

zuerkennen und zur Praxis „freier Tarifvertragsverhandlungen“ zurückzukehren. Das war das Ende der Periode des Social Contract. Damit rückte die Ausübung der Kampfrechte der Werktätigen, vor allem des Streikrechts, in der Klassenausinandersetzung mit dem Monopolkapital wieder stärker in den Vordergrund. Auch die Erfahrungen der britischen Arbeiterklasse zeigen, daß der Streik das wichtigste Kampfinstrument der Werktätigen ist, um ihre politischen und sozialen Rechte zu verteidigen und auszubauen.¹⁰*****

Obwohl die britische Arbeiterklasse die juristische Anerkennung einer Reihe von Kampfformen erreichen konnte, die mit dem Streik in unmittelbarem Zusammenhang stehen, gibt es für das Streikrecht keine allgemeine gesetzliche Regelung. Rechtsprechung und Rechtswissenschaft in Großbritannien verstehen das Streikrecht lediglich als „Freiheit, ohne die die Arbeiter ihre Tarifverhandlungen nicht führen könnten“.¹⁷ Noch immer gilt der Streik prinzipiell als eine Form des Vertragsbruchs, von dessen Folgen die Gewerkschaften lediglich kraft ihres Immunitätsrechts freigestellt sind.

Zu den Rechtspositionen, die von der Arbeiterklasse zur Sicherung von Streikaktionen durchgesetzt werden konnten, gehört das Recht, bestreikte Betriebe durch Streikposten abzuschirmen (picketing). Dieses Recht der streikenden Arbeiter ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil die Unternehmer bei ihren Antistreikmaßnahmen bevorzugt Streikbrecher (black legs) einschleusen. Die Möglichkeiten der Streikposten sind allerdings dadurch eingeschränkt, daß nur das friedliche Streikpostenstehen (peaceful picketing) rechtlich geschützt ist. Streikposten dürfen nur Mittel der „friedlichen Überzeugung“ anwenden, z. B. andere Werktätige von der Notwendigkeit überzeugen, am Streik teilzunehmen. Sie dürfen jedoch Streikbrecher nicht mit physischen Mitteln daran hindern, in bestreikte Betriebe einzudringen.

Darüber hinaus sind im Trade Union and Labour Relations Act von 1974/1976 eine Reihe von Kampfformen geregelt, die von den britischen Werktätigen vielfach im Vorfeld von Streiks oder als Ergänzung von Streikmaßnahmen angewandt werden. Dazu zählen z. B. das langsame Arbeiten (go slow), die Arbeit nach Vorschrift (work to rule) und die Ablehnung von Überstunden (overtime ban).

Trotz der von der Arbeiterklasse erreichten Verbesserung ihrer Position im Streikkampf verfügen die Monopole nach wie vor über ein umfangreiches politisches und rechtliches Arsenal, um Streiks zu behindern bzw. einen Streikerfolg zu vereiteln.¹⁸ * Dazu gehört zunächst die Möglichkeit der Aussperrung (lock-out). Mit ihrer Hilfe können die Unternehmer die Arbeitsverhältnisse streikender Werktätiger nach Belieben entweder suspendieren oder lösen. Die Gerichte gestehen den Unternehmern sogar zu, Aussperrungen nicht nur gegen Streiks (als sog. defensive Aussperrung), sondern auch als selbständige Kampfmaßnahme (sog. offensive Aussperrung) anzuwenden. Die Aussperrung, die bezeichnenderweise aus dem Eigentumsrecht der Unternehmer an den Produktionsmitteln abgeleitet wird¹⁰, stellt eine höchst gefährliche Waffe des Kapitals gegenüber den Arbeitern dar.

Eine große Rolle spielt der ökonomische und psychologische Druck, den die Unternehmer auf die Gewerkschaften und die streikenden Werktätigen ausüben. Er reicht von der Kürzung betrieblicher Sozialleistungen bis zur öffentlichen Diskriminierung der Streikenden, denen man die Verantwortung für die sich verschlechternde Lebenslage der Bevölkerung zuzuschreiben versucht. Dies ist eine Ursache dafür, daß der Anteil der nicht offiziell von den Gewerkschaften getragenen, meist durch Betriebsbelegschaften organisierten Streiks in Großbritannien verhältnismäßig hoch ist.²⁰ Die Rechtsprechung betrachtet derartige Streiks als illegal (unconstitutional strikes) und ermächtigt die Unternehmer, nahezu in jeder beliebigen

Weise gegen die streikenden Werkstätigen vorzugehen, beispielsweise sie zum Schadenersatz zu verpflichten, disziplinarisch zu bestrafen oder wegen Bruchs des Arbeitsvertrags zu entlassen.

Die Mitbestimmung ist in Großbritannien bisher noch nicht gesetzlich geregelt. Die Gewerkschaften, die sie etwa seit 1975 als Möglichkeit der Einflußnahme auf die Unternehmenspolitik betrachten, haben zwei unabdingbare Forderungen gestellt: Parität mit den Vertretern der Unternehmer im Vertreterausschuß und ausschließliche Vertretung der Arbeiter und Angestellten durch die Gewerkschaften. Die von der Labour-Regierung im Mai 1978 eingebrachten Vorschläge in Form eines Weißbuchs²¹ tragen diesen Forderungen in keiner Weise Rechnung. Zwar soll in allen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ein gemeinsamer Vertreterausschuß (Joint Representation Committee) gebildet werden, jedoch ist für die Arbeiter nur eine Drittel-Beteiligung vorgesehen. Außerdem sollen die Unternehmensvertreter nur verpflichtet sein, die gewerkschaftlichen Interessenvertreter über alle wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten zu unterrichten und mit ihnen über vorgesehene Maßnahmen zu beraten.

Obwohl hier also noch nicht einmal Ansätze für eine echte Mitbestimmung der Gewerkschaften existieren, haben sich die Unternehmer dennoch gegen das Weißbuch ausgesprochen, um schon den Anfängen einer möglichen Mitbestimmung zu wehren. Daß die Gewerkschaften ihr klares „Nein“ formuliert haben, bedarf keiner Hervorhebung. Es läßt sich deshalb noch nicht absehen, ob und wann es in Großbritannien zu einem Mitbestimmungsgesetz kommt.

Einschränkung der Gewerkschaftsrechte durch den Employment Act von 1980

Mit dem Employment Act von 1980 wird vor allem das Anliegen verfolgt, den legalen Rahmen für Kampfaktionen der Werkstätigen zu beschneiden und das Risiko der Anwendung staatlicher Maßnahmen gegen solche Aktionen zu erhöhen. In einem vom Gewerkschaftsdachverband TUC herausgegebenen Handbuch heißt es, daß „die Beseitigung von traditionellen rechtlichen Sicherungen in bezug auf bestimmte Formen von Kampfaktionen ... diese potentiell unrechtmäßig macht — was bedeutet, daß Gewerkschaftsfunktionäre, die eine solche Aktion organisiert haben, gerichtlich belangt sowie zur Unterlassung ihrer Tätigkeit und zu Schadenersatz verpflichtet werden können“.²²

Dabei konzentriert sich die konservative Regierung Thatcher besonders auf das Streikrecht und reglementiert so bedeutsame Kampfformen wie das Streikpostenstehen, die Einbeziehung von mittelbar beteiligten Betrieben in die Streikaktion und den Abschluß von closed shop-Vereinbarungen. Die Regelungen sind teilweise im Employment Act selbst, teilweise aber auch in „Codes of Practice“ enthalten, die vom Arbeitsminister zur Anwendung des Gesetzes in der Praxis herausgegeben werden und die angeblich der „Verbesserung der Arbeitsbeziehungen“ dienen sollen. In Wirklichkeit werden die gesetzlichen Regelungen durch die „Codes of Practice“ in vieler Hinsicht weiter verschärft. Das wiegt für die Werkstätigen um so schwerer, als die Industrial Tribunals und die Gerichte ermächtigt sind, die „Codes“ zur Grundlage ihrer Entscheidungstätigkeit zu machen.

Der Employment Act und die „Codes of Practice“ legen insbesondere für das Streikpostenstehen erhebliche Beschränkungen fest: Es ist nur noch vor dem Ein- oder Ausgang des Betriebes zulässig, in dem die Streikposten beschäftigt sind. Auf andere Betriebe dürfen Streikmaßnahmen nur ausgedehnt werden, wenn diese zum Zeitpunkt des Streiks in Lieferbeziehungen zu dem bestreikten Unternehmen stehen. Schließlich wird die Zahl der einer Streikpostenkette angehörenden Werkstätigen auf höchstens sechs begrenzt — eine Festlegung, durch die die Handlungsfähigkeit der Streikposten vor allem vor großen Betrieben verringert werden soll.