Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 70 (1978)

Heft: 3

Artikel: Die Lage der Arbeitnehmer in Grossbritannien

Autor: Brügel, J.W.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354893

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Die Lage der Arbeitnehmer in Grossbritannien

J. W. Brügel

Die Nachrichten aus Grossbritannien, die den kontinentalen Zeitungsleser jetzt erreichen, sprechen fast ausschliesslich von schweren wirtschaftlichen und politischen Krisen. Beherrschen diese aber auch das Alltagsleben auf der britischen Insel? Sie tun es nicht einmal in Nordirland, wo Fememorde zu Alltagserscheinungen geworden sind, aber Hunderttausende täglich in Ruhe ihrer Arbeit nachgehen. Wer nicht selbst an Ort und Stelle Gelegenheit hat, durch einige Zeit die Lebensverhältnisse in Grossbritannien zu studieren, und sich höchstens an den für Schweizer vorteilhaften Einkaufsmöglichkeiten orientiert, macht sich von ihnen entweder keine oder eine falsche Vorstellung. Inwieweit beeinflussen der dauernde Verfall des Wertes der Währung, die Inflation und die mit ihr einhergehende Massenarbeitslosigkeit die Lebenshaltung der britischen Arbeiter? Steht die im Amt befindliche Labourregierung dem Lauf der Dinge tatenlos gegenüber?

Sozialversicherung und Gesundheitsdienst

Ehe wir einen Blick auf die die Lebensverhältnisse der arbeitenden Menschen auf der britischen Insel mitbestimmenden Reformen werfen, die das Werk der gegenwärtigen Labourregierung sind, sei vorausgeschickt, dass die sozialistischen Regierungen der sechziger und siebziger Jahre auf dem von der Regierung Attlee (1945–1951) geschaffenen Fundament weiterbauen konnten, die zwei grundlegende Reformen verwirklicht hat: die Sozialversicherung der ganzen Bevölkerung (National Insurance) – also nicht nur der in einem Arbeitsverhältnis stehenden – und den gleicherweise allumfassenden Staatlichen Gesundheitsdienst (National Health Service). Die Leistungen der National Insurance umfassen Alters-, Invaliditäts- und Witwenrenten, Krankengeld, Sterbegeld und Kinderzuschüsse, dazu bei Personen im Anstellungsverhältnis Unfallrenten und Arbeitslosenunterstützungen. Ein von der Regierung Wilson 1975 verabschiedetes Gesetz ersetzt die bisher einheitliche, vom Verdienst unabhängige Altersrente von 1978 an bei Personen, die in einem Arbeitsverhältnis gestanden sind, durch eine dem früheren Verdienst angepasste. Das neue Schema wird sich allerdings erst nach 20 Jahren voll auswirken. Die bisher nur an Familien mit mindestens zwei Kindern ausbezahlten Kinderzuschüsse werden seit 1977 auch an solche mit nur einem Kind gezahlt. Eine sozialpolitische Reform der Regierung Heath hat nach der Kinderzahl

gestaffelte Staatszuschüsse für Familien eingeführt, deren Arbeitseinkommen unter einer bestimmten Grenze liegen.
Der Staatliche Gesundheitsdienst (NHS) garantiert freie ärztliche und Krankenhausbehandlung für jedermann. Für die Verschreibung von Medikamenten und für fachärztliche Behandlung (Zahnarzt, Prothesen usw.) wird ausser bei Überalterten und Kindern eine Gebühr erhoben. Es bleibt jedermann freigestellt, sich von einem nicht in den NHS eingegliederten Arzt oder einer dieser Kategorie zuzurechnenden Heilanstalt entgeltlich behandeln zu lassen. Hingegen ist die Tendenz der Labourregierung aus Erwägungen der sozialen Gerechtigkeit darauf gerichtet, die noch bestehenden (etwa 4000) «Zahlbetten» in öffentlichen Krankenhäusern zu beseitigen, beziehungsweise sie dem NHS zur Verfügung zu stellen. Ein Gesetz aus dem Jahre 1976 macht mit der Kassierung von 1000 solcher Betten den ersten Schritt.
Die das ganze Volk erfassende Versicherung und der Gesundheitsdienst werden teils durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, teils aus dem Staatshaushalt finanziert.

Arbeitsrecht

Was hat, jenseits des Streites darum, ob der Bekämpfung der Inflation oder der der Arbeitslosigkeit Vorrang gegeben werden sollte, die gegenwärtige Labourregierung getan, um in konkreten Fällen der Arbeitslosigkeit vorzubeugen oder das Los ihrer Opfer zu lindern? Hier muss vor allem ein von der ersten Regierung Wilson (1964–1970) verwirklichtes Gesetz für Abgangszahlungen an Entlassene (Redundancy payment) vermerkt werden, das die Arbeitgeber verpflichtet, von ihnen entlassenen Arbeitnehmern die bisherigen Bezüge bis zur Höhe eines Jahreseinkommens auszuzahlen.
Wesentliche Verbesserungen der rechtlichen Position der Arbeitnehmer brachte das Gesetz zum Schutz der Beschäftigung (Employment Protection Law) des Jahres 1975. Dieses Gesetz stellte zunächst den bis dahin auf der Grundlage der Freiwilligkeit arbeitenden Schlichtungsdienst (Advisory, Conciliation and Arbitration Service, kurs ACAS) auf eine rechtliche Grundlage und wies ihm wichtige Funktionen zu.
ACAS wirkt als beratende Instanz in Arbeitsstreitigkeiten und kann zu ihrer Schlichtung angerufen werden. Es kann Konflikte der Schiedsgerichtsbarkeit durch ein hierfür neugeschaffenes Organ (Central Arbitration Committee) unterbreiten, welches eine bindende Entscheidung über Beschäftigungsbedingungen im konkreten Falle zu erlassen berechtigt ist, falls ein Arbeitgeber die Anerkennung einer Gewerkschaft als Vertragspartner verweigert und die Schlichtungsbemühungen von ACAS vergeblich geblieben sind.

Das Gesetz verstärkt nach vielen Richtungen die Rechtslage der Gewerkschaften, denen zum Beispiel geplante Entlassungen gemeldet werden müssen, worauf sie Einspruch erheben können, auf dessen Begründung die Arbeitgeber Rücksicht zu nehmen haben. Eine geplante Entlassung von 100 und mehr Arbeitnehmern muss mindestens 80 Tage vorher gemeldet werden. Die Gewerkschaften haben Anspruch auf Informierung durch den Arbeitgeber über Punkte, die zur Führung von Tarifverhandlungen notwendig sind. Entscheidet ein Arbeitsschiedsgericht (Industrial Tribunal), dass eine Entlassung unbegründet war (unfair dismissal), kann die Wiedereinstellung oder finanzielle Entschädigung des Betroffenen verfügt werden. (Ein Industrial Tribunal ist eine unabhängige, aus einem Juristen als Vorsitzenden und zwei Beisitzern bestehende Instanz, die über Beschwerden wegen ungerechter Entlassung und ähnliche Beschwerden entscheidet.) Wesentliche Verbesserungen bringt das Gesetz in bezug auf den Schutz weiblicher Arbeitnehmer im Mutterschaftsfall.

Arbeit für Arbeitslose

Bei aller Tragik des Schicksals der Arbeitslosen besteht doch gegenüber der Vorkriegszeit der grundlegende Unterschied, dass die jetzt längstens ein Jahr im Rahmen der National Insurance ausgezahlten Arbeitslosenunterstützungen zusammen mit verschiedenen Härtezulagen ein ansehnliches Ausmass erreichen, das die Zerstörung der Konsumkraft der Betroffenen verhütet.
Ein starkes Kontingent der Arbeitslosen wird von der schulentlassenen Jugend gestellt, und hier haben verschiedene Projekte eingesetzt, um den Jugendlichen den Antritt einer Beschäftigung zu ermöglichen. Für jeden Arbeitslosen im Alter von 20 Jahren, den er einstellt, hat ein Arbeitgeber ein halbes Jahr lang Anspruch auf einen Staatszuschuss von 10 Pfund wöchentlich. Ein neues Projekt (Job Release Scheme) bietet in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit Männern im Alter von 64 und Frauen im Alter von 59 Jahren – ein Jahr vor Erreichung des Rentenalters – einen bis zur Erreichung dieses Datums und höchstens ein Jahr lang auszuzahlenden Staatszuschuss von 23 Pfund wöchentlich für den Fall an, dass der oder die Betreffende die Arbeit zugunsten eines jugendlichen Arbeitslosen aufgibt. Das ist gekoppelt mit einem staatlich subventionierten Programm der Schaffung von 11 000 neuen Arbeitsplätzen (Job Creation Scheme) und verbesserten Schulungsmöglichkeiten für jugendliche Arbeitslose (Work Experience Programme). Die Hoffnung ist, auf diese Weise 80 000 jugendliche Arbeitslose in ein Beschäftigungsverhältnis zu bringen.

Gleiche Rechte für Frauen

Durch zwei gesetzliche Vorkehrungen wurde, soweit sich solche Dinge auf dem Gesetzeswege zufriedenstellend regeln lassen, die rechtliche Position der arbeitenden Frauen verbessert. Ein von der ersten Regierung Wilson durchs Parlament gebrachtes Gesetz sah von 1970 an die stufenweise Angleichung der Frauenlöhne an die für Arbeiten der gleichen oder vergleichbaren Kategorie gezahlten Männerlöhne vor. Die volle Gleichberechtigung hatte zum Jahresende 1975 vollzogen zu sein. Gegen im Verhandlungswege nicht zu beseitigende Verletzungen des Gleichheitsprinzips steht die Beschwerde an ein Industrial Tribunal offen.
Zugleich ist ein neues Gesetz gegen die Diskriminierung der Frauen auf allen anderen Gebieten (Sex Discrimination Act) in Kraft getreten. Eine neue Instanz, die Equal Opportunities Commission (Kommission für Chancengleichheit), hat über die Einhaltung beider Gesetze zu wachen. Durch den Sex Discrimination Act wird auf dem Gebiete der Beschäftigung die Benachteiligung einer Frau (und natürlich auch eines Mannes) aufgrund der Zugehörigkeit zu ihrem (oder seinem) Geschlecht bei Anstellung, Beförderung usw. untersagt. Die durch die Natur der Beschäftigung unerlässlichen Ausnahmen von dieser Regel sind genau definiert.

Mitbestimmung

Zur Abrundung unserer Darstellung wäre schliesslich noch etwas über das Mitbestimmungsproblem zu sagen, wenngleich das für Grossbritannien Zukunftsmusik ist. Während eine Minderheit im TUC (Eisenbahner, Pöstler) immer Anschauungen vertrat, die den westdeutschen Vorstellungen von Mitbestimmung verwandt waren, war die traditionelle Einstellung der TUC-Mehrheit und damit der Labour Party negativ. Die Gewerkschaftsfunktionäre, die seit 1945 in der Leitung nationalisierter Betriebe berufen worden sind, mussten aus ihren früheren Funktionen ausscheiden, weil man der Meinung war, sie wären sonst einem Interessen- und Gewissenskonflikt ausgesetzt, da sich die gewerkschaftliche Tendenz der Verteidigung der Rechte ihrer Mitglieder mit der Vertretung der Interessen auch eines nationalisierten Betriebs nicht vereinbaren lasse. Dementsprechend stand man natürlich auch der Übernahme leitender Funktionen in der Privatwirtschaft durch Exponenten von Gewerkschaften – und nur solche würden in Grossbritannien als Arbeitervertreter anerkannt werden – ablehnend gegenüber. Seither hat sich, nicht zuletzt aufgrund der deutschen Erfahrungen, das Denken auf diesem Gebiet gewandelt, und der TUC hat sich, obwohl es noch viele Zweifler gibt, zu einem positiven Standpunkt durchgerungen.

Das wurde auch von der Regierung aufgenommen, die 1975 einen Ausschuss zum Studium dieser Frage eingesetzt hat. Der im Januar 1977 veröffentlichte Bericht der Ausschussmehrheit schlägt vor, dass Betriebe mit mehr als 2000 Beschäftigten als leitendes Organ einen Aufsichtsrat erhalten sollen, der zur Hälfte aus Gewerkschaftsvertretern besteht. Über die weitere Entwicklung auf diesem Gebiet soll gesondert berichtet werden.

Das im Wahlprogramm 1974 aufgenommene Versprechen einer «grundlegenden und nicht mehr rückgängig zu machenden Umverteilung der Vermögen» hat die Labourregierung nicht verwirklichen können. Die einen sagen, dass die Umstände das nicht gestattet hätten, während die anderen von versäumten Gelegenheiten sprechen. Ohne zu untersuchen, wer in diesem Streit recht hat, haben wir uns darauf beschränkt, die Tatsachen sprechen zu lassen.