

Wandlungen im englischen Arbeitsrecht. Teil I

Autor(en): **Bieligk, K.F.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **43 (1951)**

Heft 2

PDF erstellt am: **25.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-353482>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Wandlungen im englischen Arbeitsrecht

I.

Die Wandlungen, die die wirtschaftliche und soziale Struktur Englands in den vergangenen Jahrzehnten, ganz besonders aber in den letzten Jahren verändert haben, haben auch die *rechtliche* Stellung des Arbeiters in seinem Verhältnis zum Unternehmer und im Wirtschafts- und Sozialleben sowie die Stellung der Gewerkschaften im öffentlichen Leben nicht unberührt gelassen. Die Entwicklung des Sektors im allgemeinen Recht, der als Arbeitsrecht bezeichnet wird, ist in England hinter der technischen und allgemeinen Entwicklung der Produktionswirtschaft zurückgeblieben. Wohl gibt es seit Anfang des 19. Jahrhunderts eine Fabrikgesetzgebung, und der Zehnstunden-Arbeitstag wurde für einen Teil der englischen Industriearbeiter bereits 1844 gesetzlich festgelegt; aber diese Gesetzgebung erfasste in der Regel nur einen beschränkten Teil von Kindern, Jugendlichen, Frauen und Männern, die in den Textilhöhlen und anderen Fabriken schufteten. Der grösste Teil der Arbeiterschaft blieb von ihr ausgeschlossen. Ausser dieser starken Einschränkung bot sie die erforderlichen Hintertüren für jene Unternehmer, die sich um die Durchführung der ungenügenden Schutzmassnahmen für die Arbeiter drücken wollten. Die Fassung der Gesetze ermöglichte den Richtern meist eine Anwendung, die von den Recht suchenden Arbeitern nicht als dem Wortlaut und dem Sinn der Gesetze entsprechend und darum nicht als korrekt empfunden werden konnte. Gerade diese Erfahrung haben die Gewerkschaften in ihrer Frühzeit häufig machen müssen.

«Meister und Diener»

Die Gewerkschaften wurden in England 1823 gesetzlich zugelassen. Aber die Richter gebrauchten ihre Macht noch für länger als fünfzig Jahre, um ihnen die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder zu erschweren oder überhaupt unmöglich zu machen. Die sechs Landarbeiter, die 1834 zu sieben Jahren Verbannung nach dem damals noch unentwickelten Australien verurteilt wurden, nur weil sie eine Landarbeitergewerkschaft gegründet hatten, und die seitdem als *Märtyrer von Tolpuddle* unter den Millionen von Gewerkschaftern fortleben, sind nur ein Beispiel für die Klassenjustiz, die die ersten Anfänge eines Arbeitsrechts skrupellos ignorierte. Diese Richter repräsentierten die Geistesrichtung jenes Verteidigers der kurz vorher aufgehobenen Sklaverei in den Vereinigten Staaten, nach dem «das wirklich Entscheidende aller Zeiten an dem Verhältnis zwischen Arbeit und Kapital ist, dass die Arbeiter — ob

schwarz oder weiss — das Eigentum des Kapitals sein sollen.»
(J. C. Calhoun.)

Die rechtliche Stellung des englischen Arbeiters unter dem «Meister- und Diener-Gesetz», das bis 1875 als die *Grundlage des Arbeitsrechts* angesehen werden muss, wird von *Sidney Webb* in der Geschichte der britischen Gewerkschaften so geschildert:

«Wenn ein Unternehmer den Vertrag mit dem Arbeiter brach, auch wenn das absichtlich und ohne jeden Entschuldigungsgrund geschah, so konnte er nur für den Schaden belangt werden, oder wenn der in Frage kommende Lohn unter 10 Pfund Sterling betrug, so konnte das unterste Gericht den Betrag des Schadens bestimmen. Wenn dagegen der Arbeiter eigenmächtig den Arbeitsvertrag brach oder wenn er auch nur der Arbeit fernblieb oder sie unterbrach, so machte er sich eines *kriminellen* Verbrechens schuldig, für das er mit drei Monaten Gefängnis bestraft wurde. Diese Ungleichheit vor dem Gesetz wurde noch dadurch unterstrichen, dass der Meister in der gegen ihn anhängig gemachten Sache als vereidigter Zeuge aufmarschieren konnte. Wenn aber der Unternehmer gegen den Arbeiter klagte, so konnte dieser nicht Zeugnis in seiner eigenen Sache ablegen. Viele Urteile wurden oft nur auf die Aussagen des Unternehmers hin ausgesprochen. Ein einfacher Schöffenrichter hatte die Macht, Haftbefehle gegen den Arbeiter auszugeben. Es ist häufig geschehen, dass bei einem Streik Arbeiter nachts aus dem Bett geholt und ins Gefängnis gesetzt wurden, weil sie Vertragsbruch begangen hatten. Der Richter, der diese Entscheidung traf, war in vielen Fällen selbst ein Unternehmer. Die einzige Strafe, die verhängt werden konnte, war Gefängnis. Keine Berufung war möglich. War aber der Arbeiter wegen Vertragsbruchs verurteilt, so wurde er in der Regel auch für den angeblich entstandenen Schaden haftbar gemacht, und da er in den meisten Fällen nicht zahlen konnte, so öffneten sich ihm dafür wieder die Gefängnistüren.

Es war genau vor 75 Jahren, dass die Gewerkschaften eine grosszügige Aktion gegen dieses Gesetz und gegen eine wenige Jahre vorher beschlossene Ergänzung des Kriminalgesetzes führten. In den Parlamentswahlen von 1875 legten sie den Kandidaten ein Programm vor, in dem gefordert wurde, dass alle Ausnahmegesetze gegen die Arbeiter weggefegt würden und dass sie rechtlich auf gleichen Fuss mit den anderen Klassen des Volkes gestellt würden. Ihr Vorstoss war erfolgreich, und die Regierung Disraeli legte dem neuen Parlament das *Arbeitgeber- und Arbeiter-Gesetz* vor, das bis auf den heutigen Tag in Kraft ist. Nach diesem Gesetz sind Arbeitgeber und Arbeiter gleichberechtigte Partner eines Zivilvertrages. Die Gefängnisstrafe für das Aufgeben der Arbeit wurde abgeschafft. Es erfolgte die gesetzliche Anerkennung der Gewerkschaften endgültig und in vollem Umfange. Ebenso wurden ihre Methoden gesetzlich anerkannt. Das friedliche Streikpostenstehen wurde ausdrücklich erlaubt. Das Gesetz enthielt weitere Verbesserungen, die

verhindern sollten, dass voreingenommene Richter Strafen gegen die Gewerkschaften verhängen. Begriffe wie «Gewalttätigkeit» und «Nötigung» durften nur im Sinne des allgemeinen Kriminal-Strafgesetzes ausgelegt werden. Keine Handlung, die künftig eine Gruppe von Gewerkschaftern beging, konnte für strafbar erklärt werden, wenn sie nicht, von einer Einzelperson begangen, strafbar war. Auch das Recht zu kollektiven Verhandlungen fand gesetzliche Anerkennung.

Mit diesem Gesetz wurde das *moderne Arbeitsrecht* in England eigentlich begründet, und seine weitere Entwicklung wurde in den folgenden Jahrzehnten entscheidend von der erstarkenden Arbeiterbewegung und im besonderen von den Gewerkschaften bestimmt.

Arbeitsvertrag und Stellung des Arbeiters im Betrieb

Die Gleichberechtigung von Unternehmer und Arbeiter als Partner eines Zivilvertrages, die nunmehr nach dem Wortlaut des Gesetzes gegeben war, blieb solange weitgehend fiktiv, solange der Arbeitsvertrag eine *individuelle* Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen war. Die wirtschaftlichen und sozialen Umstände sicherten dem Unternehmer, der über die Produktionsmittel verfügte und der sich aus der Masse der sich anbietenden Arbeitssuchenden diejenigen auswählen konnte, die er wünschte, eine viel stärkere Position beim Abschluss des Arbeitsvertrages als dem Arbeiter. Erst durch die Gewerkschaften, die später mehr und mehr den individuellen Arbeitsvertrag durch den Kollektivvertrag verdrängten, konnte dieses Missverhältnis korrigiert werden.

Der *Kollektivvertrag* hat vor allem im letzten Jahrzehnt eine beachtliche Erweiterung erfahren. Er beschränkt sich häufig nicht mehr nur auf die Festsetzung des Lohnes, der Arbeitszeit und allgemeiner Arbeitsbedingungen, sondern bezieht auch andere Arbeits- und Betriebsangelegenheiten ein, deren Regelung bisher ausschliesslich der Entscheidung oder auch der Aufsicht des Unternehmers oder seiner Beauftragten unterlag. Dazu gehören die Einhaltung der Unfallverhütungs- und Schutzvorschriften, Wohlfahrtsmassnahmen usw. Während des Krieges und noch mehr in den Nachkriegsjahren sind von den Gewerkschaften Bemühungen unternommen worden, dem Betriebsarbeiter auch eine Mitberatung über Betriebs- und Unternehmungsangelegenheiten sowie in Fragen der Produktion zu gewähren. Es gibt Kollektivverträge, die bereits entsprechende Abmachungen enthalten. Im allgemeinen jedoch behält der Unternehmer das volle Recht der Kontrolle über die Tätigkeit des Arbeiters während der Arbeitsstunden wie über die Regulierung der Art und Weise, in der die Arbeit vor sich gehen soll. Der Beginn der Arbeitszeit, die Pausen, der Arbeitsplatz, die Anstellung des Vorarbeiters, von dessen Eignung oder Nichteignung das Arbeits-

verhältnis und die Stimmung im Betrieb oft entscheidend beeinflusst wird, sind weiter der Mitberatung oder Begutachtung der Belegschaft entzogen und werden allein vom Unternehmer bestimmt. Der Arbeiter ist verpflichtet, die Anordnungen auszuführen, wenn sie nicht eine unmittelbare Gefahr für ihn einschliessen. Die Betriebs- oder Arbeitsordnung, die häufig ohne Mitwirkung der Arbeiter zustande gekommen ist, enthält noch immer Anweisungen und Vorschriften für das Betragen der Arbeiter und legt Strafen für ihre Nichtbeachtung und auch für Zuspätkommen fest. Der Kollektivvertrag berührt diese zivilrechtlichen Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis nicht.

In dieser rechtlichen Stellung befinden sich die Arbeiter und Angestellten auch jener Unternehmungen, die sich als *co-partnership* bezeichnen, was etwa mit Teilhaberschaft zu übersetzen ist. Unternehmungen dieser Art sind keine Genossenschaften. Die Arbeiter, die formell als Teilhaber betrachtet werden, erhalten keine Dividende, deren Höhe durch sie oder ihre Vertreter mitbestimmt wird. Aktionärdividende und Direktorenaufwand werden vom Aufsichtsrat bestimmt; ebenso der Betrag, der von dem dann noch verbleibenden Profit an die *co-partner* zur Verteilung kommt. Das Gesetz bestimmt ausdrücklich, dass die Auszahlung eines Profitanteils *nicht* die Partnerschaft zwischen Arbeiter und Unternehmer statuiert. Soweit derartige «Partnerschafts»-Vereinbarungen bestehen, sind sie in jedem Falle so formuliert, dass nicht eine von ihnen den Arbeitern die vollen Rechte und Pflichten eines Partners *zusätzlich* zu denen eines Arbeiters gibt.

In zahlreichen Kollektivverträgen sind die *shop stewards* anerkannt; das sind von der Belegschaft gewählte Vertrauensleute; nur vereinzelt sind sie von den Gewerkschaften ernannt. Nach den Statuten der Gewerkschaften sollen sie auf die Einhaltung der Arbeitsbedingungen achten, die entweder im Orte üblich sind oder von den Gewerkschaften mit den betreffenden Unternehmern vereinbart wurden. Es obliegt ihnen die regelmässige Buchkontrolle der Gewerkschaftsmitglieder, und es gehört zu ihren Aufgaben, eine möglichst hundertprozentige Gewerkschaftszugehörigkeit der Belegschaft zu erreichen. Der *shop steward* ist der Vertreter der Arbeiter gegenüber dem Vorarbeiter und der Betriebsleitung. Das *shop steward*-System, entstanden am Ende des Ersten Weltkrieges, verlor in den folgenden Jahren stark an Bedeutung und kam erst während des Zweiten Weltkrieges wieder zur vollen Entfaltung. In diesen Jahren erwies es seine grosse positive Bedeutung für die Steigerung der Produktion und der Produktivität.

Für einzelne Industrien bzw. Gewerbe haben Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnisse eine geradezu revolutionäre Entwicklung durchgemacht. Das gilt insbesondere für die *Hafenarbeiter*, deren Arbeitsverhältnisse vor dem Kriege als ungeregelt bezeichnet werden muss-

ten. Sie hatten sich an jedem Tage bei der Arbeitsvermittlungsstelle in den Häfen einzufinden und hatten es dem Zufall der Wahl durch den Vorarbeiter zu verdanken, ob sie Beschäftigung hatten oder nicht. Dieser Zustand ist beseitigt, die Hafendarbeiter haben einen garantierten Arbeitslohn, gleichviel ob an allen oder nur an einigen Tagen Beschäftigung für sie vorhanden ist. Es besteht ein Hafendarbeiteramt, in dem die Unternehmer und Gewerkschaften in gleicher Stärke vertreten sind. Ihm unterstehen im ganzen Lande weitere 24 lokale Hafendarbeiterämter. Die Unternehmer sind nicht berechtigt, Strafen über die Arbeiter zu verhängen, sondern ihre Beschwerden über Disziplinlosigkeit der Arbeiter gehen an ein gemeinsames Gericht. Auch die Lohn- und Arbeitsverhältnisse für das *Hotel- und Restaurationsgewerbe* wurden während des Krieges zum ersten Male durch ein Gesetz geregelt, wodurch über 500 000 Arbeitern und Angestellten wesentlich günstigere Lohn- und Arbeitsbedingungen gesetzlich garantiert wurden.

Die Stellung der Arbeiter im Betrieb wird durch das 1948 in Kraft getretene *Gesetz über die Organisation und Entwicklung der Industrie* stark berührt. Sein Motiv ist die Stärkung der industriellen Kraft Englands und die Steigerung der industriellen Produktion. Es sieht die Errichtung von gemeinsamen Produktionsausschüssen in den einzelnen Industrien vor, die durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Unternehmer und in den einzelnen Unternehmungen von den Unternehmern, Arbeitern und unabhängigen Mitgliedern zu bilden sind. Es bricht der gleichberechtigten Mitwirkung der Arbeiter und ihrer Gewerkschaften an der Beratung von Produktionsfragen die Bahn. Zu den Aufgaben der gemeinsamen Produktionsausschüsse gehört die Beseitigung der Ungleichheit im Standard der verschiedenen industriellen Unternehmungen; Fragen der Forschung, der Statistik, der Organisierung der Industrie und der personellen Ausbildung. Damit ist ein Schritt in Richtung auf die Wirtschafts- und Betriebsdemokratie getan. Entgegen einer traditionellen Auffassung, die unter der «Wirtschaft» nur die Unternehmerkreise versteht, erachtet das Gesetz auch die Gewerkschaften und die Arbeiter als Bestandteil der Wirtschaft und gibt den Gewerkschaften eine mit den Unternehmerverbänden gleichberechtigte Stellung.

Aber die Industriellen setzen der Durchführung dieses Gesetzes und der Errichtung gemeinsamer Produktionsausschüsse heftigen Widerstand entgegen. So ist es in den vergangenen zweieinhalb Jahren nur in der Baumwoll- und in der Bekleidungsindustrie zu der Errichtung der Produktionsausschüsse gekommen. In der letzteren erst, nachdem eine Klage der Unternehmerverbände als unbegründet abgewiesen worden war. Daran ist zu erkennen, dass die grosse Mehrheit der Unternehmer nicht nur nichts von der Demokratie in der Wirtschaft und im Betrieb wissen will, sondern

dass sie darüber hinaus trotz Verträgen und Gesetzen eine Kontrolle über ihre Arbeiter als *conditio sine qua non* der Wirtschaftsorganisation betrachtet.

Für die nahezu 2 Millionen Arbeiter in den *nationalisierten Industrien* ist für die Mitberatung über Produktions- und Verwaltungsfragen ein viel grösserer Raum gegeben als in der Privatindustrie. In der Kohlenindustrie besteht ein beratender Ausschuss für das ganze Land, in dem die Vertreter der Bergarbeitergewerkschaften gemeinsam mit den Vertretern der staatlichen Kohlenverwaltung über nahezu alle die Industrie berührenden Fragen beraten. In den Bezirken und in den einzelnen Grubenunternehmen bestehen diese gemeinsamen Organe ebenfalls. Soweit es sich um die Anstellung von Gesundheits-, Wohlfahrts-, Sicherheits- und andern Grubenangestellten handelt, erstreben die Gewerkschaften ein gewisses Mitentscheidungsrecht. Auch in der nationalisierten Elektrizitätsindustrie steht ein beratender Reichsausschuss, in dem die Gewerkschaften gleichfalls vertreten sind und dem ähnliche Ausschüsse in den 14 Bezirken des Landes unterstellt sind. Die Verwaltung der verstaatlichten Eisenbahnen hat mit den Eisenbahnergewerkschaften eine Verständigung über gemeinsame Diskussionen mit den Vertretern der Arbeiterschaft über Vorschläge der Arbeiter in bezug auf Betriebsorganisation und Verwaltungsfragen getroffen und die aufmerksamste Berücksichtigung zugesichert. Die nationalisierten Industrien zeigen so die Tendenz der künftigen Entwicklung der rechtlichen Stellung des Arbeiters im Betrieb auf.

Freiwillige Kollektivverträge und Schiedszwangsverfahren

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen in England unterliegen grundsätzlich der *freiwilligen Vereinbarung* zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmerverbänden. Dennoch ist eine gewisse staatliche Intervention in einzelnen Industrien schon seit Jahrzehnten erfolgt. Bereits 1896 wurde ein Gesetz über *Verständigung in der Industrie* geschaffen, das noch heute die Grundlage für die freiwillige Verständigung und für die Untersuchung von Arbeitsstreitigkeiten bildet. Durch besondere Gesetze wurden weiter Mindestlöhne für die Bergarbeiter, ein zentrales Lohnamt für die Eisenbahner, eine Lohnregelung für die Landarbeiter und auch für weitere Arbeiterkategorien eingeführt. Die gründliche Untersuchungsarbeit einer Parlamentskommission über die Beziehungen von Unternehmern und Arbeitern in der Industrie während des Ersten Weltkrieges führte 1919 zu der gesetzlichen Errichtung eines *Industriegerichts*. Seine Aufgabe war die Beseitigung von Arbeitskonflikten. Die Mitglieder des Industriellen Gerichtshofes wurden vom Arbeitsminister ernannt. Sie müssen beiden Seiten der Industrie angehören,

und auch Unparteiische müssen sich unter ihnen befinden. Mindestens eine Frau soll ihm angehören. Der Arbeitsminister ernennt den Präsidenten und die Vorsitzenden der verschiedenen Unterabteilungen des Gerichtshofes; sie müssen den unabhängigen Mitgliedern entnommen werden. Der Minister kann dem Industriegerichtshof jeden Fall zur Entscheidung oder zur Beratung überweisen. Kommt der Gerichtshof nicht zu einer Entscheidung, so kann sie der Vorsitzende treffen. Der Minister hat das Recht, für jeden Arbeitskonflikt einen Untersuchungsausschuss einzusetzen, der Zeugen unter Eid vernehmen und die Vorlegung der notwendigen Dokumente verlangen kann. Die Berichte dieses Gerichtshofes müssen dem Parlament vorgelegt werden. Es besteht jedoch *kein Zwang* für die Parteien, den Industriegerichtshof anzurufen; ebenso ist nicht bestimmt, dass die Vertreter der Arbeiter Gewerkschafter sein müssen.

Eine Erweiterung der gesetzlichen Grundlagen für die Vermeidung von Arbeitskonflikten erfolgte mit der Regelung der Löhne für eine Anzahl von Industrien durch das *Gesetz über Lohnausschüsse* vom Jahre 1945. An Stelle der früheren Arbeitsämter setzte es die Lohnausschüsse, die auf Verordnung des Arbeitsministeriums errichtet werden müssen, wenn der Minister der Ueberzeugung ist, dass keine geregelte Maschinerie für die Festsetzung der Löhne besteht. Der Antrag auf Errichtung eines Lohnausschusses kann auch gemeinsam von einer Gewerkschaft und einer Unternehmerorganisation gestellt werden, die Lohnverhandlungen führen. Der Minister hat diesen Antrag einer Untersuchungskommission zu überweisen. Er kann auch selbst die Initiative ergreifen und einen entsprechenden Antrag einreichen. Die Untersuchungskommission wird vom Minister ernannt. Sie besteht aus der gleichen Zahl von Vertretern der Gewerkschaften und Unternehmer und von drei neutralen Personen, von denen eine vom Minister zum Vorsitzenden bestimmt wird. Aufgabe der Lohnausschüsse ist es, Vorschläge für die Regelung der Löhne der betreffenden Industrie an den Minister einzureichen, die sich auch auf die bezahlten Arbeitsferien beziehen müssen. Diese Vorschläge sollen vorher bekanntgegeben werden, und eventuelle schriftliche Aeusserungen dazu müssen berücksichtigt werden. Kommt eine Lohnregelung zustande, so kann ihr der Arbeitsminister gesetzliche Kraft geben oder er kann sie auch zur neuerlichen Beratung an den Lohnausschuss zurückverweisen. Sind jedoch die Löhne festgesetzt, so gelten sie als gesetzliche Mindestlöhne, die eingehalten werden müssen. Verstösse dagegen können mit 20 Pfund Sterling Geldstrafe belegt werden. Ein Lohnausschuss kann die Erlaubnis zur Zahlung eines niedrigeren Lohnes erteilen, wenn Arbeiter aus physischen Gründen nicht in der Lage sind, den gesetzlichen Mindestlohn zu verdienen. Dieses Gesetz kommt in erster Linie der Arbeiterschaft in jenen Industrien zugute, in denen besondere Umstände die Erstarkung der gewerkschaftlichen Organi-

sation aufhalten und die Erkämpfung eines menschenwürdigen Lohnes erschweren.

Während des Krieges sind Tausende von Gesetzen und Verordnungen wirksam gewesen, von denen viele die Rechte und Freiheiten der Arbeiter wesentlich einschränkten, während andere die Arbeitsverhältnisse für Hunderttausende von Arbeitern verbesserten. Die meisten davon sind entweder unmittelbar nach Kriegsende oder im Verlaufe der ersten Nachkriegsjahre wieder aufgehoben worden; andere wurden in die normale Gesetzgebung übernommen, und eine ganze Anzahl ist infolge der fortdauernden abnormalen Wirtschaftsbedingungen weiter in Kraft geblieben. Die wichtigste von dieser letzten Gruppe ist die *Verordnung über die Beschäftigungsbedingungen und das Reichsschiedsgericht*. Es ist diese jene Verordnung Nr. 1305, die seit ihrem Erlass von den Gewerkschaften eifrig diskutiert wird. Sie wurde aus den Kriegsumständen geboren, und es war ihr Zweck, zu verhindern, dass die Arbeit während des Krieges durch Arbeitskonflikte unterbrochen wird. Die Verordnung bestimmt, dass jede Aussperrung und jeder Streik ungesetzlich ist, solange der Konflikt nicht vor den Arbeitsminister gebracht worden ist und dieser innerhalb 21 Tagen ihn nicht zur Lösung gebracht oder der gemeinschaftlichen kollektiven Verhandlungsmaschinerie oder dem Reichsschiedsgericht überwiesen hat. Das Schiedsgericht besteht aus fünf Mitgliedern, von denen drei der Minister bestimmt. Einer davon ist der Vorsitzende. Die anderen zwei Mitglieder werden vom Arbeitsminister von je einer Liste gewählt, die die Namen von Vertretern des TUC und der britischen Unternehmervereinigung enthalten. Die Gewerkschaften oder Unternehmerverbände können dem Minister einen Konflikt übergeben. Besteht für die betreffende Industrie eine gemeinschaftliche kollektive Maschinerie für die Beseitigung solcher Streitigkeiten, so muss der Minister den Fall dahin überweisen. Wird die Beilegung ungebührlich verzögert oder kommt es überhaupt nicht zu ihr, so kann er den Fall von da zurückziehen und dem Reichsschiedsgericht zur Lösung übergeben. Erfolgt keine Erledigung, so muss der Minister den Streitfall innerhalb 21 Tagen dem Reichsschiedsgericht übermitteln. Jede Vereinbarung, Entscheidung oder Verfügung, die das Reichsschiedsgericht trifft, ist für die Parteien bindend und wird als Bestandteil des gültigen Vertrags zwischen Arbeiter und Unternehmer betrachtet. Diese Verordnung verpflichtet weiter die Unternehmer zu Vereinbarungen und zu Arbeitsbedingungen, die nicht ungünstiger sind als die Abmachungen und die Arbeitsbedingungen, die für die Industrie oder für den Bezirk durch freiwillige Verhandlungen oder im Wege des Schiedsverfahrens anerkannt worden sind. Unternehmerorganisationen und die Gewerkschaften können jeden Zweifelsfall über Abmachungen und Arbeitsbedingungen dem Arbeitsminister unterbreiten, der ihn in

der gleichen Weise zu behandeln hat, als ob ein Arbeitskonflikt vorläge.

Durch diese Verordnung wurde das Schiedsgericht-Zwangsverfahren für *alle* Arbeitskonflikte eingeführt. Sie hat den Streik *nicht* verboten und nicht allgemein ungesetzlich gemacht; aber sie hat ihn durch den vorgeschriebenen Prozess des Schiedsverfahrens und durch die Verbindlichkeitserklärung des Schiedsspruchs doch weitgehend verhindert. Sie war bei ihrem Erlass zunächst nur als eine Kriegsmassnahme vorgesehen. Auf jedem Allgemeinen Gewerkschaftskongress, der seit dem Ende des Krieges stattgefunden hat, sind Anträge auf ihre Aufhebung diskutiert worden. Aber jedesmal hat sich eine Mehrheit der Gewerkschaften gegen die Aufhebung ausgesprochen. Bemerkenswert ist, dass, obwohl jeder Streik, der beginnt, ohne dass 21 Tage vorher dem Arbeitsminister Kenntnis von dem Konflikt gegeben worden ist, oder zu dem es wegen der Unzufriedenheit mit einem gefällten Schiedsspruch kommt, durch die Verordnung für ungesetzlich erklärt wird, es dennoch sowohl während des Krieges als auch seither häufig zu derartigen Streiks gekommen ist. Nur in wenigen Fällen wurden sie mit Billigung der Gewerkschaften geführt; nichtdestoweniger aber haben einige von ihnen einen ziemlichen Umfang und auch eine längere Dauer gehabt. Aber der Streik der Gasarbeiter in den Nord-Londoner Gaswerken im September-Oktober 1950 war der erste Fall, in dem einige der Streikführer wegen Verstoss gegen die Verordnung gerichtlich zur Verantwortung gezogen wurden. Zehn Gasarbeiter erhielten je einen Monat Gefängnis, weil sie gegen sie verstossen hatten, indem sie den Streik begannen, bevor der Konflikt durch das vorgesehene Schiedsgerichtsverfahren gegangen war. Der Richter erklärte, dass «diese Verordnung nicht das Streikrecht eines Mannes verletze und nur dazu bestimmt sei, die Allgemeinheit zu schützen und Zeit für die Ingangsetzung der Verständigungsmaschinerie zu gewinnen, um einen Streik und seine Schäden für die Allgemeinheit zu vermeiden». Das Reichsschiedsgericht hat seit August 1940 nicht weniger als 1500 Urteile gefällt, im letzten Jahre allein fast 600.

Während des Krieges mussten die Gewerkschaften verschiedener Industrien gewisse Schutzbestimmungen für Facharbeiter und eingebürgerte Gewohnheiten, die in den Kollektivverträgen anerkannt waren, vorübergehend aufgeben. Sie sollten nach dem Kriege wieder zurückgegeben werden. Im November 1950 hat das Parlament nun ein *Gesetz über die Wiederherstellung von Vorkriegs-Arbeitspraktiken* beschlossen. Da die abnormalen Zustände der Nachkriegsperiode fortdauern, schiebt es im wirtschaftlichen Interesse der Nation den Termin für die Rückkehr zu diesen Schutzvorbehalten und Gewohnheiten weiter hinaus. Das bedeutet, dass Frauen in Industrien und Gewerben, die ihnen erst seit dem Kriege offen stehen, weiter beschäftigt werden können; so in der Werkzeug- und

Metallindustrie, im Verkehr und anderen. Infolge des Mangels an genügenden Facharbeitern wurden während des Krieges viele Angelernte für Arbeiten beschäftigt, die bisher den Fach- und Spezialarbeitern vorbehalten waren. Da der Facharbeitermangel fort dauert, haben die Gewerkschaften bisher keine Schritte unternommen, um die Angelernten von ihren Arbeitsplätzen zu entfernen. Der Arbeitsminister betonte im Parlament, dass weder die Gewerkschaften noch die Unternehmer zu den Vorkriegspraktiken zurückzukehren beabsichtigten und dass das neue Gesetz von den berufenen Organisationen unterstützt würde. Es ist im Gesetz kein Termin für die Wiederherstellung der aufgegebenen Abmachungen vorgesehen.

Gewerkschaftsrecht und das Gewerkschaftsgesetz von 1946

Von höchster prinzipieller Bedeutung ist das *Gesetz über die Aufhebung des Gesetzes über Arbeitsstreitigkeiten und Gewerkschaften vom Jahre 1927*. Es stellt einige der in langem Kampfe von der Arbeiterschaft und den Gewerkschaften errungenen Rechte und Freiheiten wieder her, die ihr die Reaktion in einer schweren Zeit entzogen hatte. Ehe dieser Rückschlag in der Arbeits- und Gewerkschaftsrecht-Gesetzgebung kam, bildeten die Gesetze von 1875 und 1906 die Hauptgrundlagen für die Gewerkschaften und ihren Kampf. Dazu kommt jedoch noch das Verschwörungsgesetz, das bis dahin oft gegen sie angewendet worden war und das nur teilweise abgeändert wurde. Die Bestimmungen, die sich auf «politische Verbindungen», auf «ungesetzliche Versammlungen», auf Aufruhr usw. bezogen, blieben unverändert in Kraft. Voreingekommenen Richtern — die Gewerkschaften konnten sich über Mangel an ihnen nicht beklagen — war weiterhin genügend Möglichkeit gegeben, dieses Gesetz gegen die Gewerkschaften anzuwenden. Es erfolgten weiterhin Verurteilungen von Streikenden wegen Kontraktbruch oder angeblicher Verschwörung. Erst 1891 kam eine gewisse Wendung, indem das Gericht in einem solchen Prozess erklärte: «Uns scheint, dass die Auffassung, dass die gleichen Handlungen, die durch Gesetz ausdrücklich für gesetzlich erklärt worden sind, nichtsdestoweniger strafbare Verbrechen bleiben, unvereinbar ist mit dem guten Sinn und dem elementaren Prinzip und dass sie deshalb nicht korrekt sein kann.» Von da ab fühlten die Gewerkschaften etwas mehr Sicherheit, bis plötzlich in dem Taff-Vale-Urteil vom Jahre 1900 dieses Sicherheitsgefühl einen ersten Stoss erhielt. Die Eisenbahnergewerkschaft wurde zu einem Schadenersatz von über 23 000 Pfund Sterling verurteilt, der angeblich einer Eisenbahngesellschaft durch einen Streik zugefügt worden sein sollte und hatte ausserdem Gerichtskosten in der gleichen Höhe zu tragen. Dieser neue Versuch der Reaktion, die Gewerkschaften zu fesseln, rief eine äusserst heftige Gegenwehr hervor, die mit

einem beachtlichen Erfolg im Parlament endete. Das *Gesetz über Arbeitsstreitigkeiten vom Jahre 1906* erklärt allgemein und ohne Ausnahme, dass keine zivilgerichtliche Aktion gegen eine Gewerkschaft unternommen werden kann, sei es wegen einer «unrechtmässigen» Handlung, die von oder im Auftrag der Gewerkschaft begangen worden ist, ohne Rücksicht auf die Höhe des Schadens, der dadurch entstanden sein mag. Die Gewerkschaften erhielten damit eine ganz ausserordentliche und unbegrenzte Immunität vor Schadenersatzansprüchen. Auch Gewerkschaftsangestellte und Gewerkschaftsbeauftragte konnten nicht mehr für Handlungen, die sie bei der Durchführung eines Arbeitskonflikts begingen, bestraft werden, wenn die gleiche Handlung nicht strafbar war, wenn sie ausserhalb eines Arbeitskonflikts begangen wurde. Das Recht des Streikpostenstehens wurde erweitert und anerkannt. Niemand konnte mehr bestraft werden, wenn er einen andern Arbeiter überredete, aus Anlass eines Streiks seinen Arbeitsvertrag zu brechen.

Aber auch dieses Gesetz hielt die Gewerkschaftsfeinde nicht vor einem neuen Vorstoss zurück. Das berüchtigte Osborne-Urteil vom Jahre 1909 hätte den gewerkschaftlichen Kampf weitgehend lahmgelegt, wenn nicht ein neues *Gewerkschaftsgesetz von 1913* die Rechtsgrundlagen wieder hergestellt hätte. Es legte das Recht der Arbeiter fest, sich für jeden Zweck, der an sich selbst nicht ungesetzlich ist, zu organisieren. Der Streik, das friedliche Streikpostenstehen wurden erneut für gesetzlich erklärt, auch wenn die Arbeitsniederlegung einen Vertragsbruch einschliesst. Das Recht der Gewerkschaften zu politischer und anderer Tätigkeit, die ihre Mitglieder durch Mehrheitsbeschluss in einer Urabstimmung wünschen, findet in diesem Gesetz klare Anerkennung. Damit war der Versuch, den Aufgabenkreis der Gewerkschaften stark einzuschränken und sie an der Unterstützung der Arbeiterpartei, deren Vertreter im Parlament zu jener Zeit ausschliesslich von den Gewerkschaften kamen, zu verhindern, abgeschlagen. Als staatlich registrierte Organisationen genossen sie gewisse Vorzüge, die andern Verbänden nicht zukamen. Sie mussten dafür eine Kontrolle ihrer Statuten und sonstigen Bestimmungen durch den Registrator hinnehmen. Die Gewerkschaften haben seither das klare Recht, einen besondern politischen Fonds zu unterhalten, aus dem sie unter genau festgelegten Bedingungen Aufwendungen für politische Aufgaben machen können. Mitglieder, die zu dem politischen Fonds nicht beitragen wollen, werden davon auf schriftlichen Antrag befreit. Sie dürfen deshalb in ihren Mitgliederrechten nicht benachteiligt werden; ausgenommen davon ist nur die Verwaltung des politischen Fonds.

Auf diesem rechtlichen Boden hätten sich die englischen Gewerkschaften und die Arbeitskämpfe weiterbewegen können, wenn nicht im Jahre 1927 die vereinigte Reaktion, in einem Triumphgefühl über die Niederlage der Arbeiterschaft im Jahre vorher, ein ge-

werkschaftsfeindliches Gesetz beschlossen hätte. Es erklärte alle Streiks für ungesetzlich, deren Ursache nicht ein Arbeitskonflikt in der betreffenden Industrie selbst ist, ebenso alle Streiks, durch die auf die Regierung direkt oder dadurch, dass dem Volke Entbehrungen und Unannehmlichkeiten auferlegt werden, ein Druck ausgeübt werden soll. Auch Sympathiestreiks zugunsten anderer Arbeiter waren verboten, wenn sie den Zweck hatten, eine andere Stellungnahme der Regierung herbeizuführen. Weiter wurde das Streikrecht dadurch stark eingeschränkt, dass nur noch jene Streiks gesetzlich erklärt wurden, die innerhalb der Industrie geführt werden, die von dem Arbeitskonflikt betroffen ist. Das Streikpostenstehen wurde erschwert, indem die Einschüchterung für ungesetzlich erklärt wurde. Und «Einschüchterung» war nun, «wenn bei einer andern Person die begründete Furcht, geschädigt zu werden, hervorgerufen wurde». Tatsächlich erfolgten Verurteilungen von Gewerkschaftsbeauftragten, weil sie Unorganisierte bewogen hatten, sich einem Streik anzuschliessen. Den Staatsbeamten wurde es verboten, Gewerkschaften anzugehören, die mit andern Gewerkschaften in Verbindung standen. Die Stärkung und die Verwendung des politischen Fonds der Gewerkschaften wurden erschwert.

Dieses Gesetz wurde gegen den schärfsten Widerstand der Gewerkschaften und der Arbeiterpartei geschaffen. Die Reaktionäre begründeten es damit, dass die Wiederholung eines «Generalstreiks» unmöglich gemacht werden müsse. Die damaligen englischen Gewerkschaftsführer haben in dem «Generalstreik» von 1926 nie etwas anderes als einen blossen Sympathiestreik für die ausgesperrten 760 000 Bergarbeiter gesehen. In Wirklichkeit gingen die Bestimmungen viel weiter. Sie waren von der Furcht vor der wachsenden Macht der Gewerkschaften in den wirtschaftlichen und politischen Angelegenheiten der Gesellschaft diktiert. Es war die Furcht sowohl vor den steigenden Mitgliederzahlen als auch die Furcht vor der Konzentration der gewerkschaftlichen Kraft, die in jenen Jahren durch den Zusammenschluss von vielen kleinen Verbänden vor sich ging.

Das *Gewerkschaftsgesetz von 1946* hebt dieses reaktionäre Dokument einfach auf. Es schafft selbst keine neuen Bestimmungen, sondern stellt die Rechtsgrundlage für die Gewerkschaften und für den Kampf der englischen Arbeiter wieder her, die vor 1927 bestanden hat. Alle Einschränkungen, die 1927 an den Gesetzen von 1875, 1906 und 1913 vorgenommen worden waren, sind nun beseitigt. Sir *Stafford Cripps*, der, bevor er Minister wurde, einer der hervorragendsten Rechtsanwälte des Landes war, kennzeichnete in der Diskussion über das Gesetz im Parlament 1946 das Streikrecht folgendermassen: «Eine Aktion durch Streik oder ein Sympathiestreik ist seit langem — und ich hoffe, ist jetzt — als eine gesetzliche Waffe in den Händen der Arbeiter gegen Ausbeutung und

ungerechte Behandlung betrachtet. Solange dieses Instrument für wirtschaftliche Zwecke gebraucht wird, ist es trotz der Unannehmlichkeiten, die es bringen mag, eine *gesetzliche Waffe*. Der Gebrauch dieser Waffe, obwohl nicht besonders zu ermuntern, muss gesichert bleiben, solange Kapitalismus und Privatwirtschaft fortbestehen. Das ergibt sich aus den Kämpfen zwischen Unternehmer und Arbeiter.»

*

Es sind entscheidende Veränderungen, die durch die Entwicklung des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts im Wirtschafts- und Sozialleben Englands hervorgerufen worden sind. Der englische Arbeiter braucht sich heute nicht mehr als der minderberechtigte und schwächere Partner zu fühlen. Er hat die starken und mächtigen Gewerkschaften hinter sich, deren Vertreter der Unternehmer heute nicht mehr schnippisch die Tür vor der Nase zuschlagen und Verhandlungen mit ihm ablehnen kann. Die Gewerkschaften hatten sich schon unmittelbar vor Ausbruch des Krieges eine weitreichende Anerkennung sowohl bei den Unternehmern als auch durch die staatlichen Organe erkämpft. Das Recht auf Kollektivverhandlungen war zu einem grossen Teil anerkannt und hat sich in den Kriegsjahren vollständig durchgesetzt. Es ist ein grosser Triumph für sie, dass die kollektiven Vereinbarungen, denen die Gewerkschaften die Bahn gebrochen haben, heute allgemeine Verbindlichkeiten erhalten und damit auch von denen beachtet werden müssen, die sich ihren Bedingungen früher entziehen konnten.

Die Gewerkschaften haben in England eine Rechts- und Machtstellung erlangt wie kaum in einem anderen Lande. Kein Wirtschafts- und Sozialgesetz, kein Gesetz, das irgendwie die Arbeiterinteressen berührt, wird vorbereitet, ohne dass die Vertreter der Gewerkschaften zu Rate gezogen werden. Ihre Vorschläge werden für die Lösung der wirtschaftlichen und finanziellen Probleme in der gleichen Weise entgegengenommen wie die anderer Verbände, die früher das Alleinrecht dafür hatten.

Die Tendenz der weiteren Entwicklung des Arbeits- und Gewerkschaftsrechts zeigt sich deutlich: Eine weitere Stärkung der Stellung des Arbeiters im Betrieb, die Anerkennung der Mitbestimmung in Betriebs- und Produktionsangelegenheiten und die völlige Ueberwindung der Alleinherrschaft des Unternehmers in Industrie und Gewerbe und der Anwendung der Produktionsmittel ausschliesslich für den privaten Profit.

Der Sektor des Arbeitsrechts, der den Arbeiterschutz und die Sozialversicherung umschliesst, wird in einem weiteren Artikel behandelt werden.

K. F. Bieligg, London.