

men zu dem Ergebnis, daß mit seiner Hilfe „die Gewerkschaften in die Formulierung und Durchsetzung einer nationalen Politik der Lohnbeschränkung und der Verwirklichung einer ökonomischen Strategie integriert wurden“ **8**

Errungenschaften der Arbeiterklasse und ihr gegenwärtiger Abbau

Eine Reihe bedeutsamer Verbesserungen in bezug auf die rechtliche Position der Werkstätigen und ihrer gewerkschaftlichen Vertretungen enthält der Employment Protection Act (Beschäftigungsschutzgesetz) von 1975 i. d. F. des Ergänzungsgesetzes von 1977. Er gewährt den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten einen Rechtsanspruch auf bezahlte Freizeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben — ausgenommen die Organisation von Kampfmaßnahmen — und den gewerkschaftlich organisierten Werkstätigen einen Anspruch auf unbezahlte Freizeit, um gewerkschaftlichen Verpflichtungen nachzukommen. Derartige Ansprüche bestehen allerdings nur in solchen Betrieben, in denen die Gewerkschaften von der Unternehmensleitung überhaupt als Interessenvertreter der Werkstätigen anerkannt sind. Wie der 1977/78 im Unternehmen „Grunwick“ geführte Streik — bei dem es maßgeblich um die Anerkennung der Gewerkschaft als Tarifpartei ging — zeigt, können sich die Unternehmer nach wie vor auf die höchststrichterliche Rechtsprechung Großbritanniens stützen, wenn sie den Werkstätigen eine gewerkschaftliche Vertretung ihrer Interessen verweigern.¹¹

Der Employment Protection Act hat darüber hinaus die sozialen Rechte der Werkstätigen im Arbeitsverhältnis in mancher Hinsicht ausgebaut: So können sie im Falle der Krankheit in der Regel eine Weiterzahlung ihres Lohns bis zu 26 Wochen verlangen. Werkstätige Frauen erhalten während des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs ein betriebliches Mutterschaftsgeld für die Dauer von 18 Wochen, sofern sie wenigstens 6 Monate ununterbrochen im Betrieb beschäftigt waren; nach einer Beschäftigungszeit von 12 Monaten haben sie außerdem Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen. Erwähnenswert ist ferner, daß längere Kündigungsfristen festgelegt wurden, die z. B. nach einer Beschäftigungsdauer von 4 Jahren nicht unter 3 Wochen liegen dürfen. Schließlich besteht die Möglichkeit, im Falle der Kündigung Klage beim Industrial Tribunal¹⁰ zu erheben. Allerdings hat der Werkstätige selbst dann, wenn die Klage Erfolg hatte und das Gericht die Kündigung als ungerechtfertigt qualifiziert, keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, sondern lediglich auf Zahlung einer Abfindung.¹¹

Seitdem in der zweiten Hälfte der 70er Jahre das Scheitern der Politik des Social Contract offensichtlich wurde und sich die Klassenauseinandersetzungen verschärften, treten die einflußreichsten Gruppen der britischen Monopolbourgeoisie dafür ein, einer „Politik der harten Hand“ gegenüber der Arbeiterklasse und ihren Gewerkschaften den Vorzug zu geben. In ihrem Auftrag hat die konservative Regierung unter Premierministerin Thatcher damit begonnen, die rechtlichen Möglichkeiten des Staates zur Überwachung der gewerkschaftlichen Betätigung und zur administrativen Einschränkung von Kampfaktionen der Werkstätigen wieder beträchtlich zu erweitern.

Besonders der im Sommer 1980 gegen den entschiedenen Widerstand der Arbeiterklasse verabschiedete Employment Act (Beschäftigungsgesetz) zielt darauf ab, die Kampfrechte und Betätigungsmöglichkeiten der Gewerkschaften zu beschränken und auf innergewerkschaftliche Entscheidungsprozesse Einfluß zu gewinnen. Außerdem sollen durch Ausführungsbestimmungen die Rechte der einzelnen Arbeiter beschnitten werden. Der Employment Act von 1980 beseitigt in erheblichem Maße Errungenschaften der Arbeiterklasse, die der Trade Union and Labour Relations Act von 1974/1976 sowie der Employment Protection Act von 1975/1977 gebracht hatten.

Der Kampf um Tarifverträge, Streikrecht und Mitbestimmung

Um die von der Monopolbourgeoisie mit dem Employment Act von 1980 angestrebten Ziele richtig beurteilen zu können, muß auf drei wichtige Komplexe des Arbeits- und Sozialrechts in Großbritannien eingegangen werden: auf die Tarifverträge, das Streikrecht und die Mitbestimmung der Gewerkschaften.

In den mit den Unternehmern geführten tarifvertraglichen Auseinandersetzungen konnten die britischen Gewerkschaften in der Mitte der 70er Jahre in den meisten Wirtschaftszweigen die 5-Tage-Arbeitswoche, eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und einen bezahlten Jahresurlaub von durchschnittlich drei Wochen durchsetzen. Tarifvertragliche Regelungen, die den Werkstätigen eine reale Verbesserung ihrer Arbeits- und Lohnbedingungen bringen, sind jedoch Gegenstand eines zunehmend härter werdenden Klassenkampfes.¹²

Die Gewerkschaften üben das ihnen vom bürgerlichen Staat zugestandene Recht, ohne staatliche Einmischung mit den Unternehmern Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen (free collective bargaining), in unterschiedlicher Weise aus. Dementsprechend besteht ein differenziertes System von Tarifverträgen, die auf betrieblicher und örtlicher Ebene sowie für Berufsgruppen und Wirtschaftszweige abgeschlossen werden. „Diese tarifvertraglichen Strukturen sind das Ergebnis des sich verändernden politischen Kampfes“¹³; sie bringen für die Vertretung der Arbeiterinteressen manche Schwierigkeiten mit sich. Die Monopole geben z. B. den im Maßstab des Betriebes oder Unternehmens abgeschlossenen Tarifverträgen (plant and company bargaining) den Vorzug, weil sie sich gegenüber den betrieblichen Vertretungsorganen der Werkstätigen, insbesondere dem Betriebsrat bzw. Betriebsobmann (shop Steward), leichter durchsetzen lassen als gegenüber einem Gewerkschaftsverband, der sich auf eine starke Mitgliedschaft stützen kann. Für die Verwirklichung von Arbeiterforderungen in betrieblichen Tarifverträgen ist daher die Stärke der gewerkschaftlichen Organisationen im Betrieb von besonderem Gewicht.

Ein bedeutsames Instrument stellt in diesem Zusammenhang die von den britischen Gewerkschaften erkämpfte rechtliche Möglichkeit dar, mit den Unternehmensleitungen Vereinbarungen abzuschließen, die diese verpflichten, ausschließlich gewerkschaftlich organisierte Werkstätige einzustellen (sog. closed shop-Vereinbarungen). Diese Regelung betrifft etwa 5 bis 6 Millionen Werkstätige (das sind rund zwei Fünftel aller Beschäftigten).

Für die Ausnutzung von Tarifverträgen im Interesse der Werkstätigen ist zu beachten, daß ihr Inhalt in der Regel nur als moralische Verpflichtung (binding in honour) aufgefaßt wird.¹⁴ Rechtlich allgemein verbindliche Normen (rules) werden durch Tarifverträge lediglich dann begründet, wenn dies in ihnen ausdrücklich festgelegt ist. Zwar geht die britische Arbeitsrechtswissenschaft davon aus, daß die Tarifparteien auch rechtlich nicht verbindliche Tarifverträge einzuhalten haben, doch sind die darin enthaltenen Verpflichtungen der Unternehmer gerichtlich nicht einklagbar. Ihre Erfüllung kann allenfalls durch gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen erzwungen werden.

Die britischen Gewerkschaften vertreten die Auffassung, daß es für sie günstiger ist, wenn die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge nicht generell, sondern von Fall zu Fall festgelegt wird. Sie sind insbesondere nicht daran interessiert, daß die Monopole die Möglichkeit erhalten, die in den Tarifverträgen teilweise enthaltenen Verpflichtungen zur Einhaltung des „Arbeitsfriedens“ zwangsweise durchzusetzen. Daher traten die Gewerkschaften auch dafür ein, die mit dem Industrial Relations Act von 1971 eingeführte Allgemeinverbindlichkeit aller Tarifverträge wieder zu beseitigen.¹⁵

Im Herbst 1978 faßte der Gewerkschaftsdachverband TUC den Beschluß, lohnpolitische Leitlinien nicht mehr an-