

Staat und Recht im Imperialismus

Aktuelle Entwicklungstendenzen des Arbeits- und Sozialrechts in Großbritannien

Dozent Dr. sc. JOCHEN DÖTSCH,

Institut für Theorie des Staates und des Rechts
der Akademie der Wissenschaften der DDR

Prof. Dr. sc. MANFRED PREMSSLER,

Direktor des Instituts für internationale Studien
der Karl-Marx-Universität Leipzig

Die Lage der Arbeiterklasse in den Ländern des Kapitals ist seit Mitte der 70er Jahre durch eine neue Stufe sozialer Unsicherheit gekennzeichnet, die ihre Ursache in der Vertiefung der allgemeinen Krise des Kapitalismus, in der besonderen Art der Verflechtung von allgemeiner und zyklischer Krise hat.¹ Ihre spezifischen Erscheinungen sind eine permanente Massenarbeitslosigkeit, die Bedrohung und Vernichtung von Arbeitsplätzen sowie der Abbau sozialer Rechte und Leistungen.

Auch in Großbritannien haben die Krisenprozesse erhebliche Auswirkungen auf die soziale Lage der Arbeiterklasse. Die Lebenshaltungskosten sind rapide emporgeschossen; die Reallöhne sind gesunken, und ihre rückläufige Tendenz hält weiter an. Die Inflationsrate² liegt gegenwärtig bei rund 12,5 Prozent und hatte 1980 zeitweilig mehr als 20 Prozent betragen.³ Zum Jahresanfang 1981 wurde mit mehr als 2,4 Millionen Arbeitslosen und einer Arbeitslosenquote von 10 Prozent ein neuer Höchststand seit 50 Jahren registriert. Die tatsächliche Zahl der Arbeitslosen beträgt nach Angaben des britischen Gewerkschaftsdachverbandes TUC (Trade Union Congress) sogar schon mehr als 3 Millionen; hinzu kommen etwa 500 000 Kurzarbeiter.³

Die gegenwärtige konservative Regierung Großbritanniens trägt mit ihrer eindeutig dem Großkapital dienenden Wirtschaftspolitik und der weiteren Erhöhung der Rüftungsaufwendungen wesentlich dazu bei, daß sich die soziale Bedrohung der Werktätigen verstärkt. Sie beschneidet unter dem Vorwand der Inflationsbekämpfung rigoros die Sozialausgaben des Staates (erhebliche Kürzung der staatlichen Zuschüsse für die Bereiche soziale Sicherheit, Gesundheitsschutz, Bildungswesen und Wohnungsbau) und verbindet diese Politik mit Angriffen auf die Rechte der Gewerkschaften. Im Vordergrund stehen dabei Bestrebungen, den berechtigten Lohnforderungen der Arbeiterklasse entgegenzutreten sowie die Tarifautonomie der Gewerkschaften und das Streikrecht einzuschränken.

Zwei Varianten zur Einordnung der Gewerkschaften in den Herrschaftsmechanismus der Monopole

Die Regelungen des britischen Arbeits- und Sozialrechts sind Ausdruck des Bemühens der herrschenden Klasse, Zugeständnis und Zwang als Hauptmethoden ihrer Politik gegenüber den Werktätigen in verschiedener Weise zu kombinieren, um die sozialen Beziehungen zu „befrieden“ sowie die Arbeiterklasse und ihre Organisationen möglichst fest in die bestehenden Macht- und Ausbeutungsverhältnisse einzuordnen. Einerseits konnten die Werktätigen der Bourgeoisie auf einer Reihe von Gebieten zum Teil beachtliche sozialrechtliche Zugeständnisse abringen. Andererseits benutzten die Monopole das Arbeits- und Sozialrecht dazu, die Gewerkschaften als wichtigste Organisation der Arbeiterklasse ihrer Kontrolle zu unterwerfen. Die dabei angewandten Methoden hängen von der konkreten Klassenkampfsituation und der politischen Linie ab, die die jeweilige regierende Partei gegenüber der Arbeiterklasse verfolgt.

Die eine Variante zur Einordnung der Gewerkschaften in den Herrschaftsmechanismus der Monopole praktizierte die konservative Regierung unter Premierminister Heath

mit dem Industrial Relations Act (Gesetz über Arbeitsbeziehungen) von 1971. Mit seiner Hilfe wurde versucht, die Tätigkeit der Gewerkschaften mittels eines Netzes administrativer Überwachungsmaßnahmen zu beeinflussen. Dazu gehörte vor allem die den Gewerkschaften auferlegte gesetzliche Verpflichtung, sich durch staatliche Organe registrieren zu lassen. Damit erhielten diese Organe vielfältige Möglichkeiten, in innergewerkschaftliche Angelegenheiten einzugreifen. Die Ausübung des Streikrechts wurde erheblich eingeschränkt. Neben weitreichenden Streikverboten — besonders in bezug auf solche Streiks, die von nicht registrierten Gewerkschaften organisiert wurden — und der Schadenersatzpflicht für „wilde“ Streiks legte der Industrial Relations Act die Befugnis staatlicher Organe fest, im Wege gerichtlicher Verfügungen Streikurabstimmungen zu erzwingen und die Aussetzung des Streiks bis zu einer Dauer von 60 Tagen (sog. Abkühlungsperiode) zu verkünden.

Es spricht für die Stärke der britischen Gewerkschaftsbewegung⁴, daß die praktische Durchsetzung des Konzepts, die gewerkschaftlichen Organisationen zwangsweise in die staatsmonopolistische Politik einzuordnen, an ihrem weitgehend geschlossenen Widerstand scheiterte. Die gegen den Industrial Relations Act von 1971 gerichteten Protestaktionen erlangten schließlich den Charakter einer demokratischen Massenbewegung für soziale und politische Rechte, die erheblich zur Wahniederlage der Konservativen im Jahre 1974 und damit auch zur Aufhebung dieses Gesetzes beitrug.

Eine andere Variante, die Gewerkschaften mit rechtlichen Mitteln in die bestehenden Machtverhältnisse einzuordnen, wurde mit dem von der Labour-Regierung unter Premierminister Wilson initiierten Trade Union and Labour Relations Act (Gesetz über Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen) von 1974 i. d. F. des Ergänzungsgesetzes von 1976 sowie mit dem zwischen Regierung und Gewerkschaftsführung vereinbarten Social Contract (Socialvertrag) eingeleitet. Für die damit verfolgte Linie in der Politik der Bourgeoisie gegenüber der Arbeiterklasse ist charakteristisch, daß vorrangig von der Methode sozialrechtlicher Konzessionen Gebrauch gemacht wird, ohne allerdings auf die Methode der Unterdrückung durch Zwang und auf die Vervollkommnung der entsprechenden rechtlichen Regelungen zu verzichten.⁵ Durch den Trade Union and Labour Relations Act sollten die Gewerkschaften als tragende Stützen des bestehenden politischen Systems institutionalisiert werden. Ihre Verpflichtung zur Registrierung wurde aufgehoben und ihre Verfolgung wegen solcher Tatbestände wie „Verschwörung“ (civil conspiracy) oder „Anstiftung zum Arbeitsvertragsbruch“ (inducement of breach of contract), die in der Rechtsprechung nach wie vor eine Rolle gespielt hatten⁶, untersagt.

Wie die Kommunistische Partei Großbritanniens einschätzt, „soll diese Politik den Consensus, das Einvernehmen“, sichern und den Klassenkampf institutionalisieren.“⁷ Seinen sichtbarsten Ausdruck fand die Politik der „Befriedung“ (appeasement), der „freiwilligen Partnerschaft“ zwischen Gewerkschaften und Monopolkapital, in dem seit Anfang 1974 wirksamen Social Contract. Er sieht vor allem vor, daß der TUC auf die ihm angeschlossenen Gewerkschaften einwirken soll, um sie zu einer Begrenzung ihrer Lohnforderungen entsprechend den staatlichen vorgegebenen Leitlinien zu veranlassen, während die Regierung als Gegenleistung eine durchgreifende Verbesserung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung (z. B. des Kündigungsschutz- und des Rentenrechts) in Aussicht stellte.

Beim Social Contract handelt es sich um eine Rechtsform, die darauf abzielt, die Gewerkschaften als aktive Glieder der staatsmonopolistischen Ordnung zu etablieren. Selbst bürgerliche Interpreten des Social Contract kom-