

Studien zum Arbeitsrecht und zur Arbeitsrechtsvergleichung

Band 30

Sebastian Schulte

Die Möglichkeit
transnationaler Tarifverträge
in Europa anhand eines Vergleichs
des britischen und deutschen
Tarifvertragsrechts

A. Einleitung

Die Globalisierung hat dazu geführt, dass immer mehr Unternehmen einen immer höheren Grad an Internationalisierung erreichen. Die Entscheidungsprozesse beschränken sich nicht nur auf die lokalen Betriebsstätten, sondern finden in einem globalen Kontext statt. Dies beeinflusst naturgemäß die Arbeitsbeziehungen: Der internationale Standortwettbewerb ist auch zu einem Wettbewerb um Arbeitsbedingungen geworden. Hand in Hand mit den Möglichkeiten moderner Informationstechnologien können Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit flexibel über Ländergrenzen hinweg gestalten. Diese transnationale Flexibilität der Unternehmen und Arbeitgeber stellt die Arbeitnehmer heute vor andere Herausforderungen als die Industrialisierung des 19. Jahrhunderts. Dies führt *Wedderburn* zu der Annahme, dass „Arbeitnehmer kollektiv [...] in einer neuen Ära der Schwäche angekommen sind, da die Reichweite und Stärke ihrer Gewerkschaften schwindet“¹. Der Grund hierfür sei die Schwierigkeit, transnationale Kollektivverhandlungen zu führen und darüber hinaus transnationalen Druck in Form von Arbeitskämpfen aufzubauen.²

Vor diesem Hintergrund ist die Thematik einer wirksamen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen auf einer transnationalen Ebene nicht neu: Auch und gerade weil es nach wie vor an einer expliziten Regelung eines internationalen oder wenigstens europäischen Tarifvertragsrechts fehlt, waren vor allem in einem europäischen Kontext Grundlagen transnationaler Tarifbeziehungsweise Kollektivverträge aus juristischer Perspektive bereits Gegenstand vieler Untersuchungen.³ Insbesondere in jüngerer Zeit haben aber die Auswirkungen des Lissabon-Vertrags und die Änderungen im Internationalen Privatrecht in vielfacher Hinsicht zu einer weiteren Vereinheitlichung europäischen Rechts geführt. Es erscheint daher vielversprechend, die rechtstatsächliche Möglichkeit transnationaler Tarifverträge auf Basis der aktuellen Entwicklungen und im Rahmen einer rechtsvergleichenden Betrachtung der Rechtsordnungen zweier Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zu untersuchen.

Den äußeren Rahmen der Untersuchung soll somit die Europäische Union bilden, denn in der Europäischen Union existieren zum einen eigene Institutionen, die über Kompetenzen verfügen, übernationales Recht zu schaffen, das

1 *Wedderburn*, Common law, labour law, global law, S. 45.

2 Vgl. *Wedderburn*, Common law, labour law, global law, S. 42–45.

3 Vgl. den historischen Überblick bei *Schiek/Däubler*, TVG, Einleitung, Rn. 703–749.

die Mitgliedsstaaten bindet und das zudem Vorrang vor nationalem Recht genießt.⁴ Zum anderen gewährleistet der Europäische Gerichtshof gemäß Art. 19 EUV eine gleichförmige Anwendung des Unionsrechts in allen Mitgliedsstaaten. Darüber hinaus hat sich die Europäische Union im Rahmen der Grundrechte-Charta auch zu einer grundlegenden gemeinsamen Werteordnung bekannt, zu der nach Art. 28 EuGRCh auch die Koalitionsfreiheit gehört.

Eine rein abstrakte Untersuchung der Rechtsgrundlagen eines transnationalen Tarifvertrags müsste jedoch das rechtliche Umfeld ignorieren, in dem der Tarifvertrag auf nationaler Ebene wirkt. Daher sollen als Grundlage für den in dieser Arbeit anzustellenden Rechtsvergleich die Rechtsordnungen zweier Mitgliedsstaaten der Europäischen Union als innerer Rahmen ausgewählt werden. Nur unter Berücksichtigung der konkreten Rechtslage in den Ländern, für die ein transnationaler Tarifvertrag abgeschlossen werden soll, kann nämlich zumindest dessen rechtliche Möglichkeit tatsächlich untersucht werden. Insbesondere mögliche Übereinstimmungen und die Grenzen der jeweiligen nationalen Tarifvertragssysteme werden hierbei in den Blick genommen.

Als Vergleichsgrundlage wurde zunächst das deutsche Tarifvertragsrecht ausgewählt. Diese Rechtsordnung sieht nach §§ 3, 4 TVG eine normative und zwingende Wirkung von Tarifverträgen für Arbeitsverhältnisse vor. Um den Kontrast zu dieser Rechtsordnung herauszuarbeiten, wird eine Rechtsordnung herangezogen, deren Tarifverträge die Arbeitsverhältnisse gerade nicht durch normative und zwingende Wirkung gestalten. Hier bietet sich unter den europäischen Staaten vor allem das britische Recht⁵ als Vergleichsobjekt an, dessen Kollektivverträge häufig als bloße „*gentlemen's agreements*“⁶ bezeichnet werden. Diese Verträge sind zum einen nach sec. 179 TULRCA 1992 rechtsunverbindlich und ihnen kommt zum anderen keine zwingende normative Wirkung in Bezug

4 Vgl. Ruffert/Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 1 AEUV, Rn. 1.

5 Zur Verwendung des Begriffs des „britischen Rechts“ im Rahmen dieser Arbeit ist einschränkend Folgendes anzumerken: Zwar existieren in Großbritannien grundsätzlich mehrere Rechtsordnungen nebeneinander und ein einheitliches „britisches Recht“ gibt es strenggenommen nicht. Allerdings erstreckt sich der Anwendungsbereich der für diese Arbeit maßgeblichen arbeitsrechtlichen Gesetze sowohl auf England und Wales als auch auf Schottland (vgl. Prassl, *The Right to Strike*, S. 551, dort Fn. 1). Der britische *Supreme Court* ist zudem als oberste Instanz in Zivilsachen für das gesamte Vereinigte Königreich zuständig. Soweit im Rahmen dieser Arbeit auf das *common law* Bezug genommen wird, betrifft dieses natürlich nur England und Wales. Auf etwaige Besonderheiten im schottischen Recht wird jedoch im Folgenden nicht gesondert eingegangen (vgl. auch Deakin/Morris, *Labour Law*, Rn. 1.1, dort Fn. 2).

6 So z.B. *Gamillscheg*, *Kollektives Arbeitsrecht I*, S. 495.

auf die individuellen Arbeitsverhältnisse zu. Anhand dieser Unterschiede ist zu untersuchen, ob ein solch grundlegendes Spannungsverhältnis transnationalen Tarifverträgen mit Bezug auf beide Länder entgegensteht.

Dabei wird im Rahmen dieser Arbeit von dem deutschen Verständnis eines Tarifvertrags als Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und nicht als Vereinbarung mit betrieblichen Interessenvertretungen ausgegangen. Da diese Unterscheidung mangels eigenständiger betrieblicher Interessenvertretungen im britischen Recht schon nicht vorgenommen wird, kann dies in dieser Arbeit auch nicht gesondert berücksichtigt werden. Vereinbarungen, die von deutschen betriebsverfassungsrechtlichen Organen abgeschlossen wurden, bleiben damit ebenfalls außen vor. Gerade im Zusammenhang mit europäischen Betriebsräten ist zudem eine eigenständige Diskussion um die Möglichkeit entstanden, auf europäischer Ebene Betriebsvereinbarungen zu schließen. Diese komplexe Thematik kann jedoch in der vorliegenden Untersuchung nicht erschöpfend behandelt werden.⁷

Eine Untersuchung des Tarifvertragsrechts beider Länder wäre allerdings ohne eine entsprechende Berücksichtigung des Arbeitskampfrechts ungenügend. Soll Tarifautonomie tatsächlich verwirklicht werden, bedarf es der Möglichkeit zum Arbeitskampf. Dieser hat sich als Instrument autonomer und gleichrangiger Tarifverhandlungen durchgesetzt, damit „beide Seiten den Druck so verspüren, daß sie sich irgendwo in der Mitte treffen“⁸. Zunächst wird unter B.I das britische Kollektivvertrags- und Arbeitskampfrecht dargestellt. Demgegenüber werden unter B.II dann die maßgeblichen Grundsätze des deutschen Tarifvertrags- und Arbeitskampfrechts skizziert.

Transnationale Tarifverträge wurden bereits intensiv diskutiert. Insbesondere der Soziale Dialog, den Art. 155 AEUV regelt, hat die Suche nach einer europäischen Rechtsgrundlage befeuert.⁹ Darüber hinaus sind die Regelungen des Internationalen Privatrechts als Rahmen für transnationale Tarifverträge diskutiert worden. Es wird in diesem Zusammenhang vertreten, dass durch die Wahl des Rechts, das auf einen grenzüberschreitenden Tarifvertrag anzuwenden ist, eine sachrechtliche Einheit in Bezug auf seinen Abschluss und seine Anwendung erreicht werden könnte.¹⁰ Bislang wurden hierzu in der deutschsprachigen

7 Hierzu sind vielmehr bereits eigenständige Arbeiten verfasst worden. Vgl. etwa *Heimann*, Substantielle Vereinbarungen Europäischer Betriebsräte, 2014.

8 *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht I, S. 910 f.

9 Sehr ausführlich beispielsweise: *Deinert*, Der europäische Kollektivvertrag, 1999.

10 Vgl. nur *Junker*, Int. ArbR im Konzern, S. 453 f.; *Fudickar*, Parteiautonome Anknüpfung, 2005.

Diskussion vor allem die nationalen kollisionsrechtlichen Regelungen des EGBGB herangezogen. Gerade das Internationale Privatrecht wurde jedoch Gegenstand einer entscheidenden Vereinheitlichung auf europäischer Ebene und wird daher nicht mehr von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat unterschiedlich ausgestaltet. Die so genannte Rom I-Verordnung (593/2008/EG) vom 17. Juni 2008 regelt die Rechtswahl von Schuldverhältnissen für sämtliche Mitgliedsstaaten einheitlich und verdrängt die rein national erlassenen Bestimmungen zum Internationalen Privatrecht. Diese Harmonisierung führt dazu, dass die kollisionsrechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland und im Vereinigten Königreich¹¹ identisch sind. Der Europäische Gerichtshof stellt nunmehr eine einheitliche Auslegung der Verordnung sicher und verhindert somit nationale Sonderwege.

Vor Inkrafttreten der Rom I-Verordnung war insofern nicht nur das Tarifvertragsrecht von Staat zu Staat verschieden, sondern auch seine kollisionsrechtliche Behandlung war den nationalen Rechtsordnungen unterworfen. Da das quasi neue kollisionsrechtliche Modell jedoch nicht mehr der Eigenart der jeweiligen nationalen Ausgestaltung unterworfen ist, bezieht es sich auf eine originär europäische Rechtsgrundlage. Die Rom I-Verordnung könnte deswegen einen einheitlichen europäischen Rahmen für transnationale Tarifverträge in Europa darstellen. Daher soll unter C.I untersucht werden, inwieweit die Rom I-Verordnung für die Bestimmung des Vertragsstatuts sowohl deutscher Tarifverträge als auch britischer Kollektivverträge anzuwenden ist. Hierbei ist primär eine mögliche subjektive Rechtswahl der Vertragsparteien zu untersuchen. Unter C.II zeigt die Arbeit auf, an welche Grenzen eine solche Rechtswahl im Rahmen der Rom I-Verordnung stößt, insbesondere im Hinblick auf die Berechtigung zum Abschluss von Tarif- oder Kollektivverträgen sowie Tarifbindung und Tarifwirkung für die individuellen Arbeitsverhältnisse. Dabei werden die spezifischen Vorgaben britischen und deutschen Rechts besonders berücksichtigt, um zu ermitteln, ob die eine Rechtsordnung die Anwendung des jeweils anderen Rechts und seiner spezifischen Besonderheiten in ihrem territorialen Geltungsbereich zuließe. Nur dann könnte nämlich auch im Detail von einem kollisionsrechtlich vereinheitlichten Tarifvertragsstatut gesprochen werden.

Im Rahmen der außervertraglichen Haftung ist zudem durch die Rom II-Verordnung (864/2007/EG) vom 11. Juli 2007 eine vergleichbare Harmonisierung für außervertragliche Schuldverhältnisse, unter anderem das kollisionsrechtliche

11 Aus rein sprachlichen Gründen werden die Begriffe „Großbritannien“ und „Vereinigtes Königreich“ in dieser Arbeit synonym verwendet.

Deliktsrecht, erfolgt. Nach Art. 9 Rom II-VO ist dadurch ausdrücklich auch die Ermittlung des Deliktsstatuts im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen europarechtlich geregelt. Nach der kollisionsrechtlichen Untersuchung des Tarifvertragsrechts soll daher unter D eine entsprechende Analyse der Möglichkeiten erfolgen, das Arbeitskampsstatut kollisionsrechtlich zu harmonisieren. Aufgrund der engen funktionalen Verknüpfungen des Arbeitskamps- und Tarifvertragsrechts kann das kollisionsrechtliche Modell nur umfassend untersucht werden, wenn beide Rechtsgebiete gleichermaßen berücksichtigt werden. Da Art. 9 Rom II-Verordnung das Arbeitskampsrecht ausdrücklich erfasst, stehen die Auswirkungen dieser Norm im Vordergrund. Dabei ist zu untersuchen, in welcher Form die Rom II-Verordnung die Anknüpfung des Arbeitskampsstatuts regelt, inwieweit das Statut der Parteiautonomie zugänglich ist und welche Konsequenzen sich demnach aus der Rom II-Verordnung für das Führen eines transnationalen Arbeitskamps in Deutschland und Großbritannien ergeben.

Beide Verordnungen sind jedoch Teil des europäischen Sekundärrechts. Auf primärrechtlicher Ebene wurde durch den Vertrag von Lissabon die europäische Grundrecht-Charta für alle Mitgliedsstaaten gemäß Art. 6 Abs. 1 EUV rechtsverbindlich. Die Koalitionsfreiheit nach Art. 28 EuGRC wird seither explizit als Teil des Unionsrechts geschützt. Die Ergebnisse der Abschnitte über das Internationale Privatrecht für ein transnationales Tarifvertragssystem werden deswegen in dieser Arbeit unter E im Hinblick auf die höherrangige europäische Koalitionsfreiheit überprüft. Insbesondere wird dargelegt, inwieweit Tarifverträge und Arbeitskämpfe auf europäischer Ebene grundrechtlich geschützt sind und welche Konsequenzen sich daraus für die Ergebnisse der international-privatrechtlichen Untersuchung ergeben.

Da noch weitere Möglichkeiten transnationaler Tarifverträge erwogen werden – namentlich etwa der bereits erwähnte Soziale Dialog – werden unter F alternative Umsetzungsmöglichkeiten analysiert. F.I ist dem Sozialen Dialog gewidmet, F.II den so genannten International Framework Agreements. Dabei stehen die Eigenheiten deutschen und britischen Rechts, die in den vorherigen Kapiteln herausgearbeitet wurden, im Vordergrund, um die Tauglichkeit beider Varianten als System transnationaler Tarifverträge mit Bezug zu diesen beiden Rechtsordnungen zu überprüfen. Abschließend werden unter G die Ergebnisse dieser rechtsvergleichenden Untersuchung zusammengefasst und die sich daraus ergebenden Folgerungen für ein transnationales Tarifvertragssystem dargestellt.

B. Überblick über deutsches und britisches Tarifrecht

Gegenstand dieser Arbeit ist die Erörterung der Möglichkeit, auf Grundlage des britischen und deutschen Tarifrechts einen grenzüberschreitenden Tarifvertrag zu schließen. Zunächst soll daher ein Überblick über das entsprechende britische kollektive Arbeitsrecht geboten werden. Diesem wird dann eine Darstellung des deutschen kollektiven Arbeitsrechts gegenübergestellt, um einen Eindruck des Untersuchungsgegenstands zu erhalten. Vor allem werden dabei die wesentlichen Unterschiede und Gemeinsamkeiten des deutschen und britischen Tarifrechts herausgearbeitet. Da auch der Arbeitskampf eng verbunden ist mit der Aushandlung von Tarifverträgen, ist in den jeweiligen Überblicken ebenfalls eine Erörterung des Arbeitskampfrechts vorzunehmen.

I. Das kollektive Arbeitsrecht Großbritanniens

Kollektives Arbeitsrecht bewegt sich im britischen Recht im Spannungsfeld zwischen *common law* und *statutory law*. Dabei stellt sich das *common law* gegenüber Gewerkschaften und ihren Rechten äußerst ablehnend dar. Schon der Bestand von Gewerkschaften ist im *common law* grundsätzlich rechtswidrig, da sie eine wettbewerbsverzerrende Tendenz aufweisen und somit die Arbeitsbedingungen durch ihr Wirken nicht mehr Gegenstand des freien Markts sind.¹² Gleichzeitig ist die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen immer eine deliktische Handlung, die verschiedene *torts* des *common law* erfüllt. Demgegenüber wird durch gesetzliche Regelungen ein Raum geschaffen, in dem die Gewerkschaften sich geschützt vor den Einschränkungen des *common law* betätigen können. Dieses durchaus komplexe Zusammenspiel des *common law* und der Gesetze soll im Folgenden dargestellt werden, um einen Eindruck von der besonderen Situation des britischen kollektiven Arbeitsrechts zu erhalten. Die maßgeblichen Entscheidungen, die diese Entwicklung eingeleitet haben und die bis zum heutigen Tag aufgrund des *principle of precedence* beachtlich sind, stammen bereits aus der Zeit der Industrialisierung.¹³ Gleichzeitig ist somit ein

12 *Hornby vs. Close* (1867) 2 QB 153, dort insb. *Cockburn*, S. 158: „But the rules of such society would certainly operate in restraint of trade, and would therefore, in that sense, be unlawful.“

13 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.5.

Verständnis der heutigen Gestalt des britischen kollektiven Arbeitsrechts ohne Blick auf die historische Entwicklung kaum angemessen möglich.

1. Entwicklung des britischen kollektiven Arbeitsrechts

a) Anfänge und Strafbarkeit

Die Rechtsprechung des *common law* bedrohte bis in die Anfänge des 19. Jahrhunderts Gewerkschaften beziehungsweise Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern und insbesondere Arbeitskämpfe weitreichend mit Strafbarkeit. Dem lag die Haltung zugrunde, Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern, die dadurch Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen wollten, als strafbare Verschwörung¹⁴ zu klassifizieren. Jede Vereinbarung mit Arbeitgebern wurde als Benachteiligung der Arbeitgeber und anderer Arbeiter gesehen. Daneben wurden Gewerkschaften oder Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern auch durch Gesetze verboten.¹⁵ Allerdings wurde in den 1820er Jahren intensiv diskutiert, dass sich – gerade im ökonomischen Sinn – gerechte Arbeitsbedingungen am besten durch Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und den Zusammenschlüssen von Arbeitnehmern ermitteln und vereinbaren ließen.¹⁶ Diese Verhandlungen werden als *collective bargaining* bezeichnet. Ein vor diesem Hintergrund eingesetzter Parlamentsausschuss empfahl daher, das bisher geltende *combinations law* aufzuheben.¹⁷ Durch die *Combination Acts* von 1824 fand daraufhin eine erste große Abkehr von diesen Prämissen statt, die Arbeitnehmerzusammenschlüsse beschränkten. Zum einen wurden Zusammenschlüsse von Arbeitern zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen straffrei gestellt. Auch die Strafbarkeit von Arbeitskämpfen wurde beschränkt auf Fälle von Bedrohung, Einschüchterung oder Einsatz von Gewalt.¹⁸ Allerdings fiel diese rechtliche Besserstellung zusammen mit einer Welle von Streiks, die im Jahr 1824 überall im Vereinigten Königreich stattfanden.¹⁹ Die darauf folgenden Debatten führten letztlich zu den neuen *Combination Acts* von 1825, die nur noch Zusammenschlüsse zuließen, die das Ziel verfolgten, Einkommen und Arbeitszeit zu regeln. Darüber hinaus wurde die Strafbarkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen derart verschärft, dass das

14 Konkret als „criminal conspiracy“, vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.6.

15 Siehe *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 67.

16 *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 70.

17 *Committee Resolutions*, abgedruckt bei *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 73 f., vor allem *Resolution 10*.

18 Vgl. hierzu *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 78 f.

19 *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 82.

wesentliche Druckmittel für Arbeitnehmer und Gewerkschaften, ihre Interessen durchzusetzen, weitgehend ausgeschlossen war.²⁰

Die Befreiung der Gewerkschaften vor allenthalben drohender Strafbarkeit fand deswegen erst rund ein halbes Jahrhundert später statt. In den 1870er Jahren verabschiedete der englische Gesetzgeber eine ganze Reihe von Gesetzen, die in ihrer Summe die Arbeit von Gewerkschaften weiträumig von Strafbarkeit nach Gesetzen oder nach dem *common law* befreiten.²¹ So hob beispielsweise der *Trade Union Act* von 1871 unter anderem die zivile und strafrechtliche Rechtswidrigkeit von Gewerkschaften wegen bloßer Wettbewerbsverzerrungen auf, die noch in der Entscheidung *Hornby vs. Close*²² von der Rechtsprechung festgestellt worden war.²³ Er enthielt weiterhin die bis in die Gegenwart bedeutsame Regelung der rechtlichen Unverbindlichkeit interner Regelungen von Gewerkschaften und von Regelungen zwischen Gewerkschaften. Hierdurch sollte vor allem sichergestellt werden, dass Gewerkschaften nicht mehr wegen Vertragsbruchs verklagt werden konnten. Dies führte aber letztlich auch zu der noch heute gültigen Weichenstellung, dass auch Kollektivverträge nach britischem Recht rechtlich unverbindlich sind.²⁴ Entscheidende Impulse gingen weiterhin von einem Gesetz aus dem Jahr 1875 aus, dem *Conspiracy and Protection of Property Act*. Hierin werden mögliche Straftatbestände eingeschränkt, die im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen verwirklicht werden können. Ihr Anwendungsbereich wurde verringert und es wurde von den unpräzisen, deutungsoffenen Formulierungen früherer Gesetze abgesehen.²⁵

20 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.6 a.E.; ausführlich dazu: *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 82–90 und dessen Gegenüberstellung der Gesetze von 1824 und 1825 in Appendix IV.

21 Vgl. Überblick bei *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.7; eine ausführliche Darstellung einschließlich der politischen Diskussionen im Vorfeld, insbesondere der Arbeit der *Royal Commissions*, findet sich bei *Orth*, Combination and Conspiracy, Kapitel 9, S. 136–152.

22 *Hornby vs. Close* (1867) 2 QB 153.

23 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.7: „[T]rade unions [...] were not been deemed unlawful in either the criminal or the civil law, by reason merely that they are in restraint of trade.“

24 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.7; *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 138 f.

25 Vgl. *Orth*, Combination and Conspiracy, S. 143 f., der insbesondere auf die erstmals weggefallenen Begriffe „threats, molestation, and obstruction“ hinweist.

b) Haftung im Rahmen des Tort Law

Da die Kriminalisierung der Gewerkschaften und ihrer Tätigkeit nun kein Hindernis mehr war, wechselte der Fokus auf ein anderes Rechtsgebiet: das *tort law* des *common law*.²⁶ Hierbei handelt es sich um ein in seiner Funktion mit dem deutschen Deliktsrecht vergleichbares zivilrechtliches Haftungssystem außerhalb der vertraglichen Haftung.²⁷ Die Rechtsprechung dehnte die zivilrechtliche Haftbarkeit der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder im Rahmen von Arbeitskämpfen in der Folge erheblich aus, wobei die insoweit maßgebliche Rechtsprechung hier nur exemplarisch wiedergegeben werden soll.²⁸ Basis hierfür war die Haftung wegen Verleitung zum Vertragsbruch. Voraussetzung für einen Anspruch war, dass der Anspruchsgegner einen Dritten zu einem Vertragsbruch verleitet, den dieser mit dem Anspruchsteller geschlossen hat.²⁹ Demnach haften Gewerkschaften oder ihre Vertreter, die zu einem Streik aufrufen, dafür, dass sie dadurch die Arbeitnehmer zum Bruch ihrer Arbeitsverträge verleiten.³⁰ Zudem wurden in *Temperton vs. Russell* Gewerkschaftsmitglieder auf der Grundlage der Verleitung zur Vertragsverletzung haftbar gemacht, da sie andere dazu aufforderten, einen Arbeitgeber nicht mehr mit Waren oder Arbeitskraft zu versorgen, um ihn dazu zu bringen, bestimmte Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.³¹ Die grundsätzliche Zulässigkeit von Streiks wurde von *A. L. Smith* in der Entscheidung sogar noch betont, ohne dass dies etwas am Ergebnis änderte.³² In *Taff Vale Railway vs. ASRS* entschied das *House of Lords* zudem, dass Gewerkschaften, die sich im Rahmen des *Trade Union Act* von 1871 offiziell registriert hatten, selbst unmittelbar verklagt werden können.³³ Daneben etablierte das *House of Lords* eine deliktische Haftung wegen Verschwörung, obgleich zumindest die Strafbarkeit wegen Verschwörung für Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern aufgehoben wurde. So wurde in *Quinn vs. Leatham* die deliktische Haftung wegen Verschwörung bejaht, wenn durch

26 *Simpson*, Trade Disputes and Economic Torts, S. 107 f.

27 Vgl. hierzu etwa den rechtsvergleichenden Überblick bei *van Boom*, Torts, Courts, and Legislatures, S. 17–29, insbesondere S. 20 f.

28 Vgl. weiterführend etwa den Überblick bei *Simpson*, Trade Disputes and Economic Torts, S. 107–111.

29 Vgl. *Deakin/Johnson/Markesinis*, Tort Law, S. 475.

30 Beispielsweise in *South Wales Miners' Federation vs. Glamorgan Coal Company* (1905) AC 239, insbesondere die Stellungnahme von *Lord Lindley* auf S. 252 f.

31 (1893) 1 QB 715, 734 f.

32 *Temperton vs. Russell* (1893) 1 QB 715, 733.

33 (1901) AC 426, 439 f.

die Gewerkschaft Kunden und (potentielle) Arbeitnehmer aufgefordert werden, nicht mit einem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten. Der Unterschied zur Verleitung zum Vertragsbruch liegt wohl darin, dass noch keine Verträge mit dem Arbeitgeber bestehen müssen oder zuvor bestehende Verträge ordentlich beendet wurden.³⁴ Dies zeigt, dass die Rechtsprechung des *common law* eine umfassende deliktische Haftung für Arbeitskämpfe etablierte, wodurch die zuvor weggefallene Strafbarkeit von Arbeitskämpfen kompensiert wurde. Insofern konnte der *Conspiracy and Protection of Property Act 1875* nur eine Übergangslösung sein, welche die Rechtsposition der Gewerkschaften nur teilweise verbesserte. Vor dem Hintergrund des *common law* waren Arbeitskämpfe nach wie vor ein riskantes Unterfangen. Die zivilrechtliche Haftung der Gewerkschaften wurde erstmals durch den *Trade Disputes Act 1906* in Angriff genommen. Er garantierte den Organisatoren von Arbeitskämpfen Immunität vor bestimmten deliktischen Haftungstatbeständen, vor allem vor der Verleitung zur Vertragsverletzung und vor der Verschwörung. Die Organisatoren von Arbeitskämpfen hafteten nicht, solange sie im Zusammenhang oder zur Förderung einer Auseinandersetzung mit Arbeitgebern (*trade dispute*) handelten; dies wurde die so genannte „golden formula“³⁵ des britischen Arbeitskampfrechts, wobei sec. 5 *Trade Disputes Act 1906* ausdrücklich darauf abstellte, dass die Auseinandersetzung nicht mit dem eigenen Arbeitgeber stattfinden musste, sondern nur mit (irgend)einem Arbeitgeber. Den Gewerkschaften selbst garantierte das Gesetz sogar eine pauschale Immunität vor jeglicher deliktischer Haftung.³⁶ Dieser „negative law“ genannte Ansatz führte letztlich fort, was bereits im Zusammenhang mit der Beseitigung der Strafbarkeit geschehen war: Nicht der Arbeitskampf und die Kollektivverhandlungen selbst wurden geregelt, sondern es wurde lediglich ein rechtlicher Rahmen geschaffen, der es Gewerkschaften ermöglichte zu agieren, ohne den Risiken im Bereich des *common law* ausgesetzt zu sein.³⁷ Ein solches Konzept der Immunität vor Strafbarkeit oder Haftung durch das *common law* unterscheidet sich von Rechtsordnungen, die positivistisch die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaften regeln.³⁸ Dies zeigt sich auch darin, dass die Weiterentwicklung

34 *Quinn vs. Leathem* (1901) AC 495, insbesondere Lord Halsbury auf S. 505 f.

35 Vgl. zum Begriff etwa *Wedderburn, The Worker and the Law*, S. 72.

36 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.8.

37 Vgl. den Überblick bei *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 11–15.

38 Hierzu *Wedderburn, The Worker and the Law*, S. 21–25.

der Anwendung deliktischer Haftungstatbestände auf Arbeitskämpfe letztlich bis in die Gegenwart andauert.³⁹

c) *Weitere Entwicklung*

Der Grundansatz, die Arbeitsbeziehung nicht inhaltlich zu regeln, wurde letztlich sogar während beider Weltkriege aufrecht erhalten. So schuf der Staat in diesen Phasen einen verbindlichen Rahmen zur Regelung der Arbeitsbedingungen, indem gemeinsame Komitees der Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Ziel gegründet wurden, die Arbeitsbedingungen national einheitlich zu regeln. Das führte zu Beginn des Zweiten Weltkriegs zur *Conditions of Employment and National Arbitration Order* von 1940, wodurch Streiks und Aussperrungen zugunsten einheitlicher Zwangsschlichtungen verboten wurden. Allerdings beanspruchte der Staat auch hierdurch keinen direkten, inhaltlichen Einfluss auf die Lohnfindung. Dies blieb auch in der Ausnahmesituation des Zweiten Weltkriegs letztlich den Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.⁴⁰

Eine Abkehr vom Prinzip der freien Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Regulierung der Arbeitsbedingungen erfolgte in der Mitte der 1960er Jahre. Durch die Einkommenspolitik, flankiert vom *Prices and Incomes Act*, sollten zukünftige Einkommenssteigerungen strikt kontrolliert und reglementiert werden, um auf diesem Weg die Inflation zu reduzieren.⁴¹ Dieser Ansatz stand im Kontrast zu der Idee, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften größtmögliche Freiheit bei der Ausgestaltung ihrer Beziehungen gewährt wird. Die Regierung nahm hierdurch sogar direkten Einfluss auf die Ergebnisse der Verhandlungen zwischen beiden Parteien.⁴² Eine – wenngleich von der nächsten Regierung wieder aufgehobene – Zäsur der Politik der staatlichen Nichteinmischung in die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern war jedoch der von einer konservativen Regierung verabschiedete *Industrial Relations Act 1971*. Dieser beschränkte sich nicht mehr darauf, den Gewerkschaften und den streikenden Arbeitnehmern Immunität vor der Haftung des *common law* zu gewähren, vielmehr macht er unter anderem formale Vorgaben zu Arbeitskämpfen. Beispielsweise wurde eine Urabstimmung vor der Durchführung

39 Vgl. dazu *Collins/Ewing/McColgan*, Labour Law, S. 666 f.

40 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.14.

41 Vgl. *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 165–171.

42 *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 182 f.

von Streiks oder ein explizites Verbot von Sympathiestreiks eingeführt.⁴³ Eine weitere Regelung war ferner die Einführung eines gesetzlichen *recognition procedures*, also eines Verfahrens, in dessen Rahmen sich eine Gewerkschaft als einzig zugelassener Verhandlungspartner für Kollektivverhandlungen für eine bestimmte „Verhandlungseinheit“ anerkennen lassen konnte. Der Arbeitgeber der entsprechenden Verhandlungseinheit durfte und musste nur noch mit dieser anerkannten Gewerkschaft verhandeln.⁴⁴ Darüber hinaus war der Schutz vor zivilrechtlicher Haftung nunmehr davon abhängig, ob sich die Gewerkschaften offiziell registriert hatten.⁴⁵ Der *Industrial Relations Act 1971* scheiterte nicht zuletzt deswegen schließlich auch an der Weigerung der Gewerkschaften, sich zu registrieren. Ihre trotzdem weiterhin durchgeführten Arbeitskämpfe waren dadurch zwangsläufig illegal. Die auf die konservative Regierung folgende Labour-Regierung hob das Gesetz daher auch weitgehend auf. Das Verfahren zur Anerkennung als Verhandlungspartner blieb neben anderen in modifizierter Form erhalten.⁴⁶ Die auch als „*Social Contract*“ bekannte Regierungszeit dieser Labour-Regierung war geprägt von einer zunehmend unmittelbaren Regulierung des Arbeitsverhältnisses und einer Stärkung der Gewerkschaften, insbesondere der Ausdehnung ihrer Immunität vor deliktischer Haftung im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen.⁴⁷

Die darauf folgende Ära der konservativen Regierung unter Margaret Thatcher (und später unter John Major) prägte das kollektive Arbeitsrecht im Vereinigten Königreich entscheidend bis in die Gegenwart.⁴⁸ Die Regierung Thatcher verfolgte mit ihren Maßnahmen unter anderem das Ziel, mit einer arbeitgeberfreundlicheren Deregulierung des Arbeitsmarkts die Arbeitslosigkeit zu senken. Ein entscheidender Aspekt war die Schwächung der Gewerkschaften, da die Arbeitsbedingungen überwiegend auf der Ebene kollektiver Vereinbarungen

43 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.22; ausführlicher und kritischer Überblick über die Regelungen des Gesetzes bei *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 282–301.

44 *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 290 f.

45 Die Registrierung setzte wiederum eine umfassende Überprüfung voraus, ob die Gewerkschaften auch im Einklang mit den im Gesetz geregelten Leitlinien handelten. Diese enthielten zahlreiche Regelungen zur inneren Organisation der Gewerkschaften und der Behandlung ihrer Mitglieder. Siehe hierzu auch den Überblick bei *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 299 f.

46 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.22; ausführliche Darstellung der politischen Diskussion bei *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, Kapitel 8.

47 *Ewing/Morris*, Labour Law, S. 236 f.

48 Für einen Überblick über die aktuelle Rechtslage siehe unten unter B.I.2 und B.I.3.

geregelt waren.⁴⁹ Dies kann auch als Reaktion auf die massiven Arbeitskämpfe dieser Zeit verstanden werden. Eine Reihe von Gesetzen griff deswegen in den Bereich der Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ein, wobei z.B. die Immunität vor deliktischer Haftung eingeschränkt wurde. Die weitreichende Immunität der Gewerkschaften wurde beispielsweise wieder aufgehoben, Arbeitskämpfe für die Einrichtung von *closed shops* und Unterstützungstreiks wurden verboten und die Verantwortlichkeit der Gewerkschaften für nicht-offizielle Streiks wurde ausgedehnt. Außerdem limitierte die Regierung die so genannte *golden formula*, indem Immunität vor deliktischer Haftung nur noch für Auseinandersetzungen mit dem eigenen Arbeitgeber gewährt wurde.⁵⁰ Urabstimmungen sowie eine mehrere Tage vorher zu erfolgende Ankündigung des Arbeitskampfes an den Arbeitgeber wurden zudem obligatorisch. Gleichzeitig erhielten Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern Arbeitsbedingungen außerhalb des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen anzubieten.⁵¹ Auch wurde das gesetzliche Verfahren zur Anerkennung einer Gewerkschaft als Verhandlungspartner aufgehoben, weswegen Arbeitgeber zunehmend Gewerkschaften als Verhandlungspartner aberkannten und damit die Verhandlungsposition dieser Gewerkschaften verschlechterten.⁵² Diese komplexen Eingriffe in das Verhältnis zwischen den Sozialpartnern führten zu einer massiven Schwächung der Gewerkschaften. So gingen sowohl die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften als auch die Zahl der Arbeitsverhältnisse, die durch Kollektivverträge geregelt wurden, in dieser Zeit stark zurück. Ebenso fiel die Streikrate im Vereinigten Königreich sowohl unter den Durchschnitt der Europäischen Union als auch unter den der OECD-Staaten.⁵³ Die Gesamtheit der von der konservativen Regierung ergriffenen Maßnahmen unterstützte zudem eine weitere Entwicklung: Kollektivverhandlungen wurden immer seltener auf nationaler Ebene oder auf der Ebene von Branchen geführt, sondern sie verlagerten sich zunehmend auf die Ebene der Arbeitgeber oder sogar der einzelnen Betriebsstätten.⁵⁴

49 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.24.

50 Siehe nur die ursprüngliche Formulierungen in sec. 5 Trade Dispute Act 1906 und die heute gültige in sec. 244 para 1 TULRCA 1992.

51 Ein Überblick über die zahlreichen Gesetze und deren Einflüsse findet sich bei *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.25; ausführlich mit differenzierter Hintergrundanalyse bei *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, Kapitel 9.

52 *Davies/Freedland*, Labour Legislation and Public Policy, S. 466 f.; *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.28.

53 Vgl. *Davies/Freedland*, Towards a Flexible Labour Market, S. 105 f.

54 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 1.28.

Nicht zuletzt wegen der schwächeren Gewerkschaften und auch wegen eines stabileren volkswirtschaftlichen Umfelds änderte die 1997 gewählte Labour-Regierung die von den Vorgängerregierungen eingeschlagene Richtung der engmaschig regulierten (und beschränkten) Kollektivbeziehungen nicht mehr grundlegend.⁵⁵ Die bedeutendste Änderung bestand darin, wieder ein gesetzliches Anerkennungsverfahren für Gewerkschaften einzuführen und ihnen somit die Möglichkeit zu geben, eine Anerkennung durch einen Arbeitgeber auch gegen seinen Willen zu erreichen.⁵⁶

d) Fazit

Aus diesem Überblick über die Entwicklung des britischen kollektiven Arbeitsrechts ergeben sich vor allem folgende Eindrücke: Zunächst ist der hohe Stellenwert der *golden formula* zu berücksichtigen. Die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen – beziehungsweise ihre Befreiung von umfassenden deliktischen Haftungstatbeständen des *common law* – basiert nach wie vor auf dieser Formel, auch wenn sie zwischenzeitlich einige gesetzliche Änderungen erfahren hat. Dennoch ist das Handeln der Gewerkschaften in ihrem wesentlichen Aufgabenbereich, der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern, immer noch abhängig von der Immunität vor dem *common law* und seinen Haftungstatbeständen. Es fehlt im britischen Recht an einer eigenen, höherrangigen Rechtsposition, welche die Gewerkschaften dem entgegenhalten könnten. In Deutschland ist das etwa mit Art. 9 Abs. 3 GG gegeben. Daraus folgte zumindest in der Vergangenheit jedoch keine Schwächung der britischen Gewerkschaften. Vielmehr konnten und sollten Gewerkschaften in Verhandlungen mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer regeln, da es über lange Zeit grundsätzlich an einer flächendeckenden gesetzlichen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse fehlte.

Weiterhin förderte der Staat in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, wodurch beispielsweise 1946 noch ca. 85 % der Arbeitsverhältnisse tariflich geregelt wurden.⁵⁷ Dies änderte sich fundamental unter der Regierung Thatcher und mündete in den heute maßgeblichen *Trade Union and Labour Relations (Consolidated) Act 1992*, der eine ausführliche Regulierung des kollektiven Arbeitsrechts und der Gewerkschaften enthält. Speziell die haftungsrechtliche Immunität der

55 *Davies/Freedland, Towards a Flexible Labour Market*, S. 107.

56 Vgl. *Davies/Freedland, Towards a Flexible Labour Market*, S. 118 und 121–126.

57 Vgl. dazu auch *Ewing/Morris, Labour Law*, S. 235 f.

Gewerkschaften hängt heute davon ab, dass diese im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben handeln.

2. Kollektivvertragsrecht

a) *Trade Union and Labour Relations (Consolidated) Act 1992*

Abseits des *common law* ist der *Trade Union and Labour Relations (Consolidated) Act 1992* die maßgebliche gesetzliche Ausgestaltung des britischen kollektiven Arbeitsrechts. Der *Trade Union and Labour Relations (Consolidated) Act 1992* ist nach sec. 301 (1) TULRCA 1992 anwendbar in England und Wales sowie in Schottland nach sec. 301 (2) TULRCA 1992.

Der Fokus des Gesetzes liegt zum einen auf den Rechten der einzelnen Arbeitnehmer in Bezug auf Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Nicht-Mitgliedschaft (*Part III* TULRCA 1992). Dies umfasst auch den Schutz vor Benachteiligungen und Kündigungen aus diesen Gründen. Zum anderen regelt das Gesetz die innere Organisation der Gewerkschaften (*Part I* TULRCA 1992) und gewährt den Mitgliedern umfangreiche Rechtsmittel, etwa gegen ungerechtfertigte Disziplinierungsmaßnahmen oder das Recht auf Durchführung einer Urabstimmung vor Arbeitskämpfen. Lediglich *Part IV* regelt ausdrücklich, wenn auch nicht umfassend, die Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Umfangreicher fällt *Part V* zu den Voraussetzungen zulässiger Arbeitskämpfe aus. Das Gesetz legt somit einen Schwerpunkt auf die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder im Verhältnis zu den Gewerkschaften und den Arbeitgebern und macht dabei insbesondere Gewerkschaften umfangreiche organisatorische Vorgaben.⁵⁸ Von mehr als dreihundert Paragraphen nebst einiger Anhänge befassen sich letztlich nur circa zehn konkret mit Kollektivverhandlungen und Kollektivverträgen und rund 25 mit Arbeitskämpfen. Im Folgenden steht eine Darstellung des Rechts der Kollektivverhandlungen, der Kollektivverträge und des Arbeitskamps im Vordergrund.

b) *Zentrale Begriffe und trade dispute*

Zunächst sollen dazu an dieser Stelle mögliche Unklarheiten beseitigt werden, die sich aus der Übersetzung der englischen Begriffe und ihrer entsprechenden Verwendung in dieser Arbeit ergeben können. Hierdurch soll aufgrund der inhaltlichen Unterschiede eine vereinfachende sprachliche Gleichsetzung der jeweiligen Begrifflichkeiten vermieden werden. Deswegen sollen im Rahmen

⁵⁸ Vgl. dazu auch den Überblick bei *McColgan* ILJ 1993, 32, 32 f.

dieser Arbeit eine einheitliche Übersetzung vorgenommen und die notwendige Abgrenzung der britischen zu den entsprechenden deutschen Rechtsinstituten nicht unterschlagen werden.

Ein zentraler Begriff des britischen kollektiven Arbeitsrechts ist der des *trade dispute*. An ihn knüpfen die wesentlichen Regelungen des britischen Tarif- und Arbeitskämpfrechts an, da insbesondere die gesetzlichen Vorgaben immer auf dieses Institut verweisen. So sind nach sec. 219 i.Vm. 244 (1) TULRCA 1992 Arbeitskämpfe (engl. *industrial actions*) nur im Rahmen derselben Angelegenheiten, die auch Gegenstand von Tarifauseinandersetzungen sein können, vor deliktischer Haftung geschützt. Deswegen soll zunächst dargelegt werden, was unter dem Begriff *trade dispute* (um eine annähernd passende deutsche Übersetzung zu finden: Tarifauseinandersetzungen) im britischen Recht zu verstehen ist. Nach sec. 178 (1) TULRCA 1992 sind Kollektivverhandlungen (engl. *collective bargaining*) alle Verhandlungen, die sich auf die in sec. 178 (2) TULRCA 1992 benannten Angelegenheiten⁵⁹ beziehen. Diese Angelegenheiten wiederum können dann Gegenstand eines *collective agreements* werden. Um eine begriffliche Abgrenzung zu deutschen Tarifverträgen zu ermöglichen, sollen diese *collective agreements* im weiteren Verlauf der Arbeit als Kollektivverträge bezeichnet werden.

Der in sec. 178 (2) TULRCA 1992 aufgelistete Katalog ist sehr umfangreich und umfasst nicht nur die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, sondern auch Aspekte wie beispielsweise Einstellungsbedingungen, die Zuteilung von Arbeit und Arbeitspflichten der Arbeitnehmer eines Arbeitgebers untereinander, Mitgliedschaft von Arbeitnehmern in der Gewerkschaft, Einrichtungen für Gewerkschaftsvertreter sowie Mechanismen für weitere Verhandlungen, aber auch Konsultationsverfahren oder das Anerkennungsverfahren.⁶⁰ Insbesondere die Arbeitsbedingungen können nach sec. 178 (2)(a) TULRCA 1992 teilweise sehr weit ausgelegt werden. In *P vs. National Association of Schoolmasters/Union of Women Teachers* wurde beispielsweise die Weigerung einiger Lehrer, einen bestimmten verhaltensauffälligen Schüler unterrichten zu müssen, und die darauf folgende Auseinandersetzung unter diesen Begriff subsumiert.⁶¹

59 Sec. 178 (2) TULRCA 1992 und sec. 244 (1) TULRCA 1992 enthalten einen identischen Katalog dieser Angelegenheiten.

60 Vgl. die Übersicht zu den einzelnen Gründen bei *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 11.27.

61 (2003) IRLR 310, Rn. 25 (*Lord Hoffmann*), hier ging es zwar um eine Arbeitskampfmaßnahme, aber sec. 244 (1) TULRCA 1992 ist deckungsgleich mit sec. 178 (2) TULRCA 1992.

Aus deutscher Sicht handelte es sich hierbei um eine Frage der konkreten und individuellen Ausübung des Direktionsrechts, nicht aber seiner vertraglichen Ausgestaltung.⁶² In einer anderen Entscheidung wiederum wurde eine Auseinandersetzung um eine Garantie, dass existierende Kollektivverträge auch beim Verkauf an einen neuen Arbeitgeber beachtet würden, nicht unter die Auseinandersetzung um Arbeitsbedingungen subsumiert. Schließlich ging es dabei um Arbeitsbedingungen eines anderen, zukünftigen Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Arbeitgeber.⁶³ Dass Tarifauseinandersetzungen nicht nur auf Auseinandersetzungen beschränkt sind, die eine Gruppe von Arbeitnehmern betreffen, ergibt sich auch aus sec. 178 (2)(b) TULRCA. Dort geht es ausdrücklich um die Einstellung oder Entlassung eines oder mehrerer Arbeitnehmer. Diese Beispiele illustrieren, warum eine Gleichsetzung des *collective bargaining* mit der deutschen Vorstellung von Tarifverhandlungen unzureichend wäre. Das Feld des *collective bargaining* ist erheblich breiter.

Weiterhin regelt sec. 178 (2)(g) TULRCA 1992 die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Das umfasst ausweislich des Gesetzeswortlauts nicht nur Verhandlungsmechanismen oder Konsultierungsverfahren, sondern etwa auch die Anerkennung einer Gewerkschaft durch einen Arbeitgeber oder einen Arbeitgeberverband. Bedenkt man dabei die Verbindung der insoweit wortgleichen sec. 244 (1)(g) TULRCA 1992 mit der gesetzlichen Haftungsimmunität für Arbeitskämpfe nach sec. 219 TULRCA 1992, folgt daraus, dass die Gewerkschaften sich die Anerkennung durch einen Arbeitgeber auch erstreiken können.⁶⁴ Aus diesem exemplarischen Überblick ergibt sich, dass klassische Tarifverhandlungen nach deutschem Verständnis lediglich ein Teilaspekt dessen sind, was im britischen Recht als *collective bargaining* (oder eben: Kollektivverhandlungen) bezeichnet wird.

c) *Fähigkeit zum Abschluss von Kollektivverträgen*

Das Recht, Kollektivverträge nach britischem Recht abzuschließen, teilt sich in mehrere Elemente auf. Zum einen soll festgestellt werden, welche Organisationen Kollektivverträge grundsätzlich abschließen dürfen. Zum anderen ist zu erörtern, welche Anforderungen an diese Organisationen gestellt werden, damit sie

62 Vgl. auch (2003) IRLR 310, Rn. 27 f., wo *Lord Hoffmann* diese Unterscheidung explizit zurückweist.

63 *University College London Hospitals N.H.S. Trust vs. Unison* (1999) ICR 204, S. 213 f. (*Lord Woolf*, dem alle Richter zustimmten).

64 Vgl. *Davies* EuZA 2010, 37, 43.

zum Abschluss bestimmter Kollektivverträge berechtigt sind. Schließlich gehört zur Berechtigung, Kollektivverträge abzuschließen, auch die Anerkennung als Verhandlungspartner.

aa) *Gesetzliche Definition der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen*

Welche Organisationen unter den britischen Begriff der *trade union* (Gewerkschaft) fallen, ist aus verschiedenen Gründen bedeutsam. Nicht nur genießen lediglich solche Organisationen, die unter die gesetzliche Definition nach sec. 1 TULRCA 1992 fallen, den Schutz davor, als illegal im Rahmen des *common law* zu gelten und ihre Mitglieder dementsprechend den Schutz vor Strafbarkeit gemäß sec. 11 TULRCA 1992. Weiterhin sind nur Gewerkschaften im Sinne von sec. 1 TULRCA 1992 berechtigt, einen Kollektivvertrag nach sec. 178 (1) TULRCA 1992 zu schließen. Sec 1 TULRCA 1992 definiert eine Gewerkschaft nach britischem Recht als eine Vereinigung, die zumindest hauptsächlich aus Arbeitnehmern besteht und zu deren grundlegenden Aufgaben die Regulierung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und ihrer Vereinigungen gehört. Der dort verwendete Begriff des *worker* ist jedoch weiter zu fassen als der deutsche Arbeitnehmerbegriff. *Worker* sind in diesem Zusammenhang nicht nur Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern etwa auch Arbeitssuchende, wie sich aus sec. 296 (1) TULRCA 1992 ergibt. Nach sec. 1 (b) TULRCA 1992 werden auch Dachorganisationen von Gewerkschaften erfasst.

Ein Kernelement der gesetzlichen Definition ist die Regulierung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Um eine Organisation unter den Gewerkschaftsbegriff zu subsumieren, genügt es demnach nicht, wenn sich Vereinigungen nur politisch in diesem Sinne engagieren.⁶⁵ Vielmehr müssen solche Organisationen auch beabsichtigen, konkrete Verhandlungen mit Arbeitgebern zu führen. Dazu gehört es zumindest, die Anerkennung als Verhandlungspartner durch einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgebervereinigung anzustreben. Andernfalls kann nicht davon ausgegangen werden, dass eine Organisation ernsthaft auf eine Regulierung von Arbeitsbedingungen abzielt.⁶⁶ Diese Minimalbedingung ist aus deutscher Sicht umso bemerkenswerter, als eine Gewerkschaft nach britischem Recht darüber hinaus weder eine bestimmte Mitgliederzahl haben noch sich besonders häufig oder gar effektiv in Verhand-

65 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.20.

66 Vgl. *Midland Cold Storage vs. Turner (N.I.R.C.)* (1972) ICR 230, 248.

lungen engagieren muss.⁶⁷ Eine Überprüfung ihrer tatsächlichen Durchsetzungsfähigkeit ist in diesem Zusammenhang nämlich nicht erforderlich.

Gewerkschaften sind darüber hinaus nach sec. 2, 3 TULRCA 1992 berechtigt aber nicht verpflichtet, sich auf einer vom *Certification Officer*⁶⁸ geführten Liste eintragen zu lassen. Für eingetragene Organisationen gilt dann unter anderem die gesetzliche Vermutung nach sec. 2 (4) TULRCA 1992, dass sie Gewerkschaften sind.⁶⁹

Arbeitgebervereinigungen sind in sec. 122 TULRCA 1992 ebenfalls definiert als Zusammenschlüsse von Arbeitgebern oder Eigentümern von Unternehmen, die zu ihren grundlegenden Aufgaben die Regulierung der Beziehungen zu Arbeitnehmern und Gewerkschaften zählen. Auch für sie sehen sec. 123–126 TULRCA 1992 die Option vor, sich beim *Certification Officer* zu registrieren.

bb) Gewerkschaftliche Unabhängigkeit

Zusätzlich zum britischen Gewerkschaftsbegriff gibt es die weiterführende Kategorie der *independent trade union*, der unabhängigen Gewerkschaft. Die Unabhängigkeit flankiert als eigenständiges Kriterium den Gewerkschaftsbegriff lediglich und ist nicht notwendige Voraussetzung einer Gewerkschaft. Dies wird ergänzt durch die Möglichkeit der Gewerkschaften, gemäß sec. 5–8 TULRCA 1992 neben ihrer Registrierung eine Bescheinigung ihrer Unabhängigkeit beim *Certification Officer* zu beantragen. Die Unabhängigkeitsbescheinigung des *certification officers* nach sec. 8 TULRCA 1992 ist allerdings keine Voraussetzung für diesen Status, sondern stellt lediglich eine unwiderlegliche Vermutung dar. Tatsächlich kann eine Gewerkschaft nämlich auch ohne eine solche förmliche Bescheinigung unabhängig im Sinne des Gesetzes sein.⁷⁰

Dabei ist die Bedeutung der Unabhängigkeit einer Gewerkschaft vor allem mit Blick auf den sehr offenen britischen Gewerkschaftsbegriff zu verstehen. Auch Arbeitnehmerorganisationen, die unter erheblichem Einfluss eines Arbeitgebers stehen, gelten rechtlich als Gewerkschaft und können damit grundsätzlich sämtliche gewerkschaftlichen Rechte und Möglichkeiten beanspruchen. Um solche arbeitgeberabhängige Organisationen nicht unterschiedslos gleichzustellen mit unabhängigen Gewerkschaften, sind einige im TULRCA 1992 enthaltene Rechte

67 Vgl. *BAALPE vs. NUT* (1986) IRLR 497, Rn. 36.

68 Hierbei handelt es sich um eine nach sec. 254 TULRCA 1992 beim ACAS eingerichtete Stelle.

69 Daneben bestehen noch andere, etwa steuerrechtliche Vorteile; vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.21.

70 Vgl. dazu *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.22.

ausschließlich unabhängigen Gewerkschaften vorbehalten. Dies betrifft etwa den Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern vor Benachteiligungen aufgrund ihrer Mitgliedschaft (sec. 146 TULRCA 1992) oder das Recht einer Gewerkschaft, im Rahmen des gesetzlichen Verfahrens vom Arbeitgeber die Anerkennung als Verhandlungspartner zu erzwingen (para. 6 TULRCA 1992, Schedule A1).⁷¹ Auch für das Anhörungsverfahren im Falle von Massenentlassungen können nur die Vertreter unabhängiger Gewerkschaften nach sec. 188 (1B)(a) TULRCA 1992 zuständig sein. Zudem sehen einige individualarbeitsrechtliche Gesetze vor, dass nur mit unabhängigen Gewerkschaften abweichende Regelungen in Kollektivverträgen vereinbart werden dürfen, beispielsweise im Bereich der Arbeitszeit nach reg. 2 (1), 23 WTR 1998 oder soweit es Modalitäten der Elternzeit nach reg. 2 (1), 16 MPLR 1999 betrifft.

Die Unabhängigkeit einer Gewerkschaft ist somit zentrale Voraussetzung für bestimmte weiterreichenden gesetzlichen Rechte. Dabei ist eine Gewerkschaft nach sec. 5 TULRCA 1992 unabhängig, wenn sie nicht von Arbeitgebern oder ihren Vereinigungen kontrolliert wird und auch nicht durch finanzielle oder materielle Unterstützung von ihnen beeinflussbar ist. Beeinflussbarkeit setzt dabei nicht voraus, dass ein Arbeitgeber tatsächlich Einfluss ausübt. Vielmehr genügt es, dass die Möglichkeit dazu besteht.⁷² Die Wahrscheinlichkeit einer solchen Beeinflussung ist ebenso unerheblich. So hat der Arbeitgeber in *The Certification Officer vs. Squibb UK Staff Association* den Verantwortlichen der Gewerkschaft unter anderem bezahlte Freistellungen für ihre Gewerkschaftstätigkeit und die kostenlose Nutzung von Räumlichkeiten und von Telekommunikationsmitteln geboten. Allein die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber diese Leistungen jederzeit zurückziehen könnte, reichte aus, um der Gewerkschaft ihre Unabhängigkeit abzusprechen.⁷³

Die Kriterien, die der *Certification Officer* im Rahmen seiner Entscheidung berücksichtigt, sind auch in einem von ihm veröffentlichten Leitfaden veröffentlicht.⁷⁴ Als erstes Indiz wird dort die Historie der Gewerkschaft genannt. Hiernach ist zu prüfen, ob eine Gewerkschaft auf Veranlassung oder mit Unterstützung des

71 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.22.

72 Vgl. z. B. *Government Communications Staff Federation vs. Certification Officer* (1993) IRLR, 260, Rn. 42, wo der Fortbestand der Arbeitnehmerorganisation ausschließlich vom Willen des Arbeitgebers abhing.

73 (1979) IRLR 78, insb., Rn. 19, 20.

74 *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, August 2013. Vgl. dazu auch bereits die Entscheidung *Blue Circle Staff Association vs. The Certification Officer* (1977) IRLR 20, Rn. 16 und die dort referierten Merkmale.

Arbeitgebers gegründet wurde. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, ob die Gewerkschaft sich seither nicht vom Einfluss des Arbeitgebers lösen konnte.⁷⁵ Ein weiteres Kriterium ist die Mitgliederstruktur. Insbesondere Gewerkschaften, deren Mitglieder ausschließlich bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, werden demnach als potentiell abhängiger von diesem betrachtet als breit aufgestellte Gewerkschaften. Allerdings handelt es sich hierbei wiederum nicht um ein entscheidendes Kriterium und auch kleine Gewerkschaften, deren Arbeitnehmer bei wenigen oder nur einem Arbeitgeber beschäftigt sind, können in der Gesamtschau sehr wohl unabhängig sein.⁷⁶ Darüber hinaus wird auch die innere Organisation der Gewerkschaft betrachtet; vor allem wird darauf geachtet, ob die Arbeitnehmer Einfluss auf die Entscheidungsprozesse nehmen können. Ebenso wird erörtert, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer in Führungspositionen Mitglied der Gewerkschaft werden können und falls ja, inwieweit ihr Einfluss eingeschränkt wird.⁷⁷ Auch die finanzielle Situation einer Gewerkschaft wird berücksichtigt, etwa das Verhältnis von Einnahmen zu Ausgaben und die Höhe der Rücklagen.⁷⁸ Dazu zählt auch, ob eine Gewerkschaft direkte Leistungen von einem Arbeitgeber bezieht. Dazu können Büroräume, Freistellungen oder Ähnliches zählen. Zum einen wird der Gegenwert der Leistungen geprüft und es wird der Frage nachgegangen, ob gegebenenfalls dafür bezahlt wird. Zudem wird geklärt, inwieweit eine Gewerkschaft den Entzug dieser Leistungen verkraften könnte. Letzteres ist nach dem *Guide* für breit aufgestellte nationale Gewerkschaften leichter als für Gewerkschaften, die nur die Belegschaft des entsprechenden Arbeitgebers repräsentieren.⁷⁹

Ein sehr wichtiges Merkmal ist außerdem der bisherige Erfolg einer Gewerkschaft in Verhandlungen mit Arbeitgebern. Liegt ein solcher vor, kann dies sogar negative Bewertungen bei anderen Merkmalen verdrängen.⁸⁰ Hierbei wird unter anderem darauf abgestellt, ob eine Gewerkschaft ihre Ziele in Verhandlungen durchsetzen kann oder ob sie dem Verlangen des Arbeitgebers zu leichtfertig nachgibt. Dieses Kriterium bereitet allerdings Schwierigkeiten, wenn der Arbeitgeber schlicht großzügig gegenüber den Forderungen der Gewerkschaft

75 *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, Rn. 18.

76 *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, Rn. 19.

77 *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, Rn. 20.

78 *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, Rn. 21.

79 *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, Rn. 22 f.

80 Unter dem englischen Terminus „*negotiating record*“: *Certification Officer*, INDEPENDENCE-Guide, Rn. 24.

ist.⁸¹ Zwar weist dieses Merkmal durchaus eine gewisse Ähnlichkeit auf zu dem Konzept der „Durchsetzungsfähigkeit“ oder „sozialen Mächtigkeit“ einer Gewerkschaft im deutschen Recht, es sollte aber nicht mit diesem verwechselt werden. So ist es zum Beispiel nach britischem Recht nicht erforderlich, dass eine Gewerkschaft Bereitschaft zu Arbeitskämpfen zeigt. Sie kann dies in ihrer Satzung sogar ausdrücklich ausschließen und dennoch unabhängig sein.⁸²

cc) *Anerkennung durch den Arbeitgeber*

Erhebliche Bedeutung kommt im britischen Recht dem Prinzip der *recognition* zu, also der Anerkennung einer Gewerkschaft als Verhandlungspartner von Seiten des Arbeitgebers. Die Anerkennung ist kein Element der Gewerkschaftsdefinition, sondern ein rein faktisches Element, dem das britische Recht aber umfassende Regelungen widmet. Diese Anerkennung kann sowohl im Rahmen der Vorgaben des *Trade Union and Labour Relations (Consolidated) Act 1992* erfolgen, als auch unabhängig davon durch eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft herbeigeführt werden.⁸³ Sie kann darüber hinaus explizit, aber auch konkludent erfolgen. Allerdings genügen die Bereitschaft und die erste Kontaktaufnahme zu Gesprächen noch nicht, eine konkludente Anerkennung anzunehmen.⁸⁴

(1) Gesetzliches Verfahren zur Anerkennung

Das gesetzliche Verfahren zur Anerkennung ist geregelt im *Trade Union and Labour Relations Act 1992, Schedule A1. Part I* dieses Anhangs regelt das Anerkennungsverfahren, wodurch Gewerkschaften die Anerkennung durch einen Arbeitgeber oder einen Arbeitgeberverband durch Antrag beim *Central Arbitration Committee* erzwingen können. Dieses außerordentlich formalisierte und komplexe Verfahren soll hier nur in seinen Grundzügen wiedergegeben werden,⁸⁵ ist aber auch nicht zu ignorieren, weil es die einzige rechtliche Möglichkeit ist, Arbeitgeber auch gegen ihren Willen zu Verhandlungen über die Anerkennung zu zwingen.

81 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.24 und *Blue Circle Staff Association vs. The Certification Officer* (1977) IRLR 20, Rn. 16.

82 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.24.

83 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.3.

84 Vgl. *National Union of Gold, Silver & Allied Trades vs. Albury Brothers Ltd.* (1978) IRLR 504, Rn. 14 f. (*Master of Rolls*, dem alle Richter zustimmen).

85 Eine detaillierte Beschreibung findet sich bei *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.6–9.18.

Voraussetzung ist, dass eine Gewerkschaft eine schriftliche Anfrage an einen Arbeitgeber oder einen Verband stellt, als Verhandlungspartner für eine genau bezeichnete Gruppe von Arbeitnehmern anerkannt zu werden. Diese Gruppe wird auch als *bargaining unit*, als Verhandlungseinheit, bezeichnet. Der Arbeitgeber muss weiterhin durchschnittlich mindestens 21 Arbeitnehmer beschäftigen und die Gewerkschaft muss über eine Bescheinigung des *Certification Officers* verfügen, die ihre Unabhängigkeit bestätigt.⁸⁶ Sind die formalen Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber die Gewerkschaft anerkennen oder zumindest nach para. 10 (3) TULRCA 1992, Schedule A1 in Verhandlungen mit ihr treten. In diesem Stadium können Arbeitgeber und Gewerkschaft auch noch eine freiwillige Anerkennungsvereinbarung nach para. 52 ff. TULRCA 1992, Schedule A1 schließen. Der Vorteil einer solchen freiwilligen Anerkennung liegt für Gewerkschaften unter anderem darin, dass der Arbeitgeber sie frühestens nach drei Jahren kündigen kann, para. 56 TULRCA 1992, Schedule A1.

Kommt es nicht zu einer solchen Vereinbarung oder einer Anerkennung, kann die Gewerkschaft beim CAC beantragen, den Arbeitgeber zur Anerkennung zu verpflichten. Dem Antrag muss das CAC grundsätzlich entsprechen, sofern nicht ein Ablehnungsgrund einschlägig ist.⁸⁷ Zu diesen Gründen zählt unter anderen, dass der Arbeitgeber bereits eine andere Gewerkschaft als Verhandlungspartner anerkannt hat. Dafür muss sich diese Anerkennung einer anderen Gewerkschaft nach para. 35 TULRCA 1992, Schedule A1 aber auf alle Arbeitnehmer der jeweiligen Verhandlungseinheit beziehen. Selbst eine Gewerkschaft, die über einen höheren Organisationsgrad in dieser Verhandlungseinheit verfügt, müsste dann abgewiesen werden. Die bereits anerkannte Gewerkschaft muss darüber hinaus nicht einmal unabhängig sein, könnte in diesem Fall aber durch das Verfahren nach Part VI TULRCA 1992, Schedule A1 wieder aberkannt werden.⁸⁸ Allerdings muss eine bereits anerkannte Organisation zumindest überhaupt eine Gewerkschaft im Sinne von sec. 1 TULRCA 1992 sein, um andere Gewerkschaften von der Anerkennung für diese Verhandlungseinheit auszuschließen.⁸⁹

86 Vgl. die Regelungen in para. 1–9 TULRCA 1992, Schedule A1.

87 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.7.

88 Vgl. *R (on the application of the National Union of Journalists) vs. CAC* (2006) IRLR 53, Rn. 6 f.; zu den Schwierigkeiten eines solchen Aberkennungsverfahrens auch *Ewing* ILJ 2000, 267, 268 f.

89 Vgl. etwa *BECTU and City Screen Ltd* TUR1/309 vom 10.12.2003, CAC, Rn. 31 f. In diesem Fall hatte die konkurrierende Organisation schlicht keine Arbeitnehmer in den Bereichen, für die sie anerkannt wurde und deren Arbeitsbedingungen sie folglich hätte regeln wollen.

Weiterhin müssen mindestens 10 % der Arbeitnehmer in der anvisierten Verhandlungseinheit Mitglieder der beantragenden Gewerkschaft sein und eine Mehrheit der Arbeitnehmer in dieser Verhandlungseinheit muss die Anerkennung der Gewerkschaft „wahrscheinlich befürworten“ („*likely to favour recognition*“, para. 36 (1) TULRCA 1992, Schedule A1)). Es geht hierbei jedoch nicht zwingend darum, eine Abstimmung unter den Arbeitnehmern durchzuführen. Vielmehr entscheidet die CAC auf Basis der ihr vorliegenden Informationen, ob eine solche Mehrheit vorliegt. Genügen ihr diese Informationen nicht, kann die CAC aber eine geheime Abstimmung unter den Arbeitnehmern der Verhandlungseinheit abhalten lassen.⁹⁰ Darüber hinaus können mehrere Gewerkschaften gleichzeitig eine Anerkennung für eine Verhandlungseinheit begehren, wenn sie vereinbaren, bei Verhandlungen über Arbeitsbedingungen zusammenzuarbeiten. Andererseits können verschiedene Gewerkschaften nicht als jeweils eigenständige Verhandlungspartner für dieselbe Verhandlungseinheit von der CAC akzeptiert werden, wie aus para. 37 TULRCA 1992, Schedule A1 hervorgeht.

Daneben ist es Aufgabe der CAC zu prüfen, ob die beanspruchte Verhandlungseinheit auch die angemessene Verhandlungseinheit ist, wobei auch hier nach para. 18–19B TULRCA 1992, Schedule A1 eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft Vorrang hat vor einer Entscheidung der CAC über eine tatsächlich angemessene Verhandlungseinheit.

(2) Freiwillige Anerkennung

Das Recht und die Möglichkeit, eine Gewerkschaft als Verhandlungspartner anzuerkennen, stehen dem Arbeitgeber unabhängig vom gesetzlichen Anerkennungsverfahren zu. Die freiwillige Anerkennung einer Gewerkschaft kann auch außerhalb des formalisierten gesetzlichen Verfahrens geschehen – auch während des laufenden gesetzlichen Verfahrens. So können Arbeitgeber und Gewerkschaft die Anerkennung und ihren Umfang jederzeit autonom regeln und eine Einflussnahme der CAC vermeiden.⁹¹ Das bedeutet aber auch, dass die Voraussetzungen und Mechanismen des gesetzlichen Anerkennungsverfahrens keinesfalls zwingend sind.

90 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.8, 9.14 und zu dem komplexen und formalisierten Abstimmungsverfahren Rn. 9.15–9.17. Siehe auch para. 23–29 TULRCA 1992, Schedule A1. Kritisch im Hinblick auf den Ermessensspielraum der CAC *Simpson* ILJ 2007, 287, 290–292.

91 Vgl. *Dukes* ILJ 2008, 236, 253.

Dies führt jedoch dazu, dass der Arbeitgeber dann nicht verpflichtet ist, die mit der gesetzlichen Anerkennung einhergehenden Rechte der Gewerkschaften zu beachten. Dem Arbeitgeber steht es frei zu entscheiden, welche Gewerkschaft er anerkennt. Es ist ihm sogar möglich, eine Gewerkschaft anzuerkennen, die nicht unabhängig gemäß der obigen Ausführungen ist (vgl. B.I.2.c(bb)).⁹² Das ist umso brisanter, als ein Arbeitgeber, der eine Gewerkschaft anerkannt hat, nicht mehr ohne Weiteres im Rahmen des gesetzlichen Verfahrens zur Anerkennung einer anderen (unabhängigen) Gewerkschaft gezwungen werden kann.⁹³ Ein weiterer Nachteil der außergesetzlichen Anerkennung ist aus gewerkschaftlicher Sicht, dass es dem Arbeitgeber jederzeit freisteht, eine Anerkennung zu widerrufen oder ihren Umfang zu ändern. Die rechtlichen Konsequenzen für ihn sind überschaubar: So können zum Beispiel bereits fällige, gesetzliche Verpflichtungen durch eine Aberkennung nicht mehr umgangen werden.⁹⁴ Deswegen wird es für ein funktionierendes System freiwilliger Anerkennung als entscheidend angesehen, dass die Gewerkschaften in der Lage sind, ihre Anerkennung aus eigener Kraft durchzusetzen. Neben dem Willen der Arbeitgeberseite, mit Gewerkschaften zu verhandeln, ist insbesondere die Möglichkeit bedeutsam, einen Arbeitskampf um die Anerkennung zu führen.⁹⁵

(3) Umfang der Anerkennung und ihre Folgen

Wichtig ist auch, in welchem Umfang ein Arbeitgeber eine Gewerkschaft als Verhandlungspartner anerkennt. „Anerkennung“ definiert sec. 178 (3) TULRCA 1992 als Anerkennung für alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen nach sec. 178 (1) TULRCA 1992. Die von den Parteien geschlossene Anerkennungsvereinbarung regelt dazu auch den Umfang der Anerkennung, sie kann sich auf alle oder nur einige der in sec. 178 (2) TULRCA 1992 aufgelisteten Angelegenheiten beziehen.⁹⁶ Es reicht aus, wenn der Arbeitgeber bereit ist, über auch nur eine einzige zu verhandeln.⁹⁷ In diesem Fall fehlt es dementsprechend auch an einer Anerkennung für die anderen Angelegenheiten und eine (andere) Gewerkschaft ist frei, hierfür anerkannt zu werden. Weiterhin werden üblicherweise Modalitäten der weiteren Kollektivverhandlungen geregelt.⁹⁸

92 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.25.

93 Dazu auch oben unter B.I.2.c(cc)(1).

94 Vgl. dazu *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.4.

95 *Davies* EuZA 2010, 37, 38 f.

96 Dazu bereits oben unter B.I.2.b).

97 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 7.27.

98 *Davies* EuZA 2010, 37, 38.

Dies gilt grundsätzlich für eine Anerkennung außerhalb des gesetzlichen Verfahrens. Das gesetzliche Verfahren selbst unterliegt jedoch einer entscheidenden Ausnahme. Nach para. 3 (2), (3) TULRCA 1992, Schedule A1 ist die Möglichkeit, eine Anerkennung durch den Arbeitgeber zu erzwingen, auf die Bereiche Arbeitsentgelt, Arbeitszeit und Urlaub⁹⁹ beschränkt. Kommt es jedoch zu einer freiwilligen Einigung im Laufe des Verfahrens, hat diese Beschränkung keine Gültigkeit und die Parteien können auch eine weitergehende Anerkennung vereinbaren, wie sich aus para. 54 (3) TULRCA 1992, Schedule A1 ergibt. Hervorzuheben ist jedoch für alle Fälle, dass die Anerkennung einer Gewerkschaft nie pauschal als Verhandlungspartner für alle Belange erfolgt. Es ergibt sich immer erst aus der konkreten Vereinbarung – ob nun explizit oder konkludent geschlossen –, für welche Angelegenheiten eine Gewerkschaft anerkannt wird und in welche weiteren Verhandlungen sie mit dem Arbeitgeber treten kann.

d) Bindung an Kollektivverträge und ihre Wirkung

Die deutschen Begriffe der Tarifbindung und -wirkung sind zwar nicht unbedingt auf die Rechtslage für britische Kollektivverträge übertragbar. Allerdings dienen sie hier als sprachlicher Anknüpfungspunkt, um sich dem britischen Recht zu nähern. Im Wesentlichen ist somit im Folgenden zu untersuchen, welche Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch britische Kollektivverträge verpflichtet werden und wie die Regelungen der Kollektivverträge im Rahmen des individuellen Arbeitsverhältnisses Wirkung entfalten.

aa) Rechtliche Unverbindlichkeit

Dabei ist zunächst festzuhalten, dass britische Kollektivverträge nach sec. 179 (1) TULRCA 1992 nicht rechtsverbindlich sind. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz wird nur gemacht, wenn der Vertrag schriftlich geschlossen wurde und eine Klausel enthält, womit die Vertragsparteien zum Ausdruck bringen, ausnahmsweise einen rechtsverbindlichen Vertrag schließen zu wollen. Die Anforderungen daran sind nicht unerheblich: Die Klausel muss deutlich machen, dass nicht nur eine Bindung „*in honour*“ gemeint ist, sondern eine echte rechtliche Verbindlichkeit.¹⁰⁰ Solche Klauseln werden aber in der Praxis nur höchst selten geschlossen. In der Regel sind Kollektivverträge deswegen nach britischem Recht unverbindlich und keine der beteiligten Parteien kann auf Einhaltung der

⁹⁹ „*Pay, hours and holidays*“.

¹⁰⁰ *NCB vs. NUM* (1986) IRLR 439, Rn. 92.

Kollektivverträge verklagt werden.¹⁰¹ Abgesehen von der ausnahmsweise vereinbarten Rechtsverbindlichkeit, entfalten kollektivvertragliche Regelungen im britischen Recht nur und erst dann eine einklagbare Bindungswirkung, wenn sie in ein Arbeitsverhältnis inkorporiert werden. Andernfalls lässt sich aus dem Kollektivvertrag selbst weder für Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch für ihre jeweiligen Organisationen eine Rechtsfolge herleiten. Die Durchsetzung der abgeschlossenen Kollektivverträge ist vielmehr nur durch sozialen Druck zu erreichen, etwa durch Arbeitskämpfe.¹⁰²

Insofern mag der deutsche Begriff „Vertrag“ in diesem Zusammenhang sogar irreführend sein. Soweit im Folgenden von Kollektivverträgen oder Kollektivvereinbarungen nach britischem Recht die Rede ist, sei darunter keineswegs eine rechtsverbindliche Regelung im deutschen Sinn zu verstehen. Die britische arbeitsrechtliche Literatur differenziert aus diesem Grund auch zwischen dem rechtsverbindlichen „*contract*“ auf der einen Seite und dem unverbindlichen „*agreement*“ andererseits.¹⁰³ Mangels adäquater Synonyme für dieses Phänomen des britischen Rechts wird im Rahmen dieser Arbeit für britische *collective agreements* weiterhin der Begriff des Kollektivvertrags verwendet, ohne hiermit einen rechtsverbindlichen Vertrag zu meinen.

bb) Geltung im einzelnen Arbeitsverhältnis

(1) Hintergrund

Die rechtliche Unverbindlichkeit gilt wohlgemerkt nur für die unmittelbar am Vertragsschluss beteiligten Parteien, die aus dem Kollektivvertrag keine Ansprüche gegeneinander herleiten können. Anders stellt sich die Lage dar, wenn es um die Wirkung der Vereinbarungen für individuelle Arbeitsverhältnisse geht. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass es im britischen Recht keinen rechtlichen Automatismus gibt, durch den Bestimmungen eines Kollektivvertrags unmittelbare und zwingende Wirkung für einzelne Arbeitsverhältnisse entfalten, wie es § 4 TVG in Deutschland vorsieht.¹⁰⁴ Auch das *common law* hält keinen derartigen Mechanismus bereit.¹⁰⁵

101 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.26; vgl. auch etwa *Ford Motor Co. Ltd. vs. A.E.F.* (1969) 2 QB 303, dort in der Begründung von *Goefrey Lane* auf S. 330 f.

102 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 11.2; kritisch *Ewing* ILJ 2005, 1, 14.

103 Zum Beispiel *Wedderburn* ILJ 1992, 245, 246.

104 Zum deutschen Recht siehe unten unter B.II.1.e).

105 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 4.27.

Lediglich in der Vergangenheit gab es im britischen Recht auch eine gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, die Regelungen von Kollektivverträgen auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Die während des Zweiten Weltkriegs etablierten – und auch danach beibehaltenen – Zwangsschlichtungsverfahren zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sahen nämlich einen Modus vor, nach dem die einzelnen Arbeitgeber auf sie fachlich und räumlich anwendbare Kollektivverträge auch in den individuellen Arbeitsverhältnissen umzusetzen hatten. Wurde ein Arbeitgeber¹⁰⁶ von den verantwortlichen Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden erfolgreich auf Umsetzung verklagt, führte dies zu einer automatischen Einbindung der entsprechenden Kollektivregelung in die Arbeitsverträge seiner Arbeitnehmer. Dies ist zumindest in seiner zwingenden und unmittelbaren Wirkung durchaus mit dem normativen Effekt deutscher Tarifverträge vergleichbar. Allerdings fehlte es an einem Recht des einzelnen Arbeitnehmers, diese zwingende Wirkung des Kollektivvertrags einzuklagen.¹⁰⁷ Somit besteht ein wesentlicher Unterschied zum automatischen Effekt nach § 4 TVG. Diese Möglichkeit, die Regelungen von Kollektivverträgen im Rahmen der individuellen Arbeitsverhältnisse durchzusetzen, bestanden, wenn auch mit Änderungen, bis Anfang der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts fort.

Erst als Teil der umfassenden Reformen des kollektiven Arbeitsrechts durch die Regierung Thatcher verschwand dieser Mechanismus aus dem britischen Recht.¹⁰⁸ Zentrales Argument dafür war, dass diese Regelung daran scheiterte, das Entstehen von Niedriglohnsektoren zu vermeiden. Vielmehr profitierten vor allem besser bezahlte und besser organisierte Arbeitnehmer von ihr. Allerdings störte sich die Regierung damals wohl auch daran, dass sich bei einer solchen gesetzlichen Ausdehnung von Kollektivverträgen konkrete und individuelle Umstände, wie die Marktaussichten eines Arbeitgebers, seine Profitabilität oder die Produktivität seiner Arbeitskräfte nicht berücksichtigen ließen.¹⁰⁹ Insofern könnte nicht nur die Funktionalität der erzwingbaren Umsetzung von Kollektivverträgen Motiv der Regierung Thatcher gewesen sein. Als Folge gibt es im

106 Er musste dazu zumindest gemäß des *Employment Protection Act 1975, Schedule 11* nicht einmal Mitglied der abschließenden Arbeitgebervereinigung sein. Entsprechendes galt auch hinsichtlich der Gewerkschaftsmitgliedschaft seiner Arbeitnehmer.

107 Vgl. *Davies/Freedland, Labour Legislation and Public Policy*, S. 386.

108 Vgl. zu diesem Thema insgesamt die Darstellung bei *Davies/Freedland, Labour Law*, S. 159–163.

109 Vgl. *Davies/Freedland, Labour Legislation and Public Policy*, S. 540.

britischen Recht bis heute keinen rechtlichen Automatismus, Kollektivverträge auf individualvertraglicher Ebene umzusetzen. Hierzu werden daher im britischen Recht andere Möglichkeiten herangezogen:

(2) Stellvertretung

Eine Variante, Kollektivverträgen auf einzelvertraglicher Ebene Wirkung zu verleihen, besteht darin, dass die einzelnen Arbeitnehmer die den Vertrag abschließende Gewerkschaft als Stellvertreter bevollmächtigen.¹¹⁰ Die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft wird dann unmittelbar verbindlich im individualvertraglichen Verhältnis des Arbeitgebers zum Arbeitnehmer, auch wenn der Kollektivvertrag als solcher rechtlich unverbindlich ist. Um eine Bevollmächtigung anzunehmen, braucht es aber weitergehende Indizien als die bloße Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers in einer Gewerkschaft.¹¹¹ Diese Variante hat den Nachteil, von der konkreten Bevollmächtigung durch den Arbeitnehmer abhängig zu sein, auf die letztlich weder der Arbeitgeber noch die Gewerkschaft Einfluss hat. So kann der Arbeitnehmer sie auch jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zurückziehen und sich damit Änderungen der Kollektivverträge entziehen.¹¹² Nicht zuletzt deswegen ist es sehr unüblich, Kollektivverträge auf diesem Weg auch auf das individuelle Arbeitsverhältnis gewissermaßen auszudehnen.¹¹³

(3) Inbezugnahme

Üblicher ist dagegen, Kollektivverträge im Wege einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme Klausel zu einem Bestandteil des Arbeitsvertrags zu machen und ihnen auf diese Weise zumindest im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechtsverbindlichkeit zu verschaffen. Dies kann sowohl explizit vereinbart als auch konkludent in den Arbeitsvertrag einbezogen werden. Außerdem können Inbezugnahme Klauseln dynamisch gestaltet sein, sie müssen also nicht zwingend auf konkrete Kollektivverträge verweisen, sondern können

110 So etwa in *Harris vs. Richard Lawson Autologistics Ltd.* (2004) IRLR 477, dort *Lord Justice Kennedy* in Rn. 20.

111 Vgl. etwa *The Burton Group Ltd. vs. M Smith* (1977) IRLR 351, Rn. 21.

112 So geschehen in *Singh vs. British Steel Corporation* (1974) IRLR 131, Rn. 34. In diesem Fall hatten Arbeitnehmer eine Änderung ihrer Arbeitszeiten durch einen Kollektivvertrag verhindert, indem sie bereits im Vorfeld der verantwortlichen Gewerkschaft die entsprechende Vollmacht entzogen. Zu den Nachteilen auch *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 4.28.

113 Vgl. auch bereits *Davies/Freedland*, Labour Law, S. 285.

auch zukünftige Veränderungen auf kollektiver Ebene erfassen.¹¹⁴ Eine Mitgliedschaft in der entsprechenden Gewerkschaft oder dem Arbeitgeberverband ist nicht unbedingt Voraussetzung für eine explizite Inbezugnahme eines Kollektivvertrags in den Arbeitsvertrag.¹¹⁵

Von Bedeutung ist jedoch, unter welchen Bedingungen eine Inbezugnahme von Kollektivverträgen auch lediglich konkludent (so genannte *implied terms*) erfolgen kann.¹¹⁶ Die bloße Existenz von Kollektivverträgen genügt noch nicht, um eine konkludente Inbezugnahme zu rechtfertigen.¹¹⁷ Auch die Frage, ob ein Arbeitnehmer hierzu zwingend Mitglied der abschließenden Gewerkschaft sein muss, ist weitgehend ungeklärt.¹¹⁸ Es existieren insofern verschiedene Varianten, unter denen eine konkludente Inbezugnahme angenommen werden könnte: So kann es eine regelmäßige Übung darstellen, bestimmte Kollektivverträge auf Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Betrieb oder Unternehmen anzuwenden. Hierzu kommt es jedoch auch darauf an, dass die konkrete Übung allgemein bekannt ist; die Arbeitnehmer müssen diese Übung als Teil ihres Arbeitsverhältnisses quasi voraussetzen.¹¹⁹ Außerdem muss eine solche Übung vernünftig, bestimmt und offenkundig sein.¹²⁰ Eine konkrete Übung zu bestimmen, bereitet vor allem dann Schwierigkeiten, wenn es um eine Regelung geht, die nicht alltäglich angewandt wird, beispielsweise zu den Modalitäten von betriebsbedingten Kündigungen.¹²¹

Für eine konkludente Inbezugnahme eines Kollektivvertrags in ein Arbeitsverhältnis kann weiterhin sprechen, wenn Arbeitnehmer in Kenntnis des Inhalts eines Kollektivvertrags weiterarbeiten. Dies gilt zumindest, nachdem der Arbeitgeber allgemein bekannt gegeben hat, zukünftig die Regelungen dieses Vertrags auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Arbeiten die Arbeitnehmer dann unter

114 Vgl. z. B. *Glendale Managed Services vs. Graham* (2003) IRLR 465; *Collins/Ewing/McColgan*, Labour Law, S. 124.

115 In *Burroughs Machines Ltd. vs. Timmoney* (1977) IRLR 405, Rn. 13, stand ein zwischenzeitiger Austritt des Arbeitgebers aus seinem Arbeitgeberverband der Anwendung einer ausdrücklich in den Arbeitsvertrag einbezogenen Klausel aus einem Kollektivvertrag beispielsweise nicht entgegen.

116 Vgl. allgemein *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 4.29.

117 Zum Beispiel *Alexander vs. Standard Telephones & Cables Ltd. (No.2)* (1991) IRLR 286, Rn. 27 (*Hobhouse*).

118 Vgl. den Überblick bei *Smith/Baker*, Employment Law, S. 135.

119 Vgl. m.w.N. *Henry vs. London General Transport Services* (2002) IRLR 475, Rn. 28 (*Lord Justice Pill*).

120 *Ebenda*.

121 *Alexander vs. Standard Telephones & Cables Ltd. (No.2)* (1991) IRLR 286, Rn. 27 (*Hobhouse*).

diesen Bedingungen weiter, soll es auch nicht darauf ankommen, ob sie zuvor widersprochenen.¹²² Ein weiteres Beispiel, in welchem Umfang eine (konkludente) Inbezugnahme durch Gerichte angenommen werden kann, ist in der Entscheidung *Burke vs. Royal Liverpool N.H.S.Trust* zu finden. Dort ist zwar zunächst festgestellt worden, dass zwar nicht im Arbeitsvertrag, sondern nur in einem Begleitschreiben auf die Kollektivverträge verwiesen wurde, zugleich ist aber besonders auf die Erwartungen der Kollektivparteien abgestellt worden:

„Having regard to the fact that [...] there was a scope for local agreement to be made between employers and recognised bargaining agents [...] it would be difficult to imagine a position in which either the employer or the trade unions would wish to say that any such collective agreement was not incorporated into the employee's terms and conditions of employment.“¹²³

In dieser Passage spielen Inbezugnahme Klauseln im Arbeitsverhältnis oder die Perspektive und Erwartungen des konkreten Arbeitnehmers als Partei des Arbeitsvertrags bemerkenswerterweise keine Rolle. Vielmehr wird betont, welche Erwartungen die Tarifparteien bezüglich der Einbeziehung ihrer Vereinbarungen in die Arbeitsverträge haben. Es entsteht diesbezüglich fast der Eindruck, es komme auf eine bewusste Inkorporation im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gar nicht an.

Allerdings ist die Kenntnis des Arbeitnehmers auch nicht unbedingt Voraussetzung einer Inbezugnahme.¹²⁴ Denn das *common law* hält durchaus auch die Möglichkeit bereit, die Inbezugnahme eines Tarifvertrags zu unterstellen, wenn der Arbeitsvertrag andernfalls unwirksam, widersinnig oder wirkungslos wäre.¹²⁵ Darüber hinaus kann ein Kollektivvertrag auch zur Lückenfüllung herangezogen werden, wenn ein Arbeitsvertrag eine bestimmte Frage nicht regelt, obwohl er sie regeln sollte. In *Howman & Son vs. Blyth* ist aus Praktikabilitäts-erwägungen („*reasonable*“) ein Arbeitsvertrag um eine Regelung bezüglich der Dauer eines Entgeltfortzahlungszeitraums im Krankheitsfall ergänzt worden.

122 So in *Henry vs. London General Transport Services* (2002) IRLR 475, dort *Lord Justice Pill* in Rn. 23, wonach die Arbeitnehmer für immerhin zwei Jahre unter den Bedingungen, denen sie eigentlich widersprochen hatten, weitergearbeitet haben.

123 *Burke vs. Royal Liverpool N.H.S.Trust* (1997) ICR 730, 739 (*Morison*).

124 Vgl. bereits *Hepple*, *Employment Law*, Rn. 267.

125 Englisch „inefficacious, absurd or futile“, vgl. *Tadd vs. Eastwood and Daily Telegraph Ltd.* (1983) IRLR 320, Rn. 71 und 80.

Der Vertrag selbst sah lediglich eine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung vor, regelte jedoch keine Dauer.¹²⁶

(4) Umfang der Inkorporation

Weiterhin muss eine explizite (und auch konkludente) Inbezugnahmeklausel nicht einen Kollektivvertrag insgesamt einbeziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Regelungen oder Klauseln beschränken. Auch abweichende und für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelungen können die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren.¹²⁷ Bei der konkludenten Inbezugnahme als so genannte „*implied terms*“ hängt der Umfang der Einbeziehung in den Arbeitsvertrag wiederum sehr von den konkreten Umständen ab. Allerdings prüfen die Gerichte bei beiden Varianten der Inbezugnahme zusätzlich, ob eine Klausel in einem Kollektivvertrag überhaupt Teil des Arbeitsvertrags werden kann. Stichwort ist hier die Angemessenheit (engl. „*appropriateness*“) der Einbeziehung einer kollektivvertraglichen Regelung in ein konkretes Arbeitsverhältnis.

Demnach sollen Klauseln einbezogen werden können, die materielle Ansprüche begründen, etwa in Bezug auf Entgelt, Arbeitszeit oder Urlaub. Andere Klauseln, die lediglich Verfahrensweisen zwischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite oder organisatorische Belange des Arbeitgebers regeln, sollen demnach nicht geeignet sein, in Arbeitsverträge integriert zu werden.¹²⁸ Gleiches soll für reine Absichtserklärungen gelten.¹²⁹ Als ein Beispiel mag hier auch die Rechtssache *Malone vs. British Airways plc* dienen.¹³⁰ In diesem Streitfall enthielten die Arbeitsverträge eine ausdrückliche, eher allgemein gehaltene Inbezugnahmeklausel. Streitig war deswegen, ob die in Kollektivverträgen vereinbarten Mindestbesatzungsquoten für Flugzeuge auch auf individualvertraglicher Ebene Wirkung entfalten können und dem einzelnen Arbeitnehmer damit das Recht gäben, im Falle einer Unterbesetzung seine Arbeitsleistung zu verweigern und

126 *Howman & Son vs. Blyth* (1983) ICR 416, 420 f.; vgl. auch *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 4.29.

127 Hierzu *Wedderburn* ILJ 1992, 245, 249.

128 Vgl. *National Coal Board vs. National Union of Mineworkers* (1986) IRLR 439, Rn. 151, 155 (*Scott*). Die Arbeitsverträge enthielten in dieser Entscheidung recht allgemeine Inbezugnahmeklauseln. Dennoch lehnte das Gericht in seiner Entscheidung eine Inbezugnahme von Verhandlungsmechanismen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband ab, da nicht erkennbar sei, dass diese auch im Verhältnis Arbeitgeber zu Arbeitnehmer eine rechtliche Wirkung entfalten sollten.

129 Vgl. auch den Überblick bei *Collins/Ewing/McColgan*, Labour Law, S. 125 f.

130 (2011) IRLR 32.

damit womöglich geplante Flüge zu verhindern. Genau wegen dieser möglichen Konsequenz ist entschieden worden, die Parteien hätten eine solche Regelung nicht vereinbart, wenn sie auch auf individualvertraglicher Ebene Ansprüche begründete. Vielmehr sei davon auszugehen, es handle sich nur um eine allgemein gehaltene Absprache, durch die Arbeitnehmer als Kollektiv vor einer Arbeitsüberlastung geschützt werden sollen. Wie sich aus der Entscheidung selbst bereits ergibt, ist dieses Ergebnis keineswegs zwangsläufig, da sich aus der Gesamtschau der Kollektivregelungen auch herauslesen ließe, die Mindestbesatzungsquoten sollten auch individuelle Ansprüche begründen.¹³¹

Solche Unschärfen lassen sich auch schon älteren Entscheidungen entnehmen. In *Alexander vs. Standard Telephones & Cables Ltd. (No.2)* ging es zum Beispiel um die Einbeziehung einer Kollektivregelung, nach der bei betriebsbedingten Kündigungen die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer entsprechend der Seniorität erfolgen sollte. Obwohl in der Entscheidung zugestanden wurde, dass eine solche Regelung auch individuelle Rechte begründen könnte, ist vor allem auf den Gesamtkontext abgestellt worden. Da der Kollektivvertrag vor allem allgemein gehaltene Absichtserklärungen enthielt, ist entschieden worden, dass auch die streitige Regelung nicht dazu gedacht gewesen sei, in Arbeitsverträgen Rechtswirkung zu entfalten. Ein anderes Ergebnis hätte sich demnach erreichen lassen, wenn die Parteien des Kollektivvertrags explizit erklärt hätten, dass die Vereinbarung zu betriebsbedingten Kündigungen individuelle Rechte begründen solle, unabhängig vom Gesamtkontext.¹³²

Wie sich daraus ergibt, wird allerdings keine inhaltliche Kontrolle der kollektiven Regelung vorgenommen. Vielmehr wird geprüft, ob sie ihrem Charakter und Regelungsziel nach überhaupt dazu geeignet und gedacht ist, die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regulieren. Im Rahmen des *common law* wird dieses Konzept sehr fallbasiert gehandhabt. Wie skizziert, ist es dementsprechend schwierig, die Konsequenzen im Einzelfall vorherzusagen. Dies gilt umso mehr, als durch die Angemessenheit der Inbezugnahme auch die Reichweite einer im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbarten Inbezugnahme Klausel bestimmt wird. Bis zu einer gerichtlichen Entscheidung bleibt es somit zunächst unsicher, welche Teile eines einbezogenen Kollektivvertrags wirklich Gegenstand der rechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

131 *Malone vs. British Airways plc* (2011) IRLR 32, Rn. 57–62.

132 *Alexander vs. Standard Telephones & Cables Ltd. (No.2)* (1991) IRLR 286, Rn. 35 f. (*Hobhouse*). Vgl. auch ausführlich *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 4.30.

werden. Wie die Beispiele zeigen, ändert auch eine explizit vereinbarte Inbezugnahme Klausel daran nichts.¹³³

e) *Verfahren zum Abschluss eines Kollektivvertrags*

Die Abläufe und Verfahren von Tarifverhandlungen sind – nachdem eine Gewerkschaft einmal als Verhandlungspartner anerkannt wurde – gesetzlich nicht geregelt. Es obliegt allein den Parteien, sich hierüber zu einigen. Die einzige Ausnahme ist die gesetzliche Verpflichtung, anerkannten Gewerkschaften nach sec. 181–185 TULRCA 1992 gewisse Informationen bereitzustellen.¹³⁴ Der Arbeitgeber muss demnach einer anerkannten Gewerkschaft Informationen über das Unternehmen zur Verfügung stellen, die sie benötigt, um mit dem Arbeitgeber überhaupt in Verhandlungen über die Angelegenheiten treten zu können, für die sie anerkannt wurde. Nach sec. 182 TULRCA 1992 ist der Arbeitgeber allerdings in einem gewissen Rahmen berechtigt, Informationen zurückzuhalten, etwa aus Gründen der nationalen Sicherheit oder weil er andernfalls gegen gesetzliche Verpflichtungen verstieße.

Der Code of Practice No. 2 der ACAS¹³⁵ enthält unter Ziffer 11 eine keinesfalls abschließende Auflistung von Informationen, die der Arbeitgeber gegebenenfalls bereitstellen muss. Dazu gehören auf das Arbeitsverhältnis bezogene Informationen wie etwa über das Entlohnungsschema, Evaluierungssysteme, Einstellungsbedingungen oder Weiterbildung. Aber auch unternehmensbezogene Informationen können zu übermitteln sein, die sich auf Arbeitnehmerzahlen, Alters- und Geschlechtsstruktur und Arbeitsmethoden beziehen können sowie auch auf bilanzielle Informationen, Gewinne, Darlehen an Mutter- oder Tochterunternehmen und Ähnliches. Dies zeigt schon, dass diese Informationspflicht durchaus sehr weitreichend sein kann.¹³⁶

f) *Form und Inhalt von Kollektivverträgen*

Auch bezüglich Form und Inhalt von Kollektivverträgen gibt es nahezu keine Regelung im britischen Recht. Weder ist Schriftform erforderlich, noch muss ein Kollektivvertrag in irgendeiner Urkunde verkörpert sein oder einen bestimmten

133 Vgl. auch die kritische Zusammenfassung bei *Collins/Ewing/McColgan*, Labour Law, S. 128.

134 *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.22.

135 ACAS, Code of Practice 2, 2003.

136 Zu den Beschränkungen vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 9.23.

Inhalt haben.¹³⁷ In der Entscheidung *Burke vs. Royal Liverpool N.H.S. Trust* genügt bereits der informelle Briefverkehr zwischen Gewerkschaftsvertretern und der Arbeitgeberseite, um einen wirksamen Kollektivvertrag zu schließen, soweit man davon im britischen Recht sprechen kann.¹³⁸ Formvorschriften bestehen letztlich nur ausnahmsweise und sind dann lediglich Voraussetzung für besondere Rechtsfolgen: Sollen die Verträge rechtsverbindlich sein, müssen sie nach sec. 179 (1) TULRCA 1992 schriftlich vorliegen und eine Klausel enthalten, in der die Rechtsverbindlichkeit ausdrücklich vereinbart wird. Gleichsam greifen nach sec. 180 TULRCA 1992 besondere Formvorschriften, wenn ein Kollektivvertrag Arbeitskampfmaßnahmen rechtsverbindlich auch für die einzelnen Arbeitnehmer ausschließen soll. Auch dann muss er schriftlich vorliegen und eine entsprechende ausdrückliche Klausel zur Friedenspflicht enthalten.¹³⁹

Inhalt eines Kollektivvertrages können nach sec. 178 (1) TULRCA 1992 wiederum die in sec. 178 (2) TULRCA 1992 genannten Angelegenheiten sein. Aus dem bereits skizzierten sehr weiten Verständnis von Kollektivverhandlungen folgt deswegen ein gleichermaßen weites Verständnis von Kollektivverträgen.¹⁴⁰ Bedenkt man zudem die weitgehende Formlosigkeit britischer Kollektivverträge, wird der Unterschied zu den wesentlich förmlicheren und inhaltlich begrenzteren deutschen Tarifverträgen (vgl. § 1 TVG) deutlich.¹⁴¹

In einigen Bereichen steht es allerdings nur unabhängigen Gewerkschaften zu, Kollektivverträge zu schließen, die von gesetzlichen Vorgaben abweichen. Dies gilt beispielsweise im für abweichende Vereinbarungen im Bereich der Arbeitszeit nach reg. 2 (1), 23 WTR 1998 oder der Elternzeit nach reg. 2 (1), 16 MPLR 1999.

137 Vgl. *Deakin/Morris*, Labour Law, Rn. 2.8.

138 (1997) ICR 730, 738 (*Morison*), dabei ist zum einen darauf verwiesen worden, dass ein wirklicher vertraglicher Bindungswille nicht Voraussetzung sein muss, da regelmäßig ohnehin keine Rechtsverbindlichkeit durch einen Kollektivvertrag entsteht. Es genügt demnach, wenn der Wille, die Arbeitsverhältnisse zu regulieren, in irgendeiner Weise zum Ausdruck kommt.

139 Weitere Bedingungen sind, dass die Arbeitnehmer den Tarifvertrag jederzeit einsehen können, die abschließenden Gewerkschaften unabhängig sind und der Kollektivvertrag ausdrücklich oder konkludent in die Arbeitsverhältnisse einbezogen wurde, vgl. sec 180 (1),(2) TULRCA 1992.

140 Ausführlich zu den einzelnen Angelegenheiten bereits oben unter B.I.2.b).

141 Siehe zum deutschen Recht unten unter B.II.1.c) und B.II.1.d).