

Vergleich sektoraler Arbeitgeberverbandsorganisationen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland

Prigge, Wolfgang-Ulrich

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Prigge, W.-U. (1979). Vergleich sektoraler Arbeitgeberverbandsorganisationen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland. In J. Matthes (Hrsg.), *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages in Berlin 1979* (S. 282-292). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-136749>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Wolfgang-Ulrich Prigge

Vergleich sektoraler Arbeitgeberverbandsorganisationen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland

I. Vorbemerkungen

Im folgenden Beitrag sollen einige Einsichten in die Binnenstrukturen und Außenbeziehungen von Arbeitgeberverbandsorganisationen der metallverarbeitenden Industrie in GB und der BRD dargestellt werden. Dabei soll versucht werden, jeweilige Strukturbesonderheiten auf die unterschiedlichen Organisationsumwelten hin zu interpretieren. Hierzu können insbesondere die in beiden Ländern unterschiedlichen Grenzverläufe zwischen staatlich-rechtlicher und industrieller Normierung herangezogen werden. Staatlich-rechtliche bzw. industrielle Normierung betrifft dabei einmal diejenigen Verfahrensnormen, welche Verhandlungen - als die hier relevante Interaktionsform - in Bezug auf ihren Gegenstand, ihren Geltungsbereich, die Ebene und den Ablauf der Verhandlungen sowie die Form der Konfliktaustragung und die Anzahl und Legitimation der interagierenden Rolleninhaber bzw. Organisationsmitglieder strukturell begrenzen. Darüber hinaus kann staatlich-rechtliche Normierung auch vorgeben, welche Verhandlungsergebnisse inhaltlich höchstens erreicht werden dürfen und welche Gegenstände dem Verhandlungsbereich bzw. dem Bereich rechtlicher Bestimmung überantwortet sind.

Das Verhältnis zwischen staatlich-rechtlicher und industrieller Normierung hat weder in der Rechtssoziologie noch in der Organisationssoziologie bisher eine Behandlung gefunden, deren Ergebnis für eine Soziologie industrieller Beziehungen forschungsleitend sein könnte. So wird zwar die Vertragsform als Nahtstelle staatlicher und teilgesellschaftlicher Normierung als evolutionäre Errungenschaft bezeichnet, weil sie Flexibilität der Gestaltung mit hoher Erwartungssicherheit verbindet, doch wurden die organisationsstrukturellen Konsequenzen für die vertragschließenden Teilkollektive bisher kaum systematischer Analyse unterzogen.

II. Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Organisationsstruktur

Britische und deutsche Arbeitgeberverbandsorganisationen der metallverarbeitenden Industrie bestehen innerhalb eines diffusen Repräsentationssystems, in dem der einzelnen Unternehmung funktional differenzierte Interessenvertretungen auf verschiedenen territorialen Ebenen angeboten werden. In beiden Ländern hat sich für den weitgehend einheitlich definierten Bereich der metallverarbeitenden Industrie eine Interessenvertretungsform ausdifferenziert, welche sozialpolitische Interessenorientierungen auf sektoraler Ebene landesweit vereinheitlicht (Fachspitzenebene: Engineering Employers' Federation bzw. Gesamtverband metallindustrieller Arbeitgeberverbände) dabei aber eine funktional differenzierte Vertretungsebene auf regionaler, zum Teil auch lokaler Ebene kennt. Die Fachspitzenverbände beider Länder gehören ihrerseits Zentralverbänden an. In der BRD besteht neben der BDA als sozialpolitischem Dachverband ein wirtschaftsfachliches Pendant (BDI). In GB besteht für beide Interessenorientierungen ein gemeinsamer Dachverband (CBI). Diesem gemischt-gewerblichen Dachverband können - im Unterschied zur BRD - auch Einzelunternehmen mit Direktmitgliedschaft angehören. Von der CBI werden deshalb auch Serviceleistungen angeboten, welche in GB also nicht den sozialpolitischen Fachverbänden vorbehalten bleiben. Die untersuchten Verbände führen auf sektoraler Ebene Verhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen mit der Interessenverbandsorganisation der Arbeitnehmer. Diese besteht in GB aus einer relativ losen Föderation von 22 Einzelgewerkschaften mit unterschiedlichem Organisationsprinzip (CSEU), welche eine große industriell-organisierte Gewerkschaft (AUEW), eine allgemeine Gewerkschaft (TGWU) und verschiedene kleinere berufsbezogene Gewerkschaften von Arbeitern und Angestellten kombiniert. In der BRD bestehen bekanntlich Beziehungen zu einem Interessenverband der Arbeitnehmer mit industriegewerkschaftlichem Geltungsbereich und zentral-orientierter Kompetenzverteilung.

Die Aufgabenorientierungen beider Verbandsorganisationen unterscheiden sich insbesondere darin, daß der britische Verband neben den Funktionen inhaltlicher Normierung auf sektoraler Ebene Aufgaben in der außerbetrieblichen Konfliktregulierung wahrnimmt. 1) Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen (also EEF und CSEU) finden erstmals 1922 (Vorläufer dieser Regulierung 1898) auf zentraler Ebene zu einem mehrstufigen hierarchischen Konfliktregulierungsverfahren (Procedure for the Avoidance of Disputes) mit dem betriebsbezogene Konflikte zunächst betriebsinterne dann betriebsexterne Behandlung unter Beteiligung der Interessenorganisationen erfahren. Unternehmen akzeptieren mit ihrer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband die vereinbarten Verfahrensregelungen und anerkennen damit auch die über die CSEU in die Vereinbarung eingeschlossenen Gewerkschaften. Der Schwerpunkt der Verfahrensregulierungen liegt bei Problemen der Lohnstruktur, welche häufig als Lohnfindungsprobleme erscheinen, die wegen der geringen Verbreitung und Anerkennung neutralisierender arbeits- und leistungsbewertender Verfahren ständig auf dem Verhandlungswege entschieden werden müssen, ohne daß eine verrechtlichte Betriebsverfassungsstruktur Kompetenzen festlegt. Insofern leisten die britischen Interessenorganisationen einen wichtigen Beitrag zur Konfliktregulierung, welcher nicht zuerst Rechtsberatung oder Rechtsvertretung bedeutet, sondern Beratung und Vertretung beim Ausgleich auf dem Verhandlungswege. Diese Reihenfolge wird auch durch die zunehmende Bedeutung der Arbeitsschutzgesetzgebung nicht umgekehrt, obwohl hierdurch zahlreiche Konfliktgegenstände arbeitsgerichtlicher (industrial tribunals) Rechtssprechung unterliegen (unfair dismissal, redundancy etc.). Den Verfahrensregeln immanent ist die Vereinbarung der Interessenorganisationen über einen Verzicht auf Arbeitskämpfmaßnahmen während der Verhandlungsdauer.

Erklärungsbedürftig erscheinen neben den Unterschieden in der Funktionsdifferenzierung der Arbeitgeberverbandsorganisationen auch Wandlungen in der Funktionsverteilung zwischen den Verbandsebenen. Die britische Verbandsorganisation ist gekennzeichnet durch formale Kompetenz der Zentralebene für Verhand-

lungen mit der Interessenorganisation der Arbeitnehmer über Lohn- und Arbeitsbedingungen und die Verfahrensregelung zur Konfliktregulierung. Ein Wandel in der funktionalen Differenzierung ist insofern festzustellen, als in GB Funktionen der Konfliktregulierung der Zentralebene entzogen wurden und auch die inhaltlichen Verhandlungsergebnisse der Zentralebene an Relevanz verloren haben. Demgegenüber ist die funktionale Differenzierung im Verband der BRD gekennzeichnet durch eine zunehmende Bedeutung der Fachspitzenebene, an welche Regionalverbände ihre formale Kompetenz abtreten, um eine höhere Effektivität der Verhandlungsführung zu erreichen. Hinzu kommt, daß Verhandlungsgegenstände an Bedeutung gewinnen, welche schon bisher zentral vereinbart wurden.

Bei einem Vergleich von Organisationsgrad und Repräsentationsstruktur beider Organisationen erscheint erklärungsbedürftig, daß in GB bei einem insgesamt niedrigeren Organisationsgrad insbesondere zahlreiche Großunternehmen mit regional verteilten Betrieben (multi-establishment-companies) bei zentralisierten industriellen Beziehungen dem Verband fernbleiben, bzw. öffentlich die Fortdauer der Mitgliedschaft diskutieren. Demgegenüber sind vergleichbare deutsche Unternehmen fast ausschließlich Verbandsmitglieder. Hierbei handelt es sich zum Teil um Tochtergesellschaften derselben multi-nationalen Konzerne, welche in der BRD Verbandsmitglieder sind in GB aber nie Mitglied waren bzw. ihre Mitgliedschaft aufgegeben haben.

III. Grundzüge industrieller Beziehungen in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland

Die industriellen Beziehungen in GB und der BRD unterliegen unterschiedlichen Stabilisierungskonzepten für das Verhältnis zwischen wirtschaftlichem und politischem System. In der BRD erfolgt eine Intervention des politischen Systems primär im Verfahrensbereich: Auf der Betriebsebene bestimmen die Normen des Betriebsverfassungsgesetzes den Kompetenzrahmen des Betriebsrats und legen seine Anerkennung durch den Arbeitgeber bei gleichzeitigem offiziellen Verzicht auf eine ressourcenbezogene Konfliktaustragung durch Arbeitskampf fest.

Auf der Tarifebene besteht eine normative Geltung der Verhandlungsergebnisse der Interessenorganisationen. Verhandlungsergebnisse können durch rechtliche Vorschrift auf Nichtmitglieder übertragen werden. Tarifliche Rechte sind unverbrüchlich: Eine Rechtsprechung darf bei einem Unterschreiten der Tarifnormen nicht postulieren, es sei in einem freien Arbeitsvertrag eine Vereinbarung geschlossen worden, welche die Tarifnormen bewußt unterbietet. Die schuldrechtliche Wirkung des Tarifvertrags beinhaltet eine Friedenspflicht, welche sowohl ein Unterlassen von Arbeitskampfmaßnahmen während der Laufzeit des Vertrages als auch die Verpflichtung der Organisationsführung beinhaltet, auf die Verbandsmitglieder einzuwirken, wenn diese versuchen sollten, den 'Arbeitsfrieden' zu brechen. Diese rechtliche Struktursteuerung der industriellen Beziehungen durch Zuordnung der Verhandlungsgegenstände zu bestimmten Verhandlungsebenen und Verhandlungsrollen sowie durch Bestimmung des Verhandlungsablaufs und der Konfliktaustragung läßt Strukturgrenzen entstehen, welche Abweichungen als Verstöße gegen Rechtsnormen erscheinen lassen und damit eine Entlastung des Verhandlungsbereichs darstellen, indem die Verhandlungspartner auf die rechtlichen Strukturgrenzen gerade gegenüber Organisationsmitgliedern verweisen können. Dieser Struktursteuerung kann so eine stabilisierende Wirkung auf bestimmte Organisationsstrukturen zugesprochen werden, indem sie die Autorität der Organisationsleitung im sektorbetonten Verhandlungs- und Konfliktverlauf stärkt.

Im Bereich inhaltlicher Normierung bezieht sich die Intervention des politischen Systems vor allem auf den Arbeitsschutzbereich und spart den Bereich der Lohn- und Gehaltsbedingungen weitgehend aus (Tarifautonomie).

Die britischen industriellen Beziehungen lassen sich abgrenzend dadurch kennzeichnen, daß eine rechtliche Strukturierung des Interaktionssystems auf Interessenorganisationsebene weitgehend entfällt. 2) Kollektiven Vereinbarungen fehlt sowohl eine normative als auch eine schuldrechtliche Verbindlichkeit. Diese wird vom Recht zwar nicht ausgeschlossen, aber auch nicht vorgegeben, weil die Rechtsprechung davon ausgeht, daß lediglich

beim einzelnen Arbeitsvertrag nicht aber bei Vereinbarungen zwischen Organisationen eine rechtsverbindliche Absicht vorliegt. Dieser dem Prinzip des 'voluntarism' immanente Verzicht des staatlich-rechtlichen Systems auf heteronome Strukturbegrenzung des Verhandlungssystems wurde nicht einmal in der Periode des Industrial Relations Act ausgeschlossen, als durch eine 'disclaimer clause' Vertragscharakter der Vereinbarungen verhindert werden konnte. Nach neuerer Gesetzgebung (TULRA, 1974) wird die verfahrensrelevante Autonomie des Verhandlungssystems noch dadurch unterstrichen, daß Friedenspflicht-analoge Regelungen einer besonderen Form und ausdrücklichen kollektiven Bestätigung bedürfen, um einzelvertragliche Rechtsgeltung beanspruchen zu können. Insbesondere ist eine Illegalisierung von Arbeitskampfformen, welche einem relativ weit definierten wirtschaftlichen Ziel (trade dispute) dienen, überhaupt nur auf individueller Ebene möglich (breach of contract).

Der Verzicht des politischen Systems auf Struktursteuerung im Verfahrensbereich, welcher eine Abgrenzung von Interessenkonflikten und Rechtskonflikten erschwert, hat dazu geführt, daß industrielle Beziehungen in Bezug auf ihre wesentlichen Elemente stärker unterschiedlichen externen Einflüssen entsprechend strukturell variieren.

Die Verfahrensnormen bleiben im Bereich der industriellen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen und werden ressourcenbezogen gestaltet. Dementsprechend variieren sowohl die Zuordnung bestimmter Verhandlungsgegenstände zu bestimmten Ebenen, als auch die Konfliktformen, die Verhandlungsrollen und das Ausmaß der Enttäuschungsfestigkeit von Vereinbarungsinhalten. Verfahrensregelungen werden als dem Verhandlungsbereich zugehörig begriffen und dementsprechend variabel gedacht und gestaltet.

Auffallend ist die in beiden Ländern unterschiedliche Sensibilität der Interessenorganisationen gegenüber staatlichen Interventionen: Während die britischen Organisationen ein weitgehendes Mißtrauen gegenüber verfahrensbezogener Verrechtlichung bestimmt, weil ihre strukturellen Implikationen für Organisationsaufbau erkannt sind, werden verfahrensbezogene richter-

rechtliche Normierungen in der BRD von der Organisationsleitung kaum problematisiert, obwohl - oder gerade weil-sie mit Strukturverhärtungen einhergehen. Demgegenüber zeigen britische Organisationen eine wenn auch partielle und temporäre Konzessions- und Kooperationsbereitschaft in Bezug auf inhaltliche Normierungen, welche das politische System in Form von Einkommenspolitik in den Gestaltungsbereich industrieller Normierung einführt, während in der BRD eine aufwendige Verteidigung dessen, was als Tarifautonomie plakatiert wird, interessenverbandliches Handeln kennzeichnet.

IV. Organisationsstrukturen und Verhandlungsstrukturen - Ansätze zur Interpretation von Interdependenzen

Der weitgehende Verzicht auf eine rechtliche Reglementierung und Sanktionierung der Verfahrensnormen im betrieblichen und überbetrieblichen Bereich beläßt in GB Gestaltungs- und Geltungsprobleme im Verhandlungsbereich betriebsbezogener und überbetrieblicher Interessenorgane der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die ressourcenbezogen variierende und rechtlich kaum gesteuerte Struktur industrieller Beziehungen in GB läßt sich zur Erklärung der Besonderheiten in der Aufgabenorientierung und Organisationsstruktur des Arbeitgeberverbands heranziehen. Das beschriebene Verfahrensarrangement zur Konfliktregulierung unterliegt Wandlungen, in denen sich Unterschiede in der Konfliktfähigkeit der Arbeitnehmervertretungsebene niederschlagen: Für den Untersuchungszeitraum (nach 1965) ist zunächst festzustellen, daß den industriellen Verfahrensnormen eine Indikatorfunktion zugemessen wurde: Ihre konfliktregulierende Wirkung wurde zu einem wichtigen Bewertungskriterium britischer industrieller Beziehungen. Untersuchungen und öffentliche Stellungnahmen zu verfahrenswidrigen und nichtgewerkschaftlichen Arbeitskämpfen (unconstitutional und unofficial strikes) thematisierten Geltungsdefizite in den Verfahrensregelungen als Schwäche des Systems industrieller Beziehungen und verlangten entsprechende Korrekturen. Ließen sich nicht-gewerkschaftliche Streikbewegungen in der BRD lange ignorieren bzw. nachträglich in offizielle Konfliktabläufe integrieren, so wurden in GB nicht-gewerkschaftliche Streiks als nicht-verfahrenskonforme

Streiks Gegenstand von Erörterungen, welche auf eine Behebung bestimmter Streikursachen, eine Änderung der industriellen Verfahrensregelungen oder auch auf eine wirksame Illegalisierung der verfahrenswidrigen Streiks abzielten. Dabei wurde von Befürwortern einer Verrechtlichung problematisiert, daß die einzelnen Verfahrensschritte selbst Gegenstand arbeitskampfbezogener Auseinandersetzungen wurden, insofern als die Benutzung von Verfahrensregelungen selbst bereits zum Verhandlungsgegenstand wurde. Die Kritik an der hierarchischen Konfliktregulierung wurde von gewerkschaftlicher Seite als Kritik an der arbeitgeberlastigen Formalstruktur des Verfahrens formuliert. In der metallverarbeitenden Industrie gestattete eine 'status-quo-clause' lediglich den Arbeitgebern nicht aber den Arbeitnehmern Änderungen der Arbeits- und Lohnbedingungen vor Abschluß des Verfahrens. Das einseitige Stillhaltegebot wurde als realitätsferne Grenzziehung zwischen Dispositionsbefugnis der Arbeitgeber und gewerkschaftlicher Verhandlungsmöglichkeit interpretiert. Die Aufkündigung der geltenden Verfahrensregelung durch die sektorale Arbeitnehmervertretung (CSEU) erfolgte 1971 vor allem unter dem Eindruck einer drohenden staatlichen Intervention durch Rechtsschutz für die bestehenden 'dispute procedures', welche eine staatlich-rechtliche Interventionsmöglichkeit in den Verfahrensbereich begründet hätte. Der Abbruch der Verfahrensregelung beschleunigte einen Strukturwandel der Arbeitgeberorganisationen in der metallverarbeitenden Industrie. Faktische Konsequenz der Unterbrechung der Verfahrensregelung war nämlich eine Reduktion der Anzahl derjenigen Konfliktfälle, welche auf Fachspitzenebene behandelt wurden. Demgegenüber behielten die regionalen Verbände trotz offizieller Aufkündigung der Verfahrensregelungen weiterhin ihre Bedeutung für die tatsächliche Konfliktregulierung: Arbeitgeberrepräsentanten wurden bis zur Regionalebene mit der Konfliktregulierung befaßt, eine Hinzuziehung der Fachspitzenebene entfiel weithin. Diese Regelung, welche unter Effizienzgesichtspunkten günstig beurteilt wurde, konnte - nachdem durch Rücknahme des Industrial Relations Act die staatliche Verrechtlichungsdrohung entfiel - formell durch ein neues Verfahren bestätigt werden (1976), insofern als darin

die Fachspitzenebene aus der Konfliktregulierung auch offiziell weitgehend ausgeklammert blieb.

Versuche der Fachspitzenebene für den Funktionsverlust durch geringeren Anteil an der Konfliktregulierung und abnehmende Relevanz der Regelung von Lohn- und Arbeitsbedingungen auf sektoraler Ebene Ausgleich zu finden, werden dadurch erschwert, daß Aufgabenstellungen, welche auf sektoraler Ebene adäquat generalisierbar und nicht auf die Ebene des Regional- oder Dachverbands wirkungsvoller übertragen werden können, schwer aufzufinden sind.

Die beschriebene Funktionsverlagerung von der Zentral- auf die Regionalebene erscheint den mit der Mitgliedschaftsfrage befaßten Großunternehmen insofern problematisch, als auf der Ebene des Regionalverbandes nicht diejenigen Koordinationsleistungen möglich sind, die eine Unternehmensleitung für erforderlich hält, welche die Rationalisierungsvorteile eines 'company-wide-bargaining' wahrnehmen möchte. Die regionale Ebene 'unterbietet' dementsprechend die für Großunternehmen notwendigen Generalisierungsleistungen: Die verbandsbezogene Konfliktregulierung auf Regionalebene erreicht nicht die unternehmensbezogene Verhandlungsebene. Dementsprechend konkurrieren die faktische Regionalisierung des Verbands mit auf dieser Ebene leistungsfähigen Verbandsorganisationen mit dem Zentralisierungsversuch der industriellen Beziehungen in 'multi-establishment-companies', welche die relative Strukturautonomie der industriellen Beziehungen unternehmensbezogen ausfüllen wollen.

Hinzu kommt, daß die staatliche Einkommenspolitik - soweit sie korporativ legitimiert ist - auf der Ebene des gemischt-gewerblichen Dachverbandes durch Direktmitgliedschaft eher beeinflussbar scheint, als wenn der Unternehmenseinfluß durch Proporzrücksichten in den Repräsentationsgremien des Fachspitzenverbandes zusätzlich gefiltert wird.

Im westdeutschen Verband ist die Fachspitzenebene (Gesamtverband) primär Koordinationsgremium für inhaltsbezogene verbandliche Tätigkeit. Ihre funktionale Bedeutung erhält sie bei formaler Eigenständigkeit der Regionalverbände insbesondere als

Gegenorganisation zur metallindustriellen Einzelgewerkschaft, die auf Industrieebene organisiert ist. Letztere ist insgesamt in der Lage, eine weitgehend zentral geplante Tarifpolitik einheitlich durchzusetzen. Arbeitgeberrepräsentation muß deshalb, will sie nicht Verhandlungsvorteile einräumen, zu einer Koordination der Interessenvertretung finden, welche die bestehenden Interessendivergenzen (Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit, Lohnstruktur, Stellung im Konjunkturablauf) entlang der geltenden formalen Vertretungsstrukturen zum Ausgleich bringt.

Beobachtbar ist eine Zentralisierung der Verhandlungsführung auf Fachspitzenebene bei Fortbestand eines nachträglichen Zustimmungszwangs auf Regional- und Lokalebene durch die Verbandsmitglieder. Insgesamt läßt sich also eine faktische Aufgaben- und Kompetenzverlagerung von der Regionalebene auf die Fachspitzenebene beobachten, eine Zentralisierung, welche nur insoweit auf Dauer gestellt werden kann, als sie den Mitgliedern gegenüber unter Effektivitätsgesichtspunkten legitimiert werden kann. Diese Entwicklung wird verstärkt durch die gewachsene Bedeutung der Tarifabschlüsse für das Effektivlohn-niveau und die Verlagerung tarifpolitischer Aktivitäten auf effektiv gültige Lohnrahmen- und Manteltarifbestimmungen.

Potentielle Verhandlungsvorteile einer zentralisierten Industriegewerkschaft im Rahmen einer verrechtlichten Verhandlungsstruktur können auch für den hohen Organisationsgrad bei gleichmäßiger Repräsentationsstruktur verantwortlich gemacht werden. Der bekannte Fall eines in der BRD gelegenen amerikanischen Automobilunternehmens, welches die Verhandlungen um einen Firmentarifvertrag durch seinen Beitritt zum Arbeitgeberverband unterbrechen konnte, weil ihm nunmehr der Schutz durch die Friedenspflicht aus dem Verbandstarif zugute kam, zeigt, welche Vorteile dem Arbeitgeber durch eine Verbandsmitgliedschaft entstehen. Führt die Gewerkschaft den Streik nämlich trotzdem durch, so haftet sie u.a. wegen Verletzung der Friedenspflicht, die nicht nur dem Tarifpartner, sondern auch dessen Mitgliedern gegenüber besteht. Weiterhin bewilligt die herrschende arbeitsrechtliche Meinung dem einzelnen Arbeit-

geber, daß er infolge seiner Koalitionsfreiheit als Verbandsmitglied auch nach Ablauf der Friedenspflicht nicht dazu gezwungen werden kann, allein mit der Gewerkschaft einen Firmentarifvertrag abzuschließen. Dementsprechend entfällt auch ein Zwang zu einer 'Öffnungsklausel', die Firmentarifverträge mit einzelnen tarifgebundenen Arbeitgebern zuläßt. Unternehmen erhalten also durch eine Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbandsorganisationen die Möglichkeit, Verhandlungen in verbandsbezogene Interaktionsstrukturen zu überführen. Diese schützen infolge staatlich-rechtlicher Normierung vor einer Isolierung im Arbeitskampfball, insofern als nunmehr arbeitskampfbezogene Konflikte Auseinandersetzungen zwischen Verbandsorganisationen darstellen und unternehmensbezogene Arbeitskampfmaßnahmen mit Gegenmaßnahmen der Arbeitgeberorganisationen beantwortet werden können, für die rechtlich definierte Verfahrensnormen bestehen.

Die hier nur ansatzweise darstellbaren Unterschiede in den industriellen Beziehungen beider Länder lassen erkennen, daß nicht nur Organisationen und Gegenorganisationen einander entsprechende Strukturen aufweisen, sondern daß sich die Organisationsstrukturen auf Verhandlungsstrukturen beziehen lassen, welche entsprechend den unterschiedlichen Steuerungs- und Integrationskonzeptionen der politischen Systeme variieren.

- 1.) Zu den Verfahrensnormen in der britischen metallverarbeitenden Industrie vergl. insbes.:

Hyman, Richard: Disputes Procedures in Action, London 1972
 und Singleton, Norman: Industrial Relations Procedures, London 1975

- 2.) Hepple, B.A. und O'Higgins, Paul: Encyclopedia of Labour Relations Law. Vol. 1, London 1972 ff.