

## TARIFVERTRÄGE IN ENGLAND

Nach einer nationalistischen Welle ungeheuren Ausmaßes kehrt die Welt allmählich zu der Erkenntnis zurück, daß man sich bei aller Würdigung nationaler und staatlicher Eigenheiten von der irrigen Ansicht befreien muß, irgendein Volk könne für sich allein, unabhängig und unbeeinflußt von den Werken und Forschungen der andern, wissenschaftlich und wirtschaftlich wirken. Alle Menschen und alle Völker stehen bei ihrer Werterzeugung in einem engen, oft allerdings nicht einmal in das Bewußtsein eintretenden Zusammenhang. Diese Erkenntnis gilt aber besonders von der Arbeit, deren Bedingungen und Ziele sich in allen Staaten mehr und mehr, sichtbar oder noch nicht erkennbar, nähern. Der Weg zu einem allgemeinen Weltarbeitsrecht ist weit offen; und gerade für die Gewerkschaften ergibt sich aus dieser Erkenntnis eine große Aufgabe.

Zu den Ursachen, die einer vollständigen Übereinstimmung noch entgegenstehen, gehört die verschiedenartige Stellungnahme der Staaten zu dem Wechselspiel von Individual- und Kollektivrecht. Die Beobachtung dieses Wechselspiels gehört zu einer der interessantesten Forschungen der vergleichenden Rechtswissenschaft. Sie gibt Aufschlüsse auf Gebieten, die eng zueinander gehören, ohne in ihrem Zusammenhang immer erkennbar zu sein. Die Frage, wie England zu dem Tarifvertrag steht, der während der Weimarer Republik einer der bedeutendsten Beiträge der Gewerkschaften zur Wirtschaftsdemokratie und vielleicht eine der wenigen Rechtsideen war, die etwas wirklich Neues darstellten und damit der Weimarer Republik eine neue Ideengrundlage boten<sup>1)</sup>, ist daher nicht nur vom arbeitsrechtlichen, sondern auch vom völkerpsychologischen Gesichtspunkt aus interessant. Die Engländer, auf schmalen Inseln eng zusammengedrängt und deshalb zu Hause darauf bedacht, in dieser Enge sich immer wieder ein Stück ihrer Individualität zu wahren, mußten zu dieser Idee mit anderen Blickrichtungen kommen als die Deutschen. Wer mit der praktischen Seite des englischen Arbeitsrechts zu tun hat, kann das bei einem Vergleich zwischen vergangener und jetziger Tätigkeit immer wieder an überraschenden Beispielen feststellen.

Das Tarifvertragssystem, das hier behandelt werden soll, macht den Unterschied besonders deutlich. Wer in den Lehrbüchern des englischen Arbeitsrechts nach einem solchen System Umschau hält, wird kaum etwas finden, was dem Tarifvertragssystem des deutschen Rechts entspricht. Was dem Tarifvertrag nahekommt, heißt *collective bargaining*, übersetzt etwa gemeinsames Aushandeln. Eine gesetzliche Begriffsbestimmung dafür gibt es im Gegensatz zum deutschen Recht nicht. Die Rechtslehre bezeichnet ihn als einen Vertrag, der über die Bedingung einer Arbeitsleistung zwischen einer Gruppe von Personen auf der einen Seite und einem oder mehreren Arbeitgebern auf der anderen Seite abgeschlossen wird. Diese Begriffsbestimmung legt die Vermutung nahe, daß der *collective bargain* dem deutschen Tarifvertrag, wie er in der Tarifvertragsverordnung vom 1. März 1928 und dann, fast unverändert, im neuen Tarifvertragsgesetz bestimmt wurde, sehr nahekommt<sup>2)</sup>. Das ist aber keineswegs der Fall. Wieweit sie tatsächlich auseinandergehen, zeigt die verschiedene

1) S. dazu Prof. Dr. Preller, Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Stuttgart, 1949.

2) Siehe dazu Tarifvertragsgesetz vom 9. 4. 1949 in der Fassung des Gesetzes zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vom 11. 1. 1952, BGBl. S. 19.

Wirkung des Abschlusses eines solchen Vertrags. Schließt der englische Arbeitnehmer nach dem Zustandekommen eines *collective bargain* einen Einzelarbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber ab, so ist dieser *individual contract* unbeeinflusst vom *collective bargain*, selbst wenn er dessen Bedingungen aufnimmt. Erwähnt er die Bedingungen des *collective bargain* (Lohnsatz, Urlaub) überhaupt nicht, dann hat der *collective bargain* die weitestgehende Wirkung, die das englische Arbeitsrecht als allgemeine Regel kennt: Es wird dann im Wege der Auslegung und nicht etwa als Kollektivauswirkung des *collective bargain* gelten sollen, daß dessen Bedingungen auch für den *individual contract* gelten sollen. Wenn aber Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Mitglied oder Nichtmitglied der abschließenden Verbände, einen Einzelarbeitsvertrag in Abweichung vom *collective bargain* — z. B. mit einem niedrigeren Lohn — abschließen, so haben wir die typische englische Folgerung vor uns, die mit den Worten *individual before collective bargain* (Einzelarbeitsvertrag vor Tarifvertrag) umschrieben werden kann. Allein der Einzelarbeitsvertrag gilt. Der vom *collective bargain* abweichende, einem abschließenden Verband angehörende Arbeitgeber oder Arbeitnehmer riskiert nichts, keine Lohnnachforderungsansprüche, keine Schadensersatzklagen; sein Risiko liegt ausschließlich in der Verbandssphäre, im Ausschluß aus dem Verband. Wenn einer der besten Darsteller des englischen Arbeitsrechts, *Tillyard*, daher den Schluß zieht, daß der Ausdruck *collective bargain* rechtlich nicht korrekt sei, geht er an der Wahrheit kaum vorbei.

Nun ist es freilich bei diesem Rechtszustand nicht geblieben. Es hat sich neben dem Tarifvertrag in England — keineswegs wie in Deutschland auf Grund des Tarifvertrags — eine Art Schlichtungsverfahren (*conciliation*) entwickelt, das auf den *collective bargain* nicht ohne Einfluß geblieben ist. Abgesehen von weit in das Mittelalter zurückreichenden Einzelfällen beruht das englische Schlichtungsverfahren auf vier neuzeitlichen Gesetzen, dem *Conciliation Act* (1896), dem *Industrial Courts Act* (1919), der *Conditions of Employment and National Arbitration Order* (1940) und der *Industrial Disputes Order* (1951).

*Der Conciliation Act* von 1896 schuf keine ständige Schlichtungsbehörde. Das Gesetz gab dem Handelsministerium, an dessen Stelle inzwischen das Arbeitsministerium getreten ist, die Befugnis, Ursachen und Umstände von bestehenden oder bevorstehenden Differenzen zwischen Arbeitgebern oder Klassen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder Klassen von Arbeitnehmern zu untersuchen und Verhandlungen einzuleiten, um die Streitparteien zu gemeinsamer Beratung zu veranlassen. Daneben konnte, aber nur auf Antrag beider Streitparteien, ein Schiedsverfahren eingeleitet werden.

*Der Industrial Courts Act* von 1919 schuf als Neuerung eine staatliche Schiedsstelle, den *Industrial Court*, der aber nicht etwa, wie der Name an sich glauben lassen könnte, ein Gericht, sondern nur eine Art Schlichtungsausschuß war. Ihm werden Streitigkeiten der oben erwähnten Art vom Minister und nicht etwa von den Streitparteien selber vorgelegt. Der Minister andererseits tut dies nur, wenn beide Streitparteien dem zustimmen. Das Gesetz, das aus den Erfahrungen des ersten Weltkrieges entstanden ist und eine Stärkung der Gewerkschaften darstellt, enthält keine die Verbindlichkeit eines Schiedsspruches aussprechende Bestimmung.

Die *Conditions of Employment and National Arbitration Order* von 1940, von den Gewerkschaften als eines der wichtigsten arbeitsrechtlichen Gesetze bezeichnet, verbietet Streiks und Aussperrungen, bevor die ihnen zugrunde liegende Streitigkeit dem Arbeitsminister berichtet wurde. Der Arbeitsminister

kann die Streitigkeit binnen 21 Tagen dem in diesem Gesetz neu eingeführten Schlichtungsamt dem National Arbitration Tribunal<sup>3)</sup> überweisen. Tut er das nicht innerhalb dieser Frist, so sind Streik oder Aussperrung zulässig. Tut er es, so entscheidet das Tribunal mit einem Spruch, der unabdingbar in den Arbeitsvertrag eingeht.

Die *Industrial Disputes Order* von 1951, die am 14. August 1951 in Kraft getreten ist und über deren praktische Auswirkung daher noch nicht viel gesagt werden kann, hat auch in Kreisen, die sich sonst für arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht besonders interessieren, einige Aufmerksamkeit erregt<sup>4)</sup>. Der *Economist* betrachtet als Hauptvorteil dieser Order die Rückkehr zum System des collective bargaining. Wie aber die Festschrift zum 60jährigen Jubiläum einer der größten englischen Gewerkschaften, der National Union of General and Municipal Workers, mit Recht ausführt, war das National Arbitration Tribunal keine Einrichtung, die dem System des collective bargaining ein Ende bereiten sollte. Was diese Order so bemerkenswert machte, war ihre Abkehr vom auch nur bedingten Streik- und Aussperrungsverbot, die, wie der damalige Arbeitsminister *Robens* sagte, notwendig geworden war, weil sich die Durchführung dieses Verbots juristisch als schwierig erwiesen hatte. Auch nach dieser Order wird eine Schlichtungsinstanz tätig, die nunmehr den Namen Industrial Disputes Tribunal führt. Diese Instanz tritt ebenfalls nur auf Betreiben des Arbeitsministers in Aktion, dem Fälle von Streitigkeiten zu berichten sind. Aber solche Berichte können nicht mehr, wie bei der nunmehr aufgehobenen Order von 1940, alle Parteien eines Streitverfahrens übersenden, sondern nur solche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die üblicherweise an der Schlichtung solcher Gesamtstreitigkeiten teilnehmen. In dieser Bestimmung liegt eine neue Stärkung des Gewerkschaftsgedankens. Die Order bestimmt weiter, daß der Spruch des Tribunals bindender Bestandteil des Arbeitsvertrages zwischen denjenigen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird, auf die der Spruch Bezug nimmt.

Die beiden zuletzt behandelten Gesetze, die als einzige in sehr beschränktem Umfang eine Art Verbindlichkeit eines Schiedsspruches vorsehen, sind auf Grund des sogenannten Verteidigungsgesetzes ergangen und damit schon ihrer rechtlichen Grundlage nach von einer vorübergehenden Natur. Die neue Order hat der damalige Arbeitsminister zudem ausdrücklich als Experiment bezeichnet, die auf ihre Weitergültigkeit sofort nachgeprüft werden wird, wenn von einer Seite die Anregung kommen sollte, sie aufzuheben. Sieht man aus diesem Grunde von den beiden letzten Gesetzen trotz ihrer Bedeutung für die Entwicklung des englischen Arbeitsrechts ab, so zeichnet sich der englische Gesamtvertrag durch seine Unverbindlichkeit aus. Der Einzelarbeitsvertrag geht ihm vor, von den wenigen oben erwähnten Ausnahmefällen abgesehen. Es gibt weder das, was wir im deutschen Arbeitsrecht Verbindlichkeit, noch insbesondere das, was wir Allgemeinverbindlichkeit nennen. Die englische Regierung wollte im Jahre 1919 in sehr beschränktem Maße eine Verbindlichkeit einführen. Das scheiterte am Widerstand der Gewerkschaften. In dieser Feststellung liegt einer der bedeutendsten Unterschiede in der Stellungnahme zum Kollektivrecht. Denn was in England die Stellungnahme der Gewerkschaften war, bringt in Deutschland von der anderen Seite her der Bundesarbeitsminister als Ansicht der Regierung zum Ausdruck<sup>5)</sup>, wenn er zum neuen deut-

3) Auch diese Stelle ist nur ein Schlichtungsamt, also kein Arbeitsgericht.

4) *Economist*, Ausgabe vom 11. August 1951, und *Manchester Guardian* vom 3. August 1951 brachten längere Abhandlungen.

5) Betriebsberater 1949, Heft 12.

schen Tarifvertragsgesetz ausführte: „Das Tarifvertragsgesetz ist das umfassende Recht vollverantwortlicher autonomer Berufsverbände. Der Tarifvertrag ist die Gesamtvereinbarung, die von Verbänden aus deren eigenem Recht sowie ohne jeglichen staatlichen Zwang zustande kommt.“

Diese Darstellung wäre nicht vollständig ohne einen kurzen Hinweis auf die *Wages Councils Acts* (1945 bis 1948), die vom Arbeitsministerium überwachte Institute — die sogenannten *Wages Councils* (Lohnkammern) —, ermächtigt, für Industriebetriebe ohne genügende Schlichtungsstellen Mindestlöhne festzusetzen. Die von diesen Kammern festgesetzten Löhne, deren Bezahlung vom Arbeitsministerium überwacht wird und deren Nichtbezahlung Strafen und Nachzahlungsansprüche auslöst, haben rechtlich eine ähnliche Wirkung wie die in deutschen Tarifverträgen festgesetzten Löhne. Aber wenn auch die Lohnkammern mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt sind, so - ist die Grundlage dieser Löhne eine ministerielle Anordnung und kein Vertrag.

Wenn sich auf dem wichtigen Gebiete des Gesamtarbeitsvertrages auch eine wesentliche Abweichung der deutschen von der englischen Entwicklung zeigt, so beruht die gemeinsame Grundlage doch auf der Tatsache, daß der jetzige Zustand in beiden Ländern überwiegend auf dem Willen der Gewerkschaften und damit auf deren Einflußnahme auf jenes wichtige Gebiet beruht, das in seiner letzten Zielsetzung, der sozialen Gerechtigkeit, eine alte menschliche Sehnsucht darstellt. Die Gewerkschaften beider Länder werden zeigen können, daß es im Arbeitsrecht immer darauf ankommt, was die Träger des Rechts aus vorhandenen Institutionen zu machen verstehen.

## MITBESTIMMUNG IN ENGLAND UND DEUTSCHLAND

*(Times vom 3. November 1952)*

*In England argumentiert man, daß die Loyalität der Gewerkschaften gespalten würde, wenn sie Verantwortung für Entscheidungen tragen müßten, die eine Industrie oder eine Unternehmung betreffen. Man hat zwar gefordert, daß Gewerkschafter zu Mitgliedern der Vorstandsgremien der nationalisierten Industrien gemacht werden. Diese repräsentieren aber nicht die Gewerkschaften. In den deutschen Gewerkschaften argumentiert man auf der anderen Seite, daß Lohnerhöhungen und verbesserte Arbeitsbedingungen nur unter günstigen allgemeinen ökonomischen Bedingungen erreicht werden können. Eine isolierte Lohnpolitik ist nutzlos. Durch eine Erhöhung der Geldlöhne erreicht man keine Vorteile, wenn die Preise nicht im gleichen Ausmaß oder darüber hinaus gesteigert werden. Daher können die Gewerkschaften einen verbesserten Lebensstandard für ihre Mitglieder nur erreichen, wenn sie die Wirtschaftspolitik und insbesondere die Produktionspolitik beeinflussen.*

*Einige der Schwierigkeiten, die bei einer Verwirklichung der vom DGB geforderten Mitbestimmung in England entstehen würden, werden infolge der Struktur der deutschen Aktiengesellschaft vermieden. Ihr Aufsichtsrat beschäftigt sich nur mit allgemeinen Angelegenheiten. Die Geschäftsführung liegt in den Händen des Vorstandes. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat würden daher nichts mit Fragen der laufenden Geschäftsführung zu tun haben. Ein Arbeitnehmervertreter im Vorstand wird ebenso wie ein Gewerkschafter im Vorstand der britischen nationalisierten Industrie ein Mitglied der Geschäftsführung.*