

Der Britische Gewerkschaftsbund (TUC) im Kampf gegen das Anti-Gewerkschaftsgesetz

Autor(en): **Murray, Len**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **75 (1983)**

Heft 3: **Agrarpolitik**

PDF erstellt am: **17.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355131>

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.

Der Britische Gewerkschaftsbund (TUC) im Kampf gegen das Anti-Gewerkschaftsgesetz

Len Murray

Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Grossbritannien sind durch die gegenwärtige Rezession bereits stark in Mitleidenschaft gezogen worden. 1983 werden sich die Gewerkschaften darüberhinaus noch mit dem sogenannten Beschäftigungsgesetz von Arbeitsminister Norman Tebbit auseinandersetzen müssen.

Der TUC lehnt dieses Gesetz in allen seinen Punkten ab, denn es zielt darauf ab, die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen und zu fördern, zu untergraben.

Seit die konservative Partei 1979 die Regierung übernahm, hat sie unermüdlich versucht, eine wirksame Gewerkschaftsarbeit durch entsprechende Gesetze zu verhindern. Anfängliche Massnahmen führten dazu, dass rund einer Million Arbeitnehmern der Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassung genommen wurde und dass die Bestimmungen, wonach die Arbeitgeber verpflichtet sind, die Gewerkschaften in bezug auf die Durchführung von Entlassungen zu konsultieren, gelockert wurden. Danach wurde das Recht der Gewerkschaft eingeschränkt, Streikposten aufzustellen und Streiks zur Unterstützung anderer im Arbeitskampf befindlicher Arbeitnehmer durchzuführen; ferner wurden damit Beschränkungen für die Durchführung von Übereinkommen und Vereinbarungen in bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft eingeführt und wesentliche Rechte, die die Arbeitnehmer bisher am Arbeitsplatz genossen hatten, verwässert oder in manchen Fällen zurückgezogen sowie Bestimmungen zur Unterstützung von Kollektivverhandlungen aufgehoben.

Das letzte Gesetz ist ein dreigeteilter Angriff auf das Recht zu industriellen Kampfmassnahmen, auf die hundertprozentige Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und auf den Schutz der Arbeitnehmer gegen die selektive Entlassung im Verlauf von Streikmassnahmen.

Erstens zielt das Gesetz darauf ab, Streikmassnahmen für ungesetzlich zu erklären, wenn sie durch Konflikte ausgelöst werden, die die Arbeitnehmer und ihren Arbeitgeber nicht direkt betreffen, wenn es sich um Streitigkeiten handelt, die zwischen den einzelnen Gewerkschaften bestehen, und wenn es um Auseinandersetzungen geht, bei denen es sich nicht ausschliesslich um Arbeitsbedingungen und die Laufzeit von Tarifverträgen handelt. Diese Auflagen gelten ebenfalls für Auseinandersetzungen, die ihren Ursprung im Ausland haben. In diesen Fällen ist das Gesetz anzuwenden, wodurch die Streikenden unter Androhung von

gerichtlichen Verfahren, Geldstrafen oder sogar Inhaftierung mit Gewalt an ihren Arbeitsplatz zurückgetrieben werden.

Das Gesetz gipfelt jedoch darin, dass den Arbeitgebern und anderen von «unrechtmässigen» Streikmassnahmen Betroffenen die Möglichkeit gegeben wird, die Gewerkschaften auf Schadenersatz zu verklagen, wobei es immer um hohe Beträge geht. Die Regierung droht den Gewerkschaften mit Bankrott und versucht, sie dadurch einzuschüchtern und an wirksamen Streikmassnahmen zu hindern.

Zweitens will die Regierung, dass wirkungsvolle Einigungen und Vereinbarungen mit den Arbeitgebern über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft praktisch unwirksam werden. Ziel des Gesetzes ist es, die Arbeitnehmer zum Austritt aus den Gewerkschaften zu bewegen, wobei denjenigen, die daraufhin entlassen werden, grosse Summen als Entschädigung – zu Lasten der Gewerkschaften – gezahlt werden. Regelmässig sind geheime, destruktive Abstimmungen über die Fortsetzung von Vereinbarungen in bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft durchzuführen. Ausserdem verbietet das Gesetz vertragliche Vereinbarungen oder industrielle Kampfmassnahmen, damit Aufträge nur an die Arbeitgeber vergeben werden, die die Gewerkschaften anerkennen und mit ihnen verhandeln.

Die Bestimmungen des Gesetzes bergen ganz unmissverständlich die Gefahr, dass die Organisation am Arbeitsplatz, die bestehenden Verhandlungsvereinbarungen, die Beziehungen zwischen einzelnen Gewerkschaften sowie die Grundsätze und Verfahrensweisen des TUC für Auseinandersetzungen untergraben werden.

Drittens erleichtert das Beschäftigungsgesetz den Arbeitgebern die Entlassung von Arbeitnehmern, die industrielle Kampfmassnahmen ergreifen. Die Arbeitgeber werden es als «fair» bezeichnen, die Arbeitnehmer, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, weiter zu beschäftigen, während sie diejenigen entlassen, die entschlossen sind, durchzuhalten, um eine faire Beilegung eines Arbeitskonfliktes herbeizuführen. Auch werden es die Arbeitgeber als recht und billig erachten, alle streikenden Arbeitnehmer *eines* Betriebes zu entlassen, während in einem anderen Betrieb kein einziger auf die Strasse gesetzt wird.

Damit wird ganz unmissverständlich *der Versuch gemacht, die Solidarität der Arbeitnehmer bei Arbeitskonflikten zu unterwandern.*

Zerstörerisches Potential

Insgesamt betrachtet, ist das neue Beschäftigungsgesetz ein Angriff auf die wesentlichen Freiheiten der Arbeitnehmer, sich zu organisieren und ihre Arbeitskraft zu verweigern, ohne die das Recht auf Verhandlungen über Angelegenheiten, die für die erwerbstätige Bevölkerung von lebenswichtiger Bedeutung sind, unwirksam ist. Durch dieses Gesetz werden die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern keinesfalls verbessert werden, sondern vielmehr verschlechtert, denn das Beschäftigungs-

gesetz birgt so viel zerstörerisches Potential, dass es zu einer Wiederholung der bitteren Auseinandersetzungen führen kann, die zwischen 1971 und 1974 durch das Gesetz über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ausgelöst wurden.

Die britische Gewerkschaftsbewegung ist mit allem Nachdruck gegen dieses Gesetz zu Felde gezogen. Der TUC hat Werbekampagnen und ein *umfassendes Konferenz- und Aufklärungsprogramm* durchgeführt, um die Gewerkschaftsmitglieder und die Öffentlichkeit über die Gründe zu informieren, aus denen der Gewerkschaftskongress das Beschäftigungsgesetz der Regierung in allen Bereichen ablehnt.

Zu dem Programm gehörten Arbeitsgruppen über das Gesetz, die von der Bildungsabteilung des TUC für mehrere tausend Gewerkschaftsfunktionäre und aktive Mitglieder veranstaltet wurden. Den ganzen Sommer über wurden die Konferenzen von einer Wanderausstellung begleitet.

Der TUC hat ein Sonderprogramm ausgearbeitet, das den angeschlossenen Gewerkschaften in so vielen Exemplaren zur Verfügung gestellt wurde, dass das Ziel des Generalrats erfüllt werden konnte, jeden Betrieb im Land, in dem die Gewerkschaften vertreten sind, zu erreichen. Auch die Produktion eines TUC-Video-Films über das Gesetz, der auf Bildungslehrgängen und in Arbeitsgruppen der Gewerkschaft sowie auf Gewerkschafts- und Betriebsversammlungen gezeigt werden kann, ist zu einem wesentlichen Bestandteil der Kampagne geworden. Am 10. Juni, der vom Generalrat zum «Gewerkschaftstag» erklärt worden war, setzte der TUC ausserdem halbseitige Anzeigen in alle Tageszeitungen des Landes und verteilte über neun Millionen Flugblätter an die Öffentlichkeit, um die Einstellung des TUC gegen das Gesetz hervorzuheben.

Durch die energische, erfolgreiche Kampagne wurde überall klar, dass die Gewerkschaften die einzige Waffe sind, die die Arbeitnehmer gegen die verheerenden Auswirkungen dieser Regierungspolitik haben – gegen die wachsende Arbeitslosigkeit, den sinkenden Lebensstandard und die drastisch gekürzten Sozialleistungen. Unser Ziel war es, der Öffentlichkeit begreiflich zu machen, dass das Beschäftigungsgesetz eine grosse und unannehmbare Bedrohung für die Fähigkeit der Arbeitnehmer, ihre Interessen vorzutragen und zu verteidigen, darstellt.

Die Regierung hat sich durch die Kampagne nicht daran hindern lassen, ihr Gesetz weiterhin anzuwenden. Die Kampagne war jedoch die wesentliche Voraussetzung, um die Arbeitnehmer zur Verteidigung gewerkschaftlicher Vereinbarungen, Praktiken und Aktivitäten zu mobilisieren, die durch das neue Gesetz bedroht werden.

Strategie

Der TUC hat eine umfassende Strategie angenommen – die ursprünglich auf einer Sonderkonferenz der Gewerkschaftsvorstände erarbeitet worden war und dann auf dem Kongress im September 1982 gebilligt wurde –, um einstimmig und entschieden auf die Bedrohung zu reagie-

ren, die das Beschäftigungsgesetz darstellt. Die dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften werden nicht an den Abstimmungen über Vereinbarungen in bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, die von dem Gesetz befürwortet werden, teilnehmen, und sie werden sich auch nicht gemäss dem vorangehenden Beschäftigungsgesetz von 1980 um öffentliche Mittel bemühen, um geheime Abstimmungen zu finanzieren. In den Arbeitsgerichten werden die Gewerkschaftsvertreter nicht zugegen sein, wenn über Fälle in bezug auf Vereinbarungen über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entschieden wird. Die Gewerkschaften werden keine der Bestimmungen des Gesetzes anwenden und auch nicht zu ihrer Anwendung durch Arbeitgeber und andere Interessengruppen beitragen.

Ferner wird der TUC ab sofort die tatkräftige finanzielle Unterstützung der Bewegung für rechtschaffene Gewerkschaften koordinieren, die sich nach dem neuen Gesetz Angriffen ausgesetzt sehen.

Darüberhinaus hat der TUC einen Kampagnen- und Verteidigungsfonds eingerichtet, zu dem die angeschlossenen Gewerkschaften mehr als eine Million beigetragen haben, um die Kampagne zu finanzieren und die Gewerkschaften zu unterstützen, die aufgrund des Beschäftigungsgesetzes in Schwierigkeiten geraten sind.

Die Angriffe der Regierung auf die Gewerkschaftsbewegung gehen weiter. Die Regierung ist dabei, die Fair Wages Resolution abzuschaffen, wonach gewährleistet wird, dass Arbeitgeber, die öffentliche Aufträge erhalten, ihren Arbeitnehmern angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen zubilligen, und wodurch die Regierung das Übereinkommen Nr. 94 der IAO erfüllt. Im Gespräch ist ebenfalls ein Gesetz, wonach die Gewerkschaften zur Briefwahl gezwungen werden sollen.

Internationale Unterstützung

Durch die Unterstützung unserer internationalen Kollegen ermutigt, ist der TUC jedoch entschlossen, sich der gewerkschaftsfeindlichen Gesetzgebung der Regierung zu widersetzen und *die wesentlichen Gewerkschaftsrechte zu verteidigen*. Frühere Versuche, die Gewerkschaften durch rechtliche Sanktionen in ihrer Handlungsweise einzuschränken, haben sich bei der Lösung von Arbeitskonflikten als absolut unwirksam erwiesen und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern alles andere als verbessert. Das jetzige restriktive Gesetz der Regierung wird schliesslich das Schicksal des Trade Disputes Act von 1927 und des Industrial Relations Act von 1971 teilen und im Mülleimer der Geschichte enden.