

Der „Fall Grunwick“ — ein Beispiel für den Kampf um gewerkschaftliche Interessenvertretung

AXEL DOST, wiss. Mitarbeiter
am Institut für Theorie des Staates und des Rechts
der Akademie der Wissenschaften der DDR

Seit dem 23. August 1976 wird die Firma Grunwick Laboratories Ltd. im Londoner Stadtteil Willesden von einem Teil ihrer Arbeiter bestreikt. Die Bilder der die Streikposten prügelnden und im Würgegriff brutal wegzerrenden Londoner Polizisten gingen über den Fernsehschirm und prägten sich ein.

Der Beginn der Auseinandersetzung war gewöhnlicher Kapitalismus: Die Firma Grunwick hatte den Mangel an Arbeitsplätzen in Willesden und die Unerfahrenheit der bei ihr beschäftigten Arbeiter — überwiegend ostafrikanische Einwanderer — rücksichtslos ausgenutzt. Die Löhne lagen an der unteren Grenze dessen, was in dieser Branche üblich ist. Das Arbeitsklima war schlecht. Mäßig bezahlte Überstunden wurden in hohem Maße und oft ohne Ankündigung verlangt. Die Manager setzten das, was sie für Arbeitsdisziplin hielten, in tyrannischer Weise durch: in einigen Abteilungen war den Arbeitern selbst das Sprechen verboten.

Diese Arbeitsbedingungen führten dazu, daß vom 20. bis 23. August 1976 erst einige, dann 50, dann 137 Arbeiter ihre Arbeitsplätze bei Grunwick verließen, um ihren Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen Nachdruck zu verleihen. Die Arbeiter, die bisher nicht gewerkschaftlich organisiert waren, begriffen, daß sie im Kampf gegen die Firmenleitung nur dann eine Chance hätten, wenn sie auf die Unterstützung durch die Gewerkschaften rechnen konnten. Sie traten in die Gewerkschaft APEX (Association of Professional, Executive, Clerical and Computer Staff) ein, die fortan ihre Interessen gegenüber dem Grunwick-Management vertrat.

Der Gewerkschaftsbeitritt ihrer Arbeiter war für die Grunwick-Manager ein Signal: Nach Rücksprache mit den Anwälten der Firma entließen sie alle 137 Streikenden. APEX, die als gemäßigte Gewerkschaft gilt, versuchte nun, gegenüber der Grunwick-Direktion zwei Forderungen durchzusetzen: die Wiedereinstellung der gefeuerten Streikenden und die Anerkennung der Gewerkschaft als Tarifpartner durch das Management.

Zum Verständnis der Umstände, die die Grunwick-Affäre zu einer Auseinandersetzung prinzipieller Art zwischen der britischen Gewerkschaftsbewegung und dem rechten Flügel des Unternehmerlagers werden ließ, ist eine Betrachtung des rechtlichen und zeitgeschichtlichen Rahmens notwendig, in dem sich diese Auseinandersetzung abgespielt hat:

Die konservative Regierung Heath war im Frühjahr 1973 bekanntlich nicht zuletzt über die Anwendung des offen gewerkschaftsfeindlichen Industrial Relations Act von 1971 (Gesetz über Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern) gestürzt. Die Labour Party, die daraufhin die Regierung antrat, beseitigte den Industrial Relations Act und ersetzte ihn durch den Trade Union and Labour Relations Act von 1974 (Gesetz über Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen) und den Employment Protection Act von 1975 (Beschäftigungsschutzgesetz). Das zuletzt genannte Gesetz schuf den Beratungs-, Schlichtungs- und Schiedsgerichts-Dienst ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). Diese staatliche Schlichtungsstelle ist bei Arbeitskonflikten zwar berechtigt, Untersuchungen anzustellen und Empfehlungen, zu geben; sie ist jedoch nicht in der Lage, ihre Empfehlungen auch durchzusetzen. Sinn des Gesetzes ist es, Arbeitskonflikte vorrangig ohne

gerichtliche Auseinandersetzung beizulegen, ohne jedoch den Konfliktparteien den Gang zu den Gerichten zu verwehren. Der Schlichtungsmechanismus, wie ihn die Labour-Regierung konstruiert hat, funktioniert im Sinne der Erhaltung des „Arbeitsfriedens“ aber nur bei „gutem Willen“ auf beiden Seiten.

In der Situation des Jahres 1977, deren innenpolitisches Bild in Großbritannien von der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit, von der absoluten Verschlechterung des Lebensstandards der Werktätigen, vom Abbröckeln des „Sozialkontrakts“ der freiwilligen Lohnbeschränkung durch die Gewerkschaften gekennzeichnet war, versuchten offenbar rechte Kreise im Unternehmerlager im Verein mit konservativen Parlamentsmitgliedern zu testen, ob und mit welchen Folgen der vom Employment Protection Act vorgesehene Schlichtungsmechanismus für Arbeitskonflikte zugunsten der Unternehmenseite aus den Angeln gehoben werden kann. Die Firma Grunwick eignete sich für einen solchen Test aus zwei Gründen besonders:

Erstens vertraten die Grunwick-Manager den unternehmerischen Herr-im-Hause-Standpunkt schon immer in einer Weise, wie das offenbar selbst in Großbritannien nicht mehr üblich ist.

Zweitens ist die Firma Grunwick auf einem wirtschaftlichen Nebengebiet, der Entwicklung und Vervielfältigung von Filmen, tätig. Selbst wenn sich der Konflikt auf die ganze Branche ausgedehnt hätte, was bei Arbeitsauseinandersetzungen in Großbritannien immer einkalkuliert werden muß, hätte das nicht zu schweren Beeinträchtigungen des britischen Wirtschaftslebens geführt.

So schaukelten die Grunwick-Manager — mit Unterstützung des reaktionären „Nationalen Freiheitsbundes“ (NAFF) und konservativer Abgeordneter — den begrenzten Konflikt zu einer prinzipiellen Kraftprobe mit den Gewerkschaften und der Schlichtungsbehörde hoch:

Auf Antrag der Gewerkschaft APEX versuchte die Schlichtungsbehörde ACAS seit Oktober 1976, in dem Konflikt zu vermitteln. ACAS versuchte vor allem, sich einen Überblick zu verschaffen, ob die Grunwick-Arbeiter eine Interessenvertretung durch die Gewerkschaft wollten. Die Grunwick-Firmenleitung lehnte jedoch die Befragung ihrer (noch nicht entlassenen) Arbeiter ab. So mußte sich ACAS darauf beschränken, die Ansicht der entlassenen Streikenden einzuholen. Und die wollten eine Vertretung ihrer Interessen durch ihre Gewerkschaft. Am 10. März 1977 veröffentlichte ACAS seinen Bericht, der die Anerkennung der Gewerkschaft als Tarifpartner durch das Grunwick-Management empfahl. Dagegen gingen die Grunwick-Bosse gerichtlich vor, und sie bekamen ihr Recht: Das britische Oberhaus (House of Lords) als höchstes Gericht des Landes erklärte in letzter Instanz die Anerkennungsempfehlung von ACAS für nichtig und bescheinigte damit der Firma Grunwick, daß sie korrekt im Rahmen der Gesetze gehandelt habe, als sie den Arbeitern des Betriebes eine gewerkschaftliche Vertretung verweigerte.

Erst im Sommer 1977, als alle Vermittlungsversuche von der Firmenleitung rigoros abgelehnt worden waren, begannen Gewerkschafter, durch massive Streikpostenketten die Streikbrecher und Materiallieferwagen am Zugang zum Werk zu hindern. Gleichzeitig boykottierten die Angestellten des zuständigen Postamtes zeitweilig die Grunwick-Post. Doch mit Hilfe massiven Polizeieinsatzes gegen die Streikposten (zeitweise war ein Sechstel des Mannschaftsbestandes der Londoner Polizei gegen die Gewerkschafter aus allen Teilen des Landes aufgeboden) und mit Unterstützung des rechten Unternehmerlagers überdauerte die Firma Grunwick auch diesen Angriff, ohne einen Zentimeter von ihrer arbeiter- und gewerkschaftsfeindlichen Linie abzugehen.

Allerdings reagierten verschiedene einflußreiche Gewerkschaftsführer auf die entschlossenen Aktionen der Gewerkschaftsmitglieder nur mit Zögern oder gar mit strikter Ablehnung. Selbst die Massendemonstrationen