

**Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht**

---

**Band 217**

**Kollektive Vereinbarungen auf  
Unternehmens- und Betriebsebene  
im englischen Arbeitsrecht**

**Von**

**Annegret Haves**



**Duncker & Humblot · Berlin**

**ANNEGRET HAVES**

**Kollektive Vereinbarungen auf  
Unternehmens- und Betriebsebene  
im englischen Arbeitsrecht**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 217

# Kollektive Vereinbarungen auf Unternehmens- und Betriebsebene im englischen Arbeitsrecht

Von

Annegret Haves



Duncker & Humblot · Berlin

Die Juristische Fakultät der Universität Trier hat diese Arbeit  
im Jahre 2001/2002 als Dissertation angenommen.

**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Alle Rechte vorbehalten  
© 2003 Duncker & Humblot GmbH, Berlin  
Fremddatenübernahme und Druck:  
Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin  
Printed in Germany

ISSN 0582-0227  
ISBN 3-428-10843-4

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier  
entsprechend ISO 9706 ☹

*Meinen Eltern*



## **Vorwort**

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2001/2002 von der Juristischen Fakultät der Universität Trier als Dissertation angenommen. Ihre Entstehung hat der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) dankenswerterweise durch ein Stipendium gefördert.

Die Idee zu dieser Untersuchung entstand während meines Studiums an der University of Wales im Jahre 1997. Die Arbeit erstellte ich während meines anschließenden Rechercheaufenthaltes an der University of London. Mein verehrter Lehrer, Herr Prof. Dr. Horst Ehmann, hat den Entstehungsprozeß mit Rat und Tat und vielen hilfreichen Gesprächen begleitet. Ihm möchte ich hierfür herzlich danken. Dank gilt auch Herrn Prof. Dr. Rolf Birk für die sehr zügige Zweitberichterstattung und Herrn Rechtsanwalt Dr. Günther Grün, dem Stifter des Förderpreises des Fachbereichs Rechtswissenschaft der Universität Trier. Für seine tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung und Korrektur der Arbeit danke ich Herrn Rechtsanwalt Frank Menken.

Duisburg, den 11. April 2003

*Annegret Haves*





# Inhaltsverzeichnis

## *1. Teil*

<b>Einführung</b>	19
-------------------	----

## *2. Teil*

<b>Kollektive Vereinbarungen im System der Englischen Arbeitsbeziehungen</b>	26
--	----

<b>A. Einführung</b> .....	26
<b>B. Inhalt der collective agreements</b> .....	27
I. Substantive clauses .....	28
II. Procedural clauses .....	29
1. Rechte und Pflichten der Verhandlungsparteien .....	29
2. Dispute procedures .....	31
<b>C. Rechtliche Wirkungen der collective agreements</b> .....	34
I. Hintergrund des Fehlens einer rechtlichen Qualifikation .....	35
II. Rechtliche Qualifikation auf kollektiver Ebene .....	37
III. Rechtliche Auswirkungen auf den Individualarbeitsvertrag .....	41
1. Verbindlichkeit der Tarifabschlüsse kraft staatlicher Verfügung .....	42
2. Drittwirkung der vertraglichen Vereinbarung .....	42
3. Stellvertretung der Gewerkschaft / Gewerkschaftsvertreter .....	43
4. Eingliederung in den Individualarbeitsvertrag .....	44
a) Wille der Vertragsparteien zur Eingliederung in den Arbeitsvertrag .....	45
(1) Ausdrückliche Eingliederung in den Arbeitsvertrag .....	45
(2) Konkludente Eingliederung in den Arbeitsvertrag .....	46
b) Eingliederung in den Arbeitsvertrag durch ‚custom and practice‘ .....	47

c) Eignung der kollektiven Bestimmungen zur Eingliederung in den Arbeitsvertrag .....	47
d) Eingliederung von <i>no-strike clauses</i> .....	49
e) Einfluß von Änderung oder Kündigung der inkorporierten Vereinbarungen auf das Individualarbeitsverhältnis .....	49
IV. Zwischenergebnis zur rechtlichen Wirkung der <i>collective agreements</i> .....	51
<b>D. Form der kollektiven Vereinbarungen</b> .....	<b>52</b>
<b>E. Konkurrenz zwischen kollektiven Vereinbarungen</b> .....	<b>53</b>
<b>F. Einordnung in das System der sonstigen arbeitsrechtlichen Rechts- und Regelungsquellen</b> .....	<b>58</b>
I. Fehlende Normenhierarchie .....	58
II. Rechts- und Regelungsquellen des Individualarbeitsverhältnisses .....	59
1. Statute law .....	59
2. Common law .....	61
3. Work rules .....	62
4. Custom and Practice .....	63
III. Rechts- und Regelungsquellen des kollektiven Verhältnisses .....	65
1. Statute law .....	65
a) Gesetzliche Sicherung des betrieblichen Friedens .....	66
b) Gesetzliche Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung .....	67
c) Gesetzliche Regelung des kollektiven Verhandlungsprozesses .....	74
(1) Offenlegung von Informationen zum Zwecke des <i>collective bargaining</i> .....	74
(2) Arbeitsfreistellungen der Gewerkschaftsvertreter .....	75
(3) Anerkennung der Gewerkschaft als Voraussetzung gesetzlicher Mitbestimmungsrechte .....	77
2. Common law .....	80
3. Gewerkschaftssatzungen .....	81

Inhaltsverzeichnis	11
4. Custom and Practice .....	82
IV. Zwischenbilanz: Einordnung der kollektiven Vereinbarungen in das System der arbeitsrechtlichen Rechts- und Regelungsquellen .....	83
<b>G. Zwischenergebnis: Kollektive Vereinbarungen im System der englischen Arbeitsbeziehungen .....</b>	<b>84</b>

### *3. Teil*

<b>Kollektive Vereinbarungen auf Unternehmens- und Betriebsebene</b>	<b>86</b>
<b>A. Gegenwärtige Struktur kollektiver Verhandlungen .....</b>	<b>86</b>
I. Dokumentation der Tarifentwicklung .....	86
II. Ausmaß kollektiver Festsetzung von Arbeitsbedingungen .....	87
III. Mögliche Verhandlungsebenen .....	89
IV. Öffentlicher Sektor .....	90
V. Privater Sektor .....	91
VI. Zusammenspiel der unterschiedlichen Verhandlungsebenen .....	94
VII. Zwischenergebnis .....	97
<b>B. Darstellung der Entwicklung hin zur Dezentralisierung der englischen Verhandlungsstrukturen .....</b>	<b>99</b>
I. Einführung .....	99
II. Anfänge kollektiver Verhandlungen .....	99
III. Erster Weltkrieg und Folgezeit .....	101
IV. Zweiter Weltkrieg und Nachkriegszeit .....	102
V. 60er Jahre – Shop steward Verhandlungen .....	104
1. Productivity bargaining .....	105
2. Feststellungen der Donovan-Kommission .....	106
VI. 70er Jahre: Formalisierung der Verhandlungsstrukturen? .....	107
VII. 80er Jahre: Weitere Zunahme der Dezentralisierung .....	109
VIII. Zwischenergebnis .....	109

## 4. Teil

<b>Ursachen der Dezentralisierung der kollektiven Verhandlungsstrukturen</b>	111
<b>A. Einführung</b>	111
<b>B. Inhaltliche Ausgestaltung der kollektiven Vereinbarungen</b>	111
I. Spärlichkeit der materiellen Regelungen	111
II. Auswirkung auf die Dezentralisierung der kollektiven Verhandlungen	113
<b>C. Institutionelle Voraussetzungen</b>	114
I. Organisation der Gewerkschaften	115
II. Organisation der Arbeitgeberverbände	118
III. Organisation der betrieblichen Mitbestimmung	119
IV. Zwischenbilanz	120
<b>D. Rechtlicher Rahmen des Kollektivverhandlungssystems</b>	123
I. Tradition des „voluntarism“	123
1. „Voluntarism“ und Motive der Vertragspartner	123
2. „Voluntarism“ und common law Rechtsfindung	124
3. „Voluntarism“ und die Dezentralisierung der kollektiven Verhandlungen	127
II. Legislative Eingriffe seit 1979	129
1. Wirtschaftspolitischer Hintergrund	129
2. Arbeitskampfrecht	132
a) Streik als Vertragsbruch	133
b) Deliktsrecht	136
c) Haftungsbegründende Tatbestände	137
(1) Haftungsausschluß	138
(2) Golden formula	138
(3) Secondary action	140
(4) Urabstimmung und Unterrichtungspflicht	141
(5) Sonstige unzulässige Streikinhalte	143
(6) Haftungsumfang	143
d) Organisationsrechtliche Regelungen	145

Inhaltsverzeichnis	13
3. Weitere legislative Beiträge zur Dezentralisierung .....	150
III. Zwischenergebnis: Der rechtliche Rahmen als Ursache der Dezentralisierung kollektiver Verhandlungen .....	153
<b>E. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen</b> .....	<b>157</b>
I. Industrielle Strukturen .....	157
II. Arbeits- und betriebsorganisatorische Strukturen .....	159
1. Wandel der Wettbewerbsbedingungen .....	160
2. Umstrukturierungsmaßnahmen .....	161
a) Umstrukturierung der Betriebsorganisation .....	161
b) Umstrukturierung der Arbeitsorganisation .....	162
c) Auswirkung auf die Dezentralisierung kollektiver Verhandlungen .....	163
III. Zwischenbilanz .....	166
<b>F. Zwischenergebnis: Die Ursachen der Dezentralisierung englischer Kollektiv- verhandlungen</b> .....	<b>167</b>

## *5. Teil*

<b>Auswirkungen der Dezentralisierung kollektiver Verhandlungen</b>	170
<b>A. Auswirkungen auf die Akteure kollektiver Verhandlungen</b> .....	<b>170</b>
I. Verhandlungsakteure auf Arbeitnehmerseite .....	172
1. Personelle und institutionelle Vorgaben .....	172
2. Veränderungen durch die Dezentralisierung .....	174
a) Geänderte Rolle der shop stewards .....	174
b) Single union deals .....	176
c) Single table bargaining .....	178
II. Verhandlungsakteure auf Arbeitgeberseite .....	180
III. Zwischenbilanz .....	182
<b>B. Auswirkungen auf die Verhandlungsergebnisse</b> .....	<b>184</b>
I. Substantive clauses .....	184
1. Entlohnung .....	184
a) Regelungen vor Abkehr von den branchenweiten Verhandlungen .....	184

b) Regelungen nach der Abkehr von den Branchenverhandlungen .....	185
c) Leapfrog bargaining .....	191
2. Arbeitszeit .....	192
a) Regelungen vor der Abkehr von den branchenweiten Verhandlungen ....	192
b) Regelungen nach der Abkehr von den branchenweiten Verhandlungen ..	193
II. Procedural clauses .....	198
1. Rechte und Pflichten der Verhandlungsparteien .....	198
2. Dispute procedures .....	200
<b>C. Zwischenergebnis .....</b>	<b>202</b>
 <i>6. Teil</i> <b>Zusammenfassung</b>	
	204
 <b>Literaturverzeichnis .....</b>	 211
<b>Sachwortverzeichnis .....</b>	222

## **Abkürzungsverzeichnis**

a. A.	anderer Ansicht
a. a. O.	am angegebenen Ort
ablehn.	ablehnend
Abs.	Absatz
ACAS	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AG	Aktiengesellschaft, Amtsgericht
ähnl.	ähnlich
allg.	allgemein
allg. A.	allgemeine Ansicht
Alt.	Alternative
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGeb	Arbeitgeber
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbuR	Arbeit und Recht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
ausdrückl.	ausdrücklich
ausf.	ausführlich
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Amtliche Entscheidungssammlung des BAG
BB	Der Betriebs-Berater
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BIJR	British Journal of Industrial Relations
BSpl(e).	Beispiel(e)



BT-Drucks.	Drucksache des Deutschen Bundestages
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Amtliche Entscheidungssammlung des BVerfG
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CA	Court of Appeal
ca.	circa
CBI	Confederation of British Industry
d. h.	das heißt
DAG	Deutsche Angestellten Gewerkschaft
DB	Der Betrieb
Def.	Definition
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
diff.	differenzierend
DM	Deutsche Mark
DWiR	Deutsche Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EAT	Employment Appeal Tribunal
ebd.	ebenda
EG	Europäische Gemeinschaft
Einl.	Einleitung
EIRR	European Industrial Relations Review
ERA	Employment Relations Act
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
f., ff.	folgend(e) Seite(n)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
Fn.	Fußnote(n)
FS	Festschrift
gem.	gemeinsame
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte
GMWU	General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
h. M.	herrschende Meinung
hinsichtl.	hinsichtlich
Hrsg.	Herausgeber
HSAWA	Health and Safety at Work Act
i. d. R.	in der Regel
i. E.	im Ergebnis
i. S. d.	im Sinne des / der

i. V. m.	in Verbindung mit
IDS	Incomes Data Service
IG	Industriegewerkschaft
ILO	International Labour Organization
inkl.	inklusive
insbes.	insbesondere
IRA	Industrial Relations Act 1971
IRJ	Industrial Relations Journal
IRLR	Industrial Relations Law Report
IRS	Industrial Relations Service
JR	Juristische Rundschau
JZ	Juristen Zeitung
krit.	kritisch
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
Lit.	Literatur
m.	mit
m. a. W.	mit anderen Worten
m. w. Nachw.	mit weiteren Nachweisen
M.L.R.	Monthly Law Report
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MünchKomm	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
Nachw.	Nachweis(e)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr. / Nrn.	Nummer(n)
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OECD	Organisation for Economic Development within Europe
PM	Personnel Management
Q.B.	Queens Bench
RdA	Recht der Arbeit
Rdnr. / Rdnrn.	Randnummer(n)
RGZ	Ämtliche Sammlung des Reichsgerichts in Zivilsachen
Rspr.	Rechtsprechung
RT	Reichstag
S.	Seite(n)
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannte
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SprAuG	Sprecherausschußgesetz
st.	ständig

stellvertr.	stellvertretend
TGWU	Transport and General Workers Union
TUPE	Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulation
TURL(C)A	Trade Union and Labour Relations Consolidations Act
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVVO	Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten
u. a.	und andere; unter anderem
UK	United Kingdom
undiff.	undifferenziert
unzutreff.	unzutreffend
vgl.	vergleiche
WIRS	Workplace Industrial Relations Survey
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfaiA	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeitsrecht
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht
Ziff.	Ziffer
zit.	zitiert
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

## 1. Teil

# Einführung

Regulierungen des Arbeitsmarktes sind inzwischen ein wichtiges Kriterium der Standortwahl.<sup>1</sup> In- und ausländische Unternehmen richten ihr Augenmerk zunehmend auf die Flexibilität des Faktors Arbeit, d. h. auf seine Anpassungsfähigkeit an die Dynamik des Wettbewerbs. Tarifabschlüsse gelten als Hindernis für eine schnelle Reaktion auf geänderte technologische und ökonomische Rahmenbedingungen. Insbesondere der deutsche Flächentarifvertrag mit seinem hohen Zentralisationsniveau und seiner Regelungsdichte ist schon lang in Verruf geraten, notwendige betriebliche Anpassungsvorgänge zu erschweren und daher ein wesentlicher Standortnachteil der deutschen Wirtschaft zu sein.

Seit den 80er Jahren<sup>2</sup> ist der Flächentarifvertrag Zielscheibe einer ausgiebigen rechtspolitischen, arbeitsrechtlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion. Die öffentliche – sogar tagespolitische Debatte – wurde durch die Tarifabschlüsse Anfang der 90er Jahre<sup>3</sup> sowie durch die Zuspitzung der Beschäftigungskrise in den Jahren 96/97 weiter verschärft. Im Mittelpunkt stand hierbei zunächst die Frage, „ob“ der Flächentarifvertrag überhaupt eine Zukunft habe und „ob“ Öffnungen un-

---

<sup>1</sup> Hierbei handelt sich bekanntlich nur um einen Faktor einer Standortentscheidung. Im Einzelfall können die Höhe der Steuerlast, die Infrastruktur für die Produktion, Verkehrsbedingungen, Energieversorgung, Umweltrecht, Grundstückskosten, Produktionsfreiheit, Arbeitskräftepotential, Kreditwesen, Währungssystem, Sprache oder die politische Stabilität des Landes ausschlaggebender sein (vgl. *Ehmann*, Die Neue Ordnung, Sondernummer 1996, S. 11).

<sup>2</sup> Ihren Anfang fand die Diskussion im Lambsdorff-Papier vom September 1982 sowie dem George-Papier vom Juli 1983, der Albrecht-Thesen vom August 1983 (vgl. *Keller/Seifert*, WSI-Mitteilungen 8/97, S. 523) und der Stellungnahme des *Kronberger Kreises* (vgl. *Engels et. al.* (Kronberger Kreis), Mehr Markt im Arbeitsrecht, S. 16 ff.). Dem folgte die Einsetzung einer unabhängigen Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen (sogenannte Deregulierungskommission), welche 1990 und 1991 berichtete und deregulatorische Vorschläge im Bereich Entlohnung, Arbeitszeit, Bestandsschutz, und staatlichem Arbeitsvermittlungsmonopol unterbreitete (vgl. *Unabhängige Expertenkommission zum Abbau marktwidriger Regulierungen*, Marktöffnung und Wettbewerb, Berichte 1990 und 1991).

<sup>3</sup> Fristlose Aufkündigung des Stufenvertrages für die ostdeutsche Metall- und Elektroindustrie durch die Arbeitgeber im Frühjahr 1993 und die Durchsetzung einer tariflichen Härteklausele; Entwicklung des sogenannten „reduzierenden Tarifvertrages“ durch die Vereinbarung für VW, welche Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich vorsah; drastisches Ansteigen der Verbandsfluchtfälle nach dem Tarifabschlüssen 94/95; Drohung Gesamtmetalls mit der Selbstauflösung im Juli 1995 falls keine Bereitschaft der IG Metall die Reform des Tarifsystems anzugehen.

ternommen werden sollten. Seit Mitte der 90er Jahre wird die Notwendigkeit von Reformen auch von den Tarifvertragsparteien und koalitionsnahen Autoren nicht mehr ernsthaft in Frage gestellt. Im Zentrum der Auseinandersetzung steht nunmehr das „wie“ einer Öffnung der Tarifverträge sowie die Frage „wer“ an einer solchen zu beteiligen ist.

Das rechtliche Rahmenwerk der deutschen Tarifverfassung ist trotz erheblicher Angriffe bislang intakt geblieben. Die bescheidenen gesetzlichen Veränderungen<sup>4</sup> der 80er und 90er Jahre im Bereich des Arbeitsrechts ließen den tarifrechtlichen Rahmen unberührt. Erste Reformschritte wurden auf der tarifpolitischen Ebene unternommen, teils im Einklang mit den rechtlichen Vorgaben, teils unter Mißachtung derselben. Die Bereitschaft der Koalitionen, den Tarifvorbehalt durch die Zulassung von tariflichen Öffnungsklauseln zu entkräften, wuchs beständig. Es kam vermehrt zum Abschluß von „Härte- und Notfallklauseln“ sowie „Korridorlösungen“. Daneben wurde jedoch der gänzliche Austritt aus dem Verband (die sogenannte „Verbandsflucht“) zum vielerprobten Mittel der Unternehmen, den Zwängen des Flächentarifvertrages zu entkommen. Die Arbeitgeberverbände riefen Tarifverbände ohne Tarifbindung, sogenannte „OT-Verbände“, ins Leben, um diejenigen Unternehmen zu binden, die nicht mehr am Flächentarifvertrag und nur noch an den Serviceleistungen des Verbandes interessiert waren.<sup>5</sup> In der betrieblichen Praxis kam es oftmals zum Abschluß von Betriebsvereinbarungen, die, bewußt oder unbewußt, die Regelungen des an sich anwendbaren Tarifvertrages unterlaufen. Trotz eines evidenten Verstoßes gegen § 77 III BetrVG blieben diese „Rechtsbrüche“ seitens der betroffenen Verbände ungestraft. Wenngleich die Praxis in den Betrieben und Unternehmen die Unzulänglichkeiten der tarifrechtlichen Vorgaben folglich längst veranschaulicht hat, ist eine Anpassung der einschlägigen Vorschriften bis heute ausgeblieben.

In Zeiten unternehmerischer Mobilität richtet sich der Blick zwangsläufig auf die Wirtschaftsverfassungen anderer Länder, insbesondere auf diejenigen der europäischen Nachbarn, welche einerseits wirtschaftliche Bündnispartner und andererseits Konkurrenten um Auslandsinvestitionen sind.<sup>6</sup> Es gilt hier Großbritannien ein

---

<sup>4</sup> Vgl. das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 (Erweiterung der Möglichkeit des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge); Novellierung des § 116 AFG in 1986 (Streichung der Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit für mittelbar von einem Arbeitskampf Betroffene); Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 1988 (Einführung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte, Verstärkung von Minderheitenrechten); Ablösung der Arbeitszeitordnung durch das Arbeitszeitgesetz 1994; Zulassung der gewerbsmäßigen Arbeitsvermittlung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994; Änderung des Ladenschlußgesetzes 1994; das Beschäftigungsförderungsgesetz 1996 (vor allem Heraufsetzung des Schwellenwertes des KSchG, Verlängerung der Höchstbefristungsdauer von Arbeitsverträgen, Änderung der Kriterien der Sozialauswahl gemäß KSchG, Herabsetzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall).

<sup>5</sup> Vgl. *Stumpfe*, Sonderbeilage NZA 24/2000, S. 1 f. OT-Verbände existieren inzwischen in allen Gesamtmetall- Mitgliedsverbänden mit Ausnahme Niedersachsens.

besonderes Interesse. Die britische Wirtschaft kann als einzige der bedeutenden europäischen Wirtschaftsräume einen kontinuierlichen Rückgang der Arbeitslosenquote<sup>7</sup> verzeichnen, bis hin zu einem Wert, welcher die Arbeitslosigkeit als Inflationsbremse ausscheiden läßt.<sup>8</sup> Das britische Bruttoinlandsprodukt wuchs in den vergangenen Jahren beträchtlicher als das anderer europäischer Staaten vergleichbarer Größe.<sup>9</sup> Offiziellen Angaben zufolge fließen bis zu 40 Prozent der Auslandsinvestitionen in die europäische Union nach Großbritannien und schaffen dort Arbeitsplätze.<sup>10</sup>

Hintergrund dieser Entwicklung sind die grundlegenden Reformen des britischen Steuer-<sup>11</sup> und Sozialsystems<sup>12</sup> in den 80er Jahren. Nachhaltigen Einfluß übte auch

---

<sup>6</sup> Großbritannien gewinnt als Ziel deutscher Auslandsinvestitionen zunehmend an Bedeutung. Die Zahl der deutschen Niederlassungen nahm seit 1993 von rund 1000 auf etwa 1500 zu, wobei besonders Investitionen in der Fahrzeugindustrie und Elektrobranche eine bedeutende Rolle spielen (FAZ vom 31. 07. 1997).

<sup>7</sup> Im April 1999 etwa ist die Arbeitslosigkeit auf den tiefsten Stand seit 19 Jahren zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote von 4,5 Prozent nahm einen seit April 1980 nicht mehr erreichten Tiefstand ein (vgl. FAZ vom 22. 05. 1999). Auch die berechtigte Kritik an den Bemessungsgrundsätzen der Arbeitslosenquote (siehe dazu Adams, Shake-up for unemployment figures, FT vom 15. 05. 1997, Gatermann, Geschönte britische Arbeitslosenzahlen, Die Welt vom 03. 03. 1997), die nur diejenigen Arbeitslosen in die Kalkulation miteinbezieht, welche die im Oktober 1996 eingeführte, sogenannte *Job Seeker's Allowance* beziehen, kann nicht über die Tatsache hinwegtäuschen, daß sich die Anzahl der Arbeitslosen in den vergangenen Jahren signifikant verringert hat (vgl. Chote, A touch on the brakes, FT vom 26. 03. 1997). Die von der OECD und Eurostat berechneten, standardisierten Arbeitslosenquoten sind ebenso wie die Angaben des *Office for National Statistics* seit Februar 1993 rückläufig (vgl. Sachverständigenrat Jahresgutachten 1997/98, Nr. 67).

<sup>8</sup> *The Times* vom 10. 06. 1997, „Brown has his work cut out“. Der niedrigste Wert der Arbeitslosenquote, welche mit voller Preisstabilität einhergeht, ist jedoch umstritten und scheint durch die Reformen auf dem Arbeitsmarkt nach unten korrigiert worden zu sein (*Financial Times* vom 17. 07. 1997, „Job market tightens“).

<sup>9</sup> Für 1996 wurde ein Anwachsen von 2,2 Prozent, für 1997 eine Steigerung von 2,6 Prozent angenommen (Quelle: *Economist Intelligence Unit*, The World in 1997, S. 94). Dagegen wurde für 1999 nur noch ein Wert von 1,1 Prozent vorausgesagt, der auf einen leichten Konjunkturabschwung in den letzten 2 Jahren zurückgeht, jedoch eine „weiche Landung“ nach mehreren Jahren starken Wachstums darstellt (vgl. FAZ vom 22. 10. 1998 und 27. 04. 1999).

<sup>10</sup> *Invest in Britain Bureau (IBB)* in: *Economist Intelligence Unit*, The World in 1997, S. 112). Hiernach wurden etwa im Zeitraum April 1993-April 1994 477 neue ausländische Wirtschaftsprojekte verzeichnet, die insgesamt 50.000 Arbeitsplätze im Inland schufen. Einer von drei der 100 größten britischen Hersteller ist im ausländischen Besitz. Auf nicht-britische Betriebe entfielen im Jahre 1997 etwa 25 Prozent der Produktion in der herstellenden Industrie.

<sup>11</sup> Zwischen 1979 und 1996 wurde der Spitzensteuersatz in mehreren Stufen von 83 auf 40 Prozent und der Eingangssteuersatz von 33 auf 20 Prozent abgesenkt (vgl. Sachverständigenrat Jahresgutachten 1997/98, Nr. 69).

<sup>12</sup> Der Regelsatz der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung blieb aufgrund von Reformen im Bereich des Gesundheitswesens und der Altersversicherung seit Mitte der 80er Jahre bei etwa 10 Prozent des versicherungspflichtigen Einkommens. Der einheitliche Arbeitnehmerbeitrag wurde indes 1993 von 9 auf 10 Prozent angehoben (vgl. Sachverständigenrat Jahresgutachten 1997/98, Wachstum, Beschäftigung und Währungsunion, Nr. 69).