis zur beabsichtigten Arbeitsniederlegung vergehen), allgemeine Bestimmungen über Tarifverträge (u. a. dreimonatige Kündigungsfrist für Tarifverträge und während der Laufzeit eines Vertrages automatische halbjährige Anpassung entsprechend den Veränderungen des Lebenshaltungskosten-Index).

Auch in Dänemark gibt es gewerkschaftliche Betriebsobleute (zur Zeit etwa 15 000), aber im Gegensatz zu den britischen „shop stewards“ haben sie sich im allgemeinen zu echten Beteiligungsmitgliedern zwischen Arbeiterschaft, Gewerkschaften und Betriebsleitung entwickelt. Tarifvertragsparteien im Betrieb sind die dänischen „shop stewards“ nicht.