

Mit diesen Regelungen soll der Streik als Kampfinstrument in seiner Substanz getroffen und seine Schlagkraft entscheidend vermindert werden. Die Unternehmer erhalten größere Möglichkeiten, Streikbrecher in die Betriebe einzuschleusen. Vor allem aber werden die Rechte der Gewerkschaften beschnitten, durch eine globale Führung des Arbeitskampfes, die auch mittelbar beteiligte Betriebe erfaßt, ein möglichst günstiges Streikergebnis zu erreichen.

Auch mit der Einschränkung der Regelungen zum closed shop werden die Gewerkschaften empfindlich getroffen. Der Abschluß von closed shop-Vereinbarungen kann jetzt durch die Unternehmer immer dann verweigert werden, wenn sich nicht mindestens 80 Prozent der Werkstätigen in geheimer Abstimmung dafür ausgesprochen haben. Bereits bestehende closed shop-Vereinbarungen sollen in periodischen Abständen daraufhin überprüft werden, ob sie noch den aktuellen Erfordernissen entsprechen. Bei einer solchen „Überprüfung“ werden nicht wenige Unternehmer versuchen, sich von ihnen lästig gewordenen closed shop-Vereinbarungen zu befreien. Die Regelung des Employment Act ist auf die Schwächung der betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen und damit gegen die Basis des gewerkschaftlichen Kampfes gerichtet.

Die Thatcher-Regierung behauptet, sie wolle mit ihren Maßnahmen eine „faire Balance zwischen den Rechten und Pflichten der Gewerkschaften“ herbeiführen. In Wirklichkeit geht es ihr darum, die gewerkschaftlichen Kampfinstrumente so stumpf zu machen, daß es den Monopolen leichtfällt, sich die Organisationen der Werkstätigen unterzuordnen. Sie wendet dabei zwar nicht die gleichen Methoden an, die mit dem Industrial Relations Act von 1971 praktiziert wurden, sondern bemüht sich um ein elastischeres Vorgehen, wengleich eine Verbindung zwischen beiden Gesetzen unverkennbar ist. Sie bietet den Gewerkschaften sogar finanzielle Zuwendungen, sofern sie sich bereit finden, innergewerkschaftliche Entscheidungen — wie solche über die Durchführung von Kampfkaktionen oder Änderungen ihrer Satzung — einem bestimmten Abstimmungsverfahren zu unterwerfen. Der Gewerkschaftsdachverband TUC betrachtet dieses Vorhaben als einen Anschlag auf die gewerkschaftliche Autonomie und hat alle ihm angeschlossenen Gewerkschaftsverbände aufgefordert, den finanziellen Verlockungen der Regierung nicht nachzugeben.²² Dennoch muß man damit rechnen, daß die Bemühungen der Regierung, in gewerkschaftliche Entscheidungsprozesse einzugreifen, fortgesetzt werden.

Die britischen Gewerkschaften sind entschlossen, dem von den reaktionärsten Kräften der Monopolbourgeoisie ausgehenden Anschlag auf ihre Rechte härtesten Widerstand entgegenzusetzen. Der TUC beschloß auf seiner Jahreskonferenz im September 1980, jede Zusammenarbeit mit der Regierung auf der Grundlage des Employment Act zu verweigern. Alle Gewerkschaftsverbände wurden aufgerufen, „gemeinsam und aktiv dieser ungerechten und gefährlichen Gesetzgebung entgegenzutreten sowie einen konsequenten und umfassenden Widerstand gegen jede weitere Einschränkung von Rechten der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder zu organisieren“.²⁴ Die entschiedene Haltung der Gewerkschaften in bezug auf den Employment Act ist ein Ausdruck der breiten, gegen die antisoziale Politik der Regierung gerichteten Bewegung unter den britischen Arbeitern und Angestellten.

Daß ein solcher Widerstand notwendiger denn je ist, zeigen die Überlegungen der Thatcher-Regierung, es nicht bei dem Employment Act bewenden zu lassen, sondern eine generelle Gewerkschaftsreform einzuleiten. Deren wesentlichste Seiten wurden der britischen Öffentlichkeit Anfang 1981 in einem „Grünbuch“ unterbreitet. Sie gehen weit über den Employment Act hinaus und bezwecken eine Reform an Haupt und Gliedern der Gewerkschaften. Das reaktionäre US-amerikanische Taft-Hartley-Gesetz steht

hier offensichtlich Pate, denn man will Kampfkaktionen der Arbeiter unterbinden, wenn sie sich gegen das „nationale Interesse“ richten, man will das Streikpostenstehen praktisch beseitigen, eine zwingende Urabstimmung vor Ausrufen eines Streiks einführen und den Unternehmern einen Anspruch gegen die Gewerkschaften zuerkennen, wenn bei Arbeitskämpfen Schaden entsteht.²⁵

Diese Überlegungen sind gewissermaßen das Endziel einer großangelegten Offensive des imperialistischen Staates und der Monopole gegen die demokratischen Rechte und den sozialen Besitzstand der Werkstätigen. Diese Offensive ist nicht nur für Großbritannien charakteristisch, sondern gegenwärtig in allen imperialistischen Ländern anzutreffen. Sie ist ein Ausdruck der tiefen Erschütterungen des gesellschaftlichen Systems im Imperialismus.^{215 1 11}

- 1 Vgl. E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den IX. Parteitag der SED, Berlin 1976, S. 23 ff.; E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den X. Parteitag der SED, Berlin 1981, S. 13 ff.
- 2 Vgl. horizont 1981, Nr. 20, S. 18.
- 3 Vgl. J. Nitsche, „Massenarbeitslosigkeit — Markenzeichen des Kapitalismus“, IPW-Berichte 1981, Heft 4, S. 50. Es ist zu berücksichtigen, daß sich etwa 20 Prozent der Arbeitslosen in Großbritannien nicht bei den Arbeitsämtern registrieren lassen und daß ein bestimmter Teil der Arbeitslosen (Umschüler, hinzuverdienende Ehefrauen, Kurzarbeiter und zeitweilig erkrankte Arbeitslose) durch die offizielle Statistik nicht erfaßt werden.
- 4 Der gewerkschaftliche Organisationsgrad lag 1979 bei 56 Prozent. Mehr als 12 Millionen Mitglieder gehören den 109 Gewerkschaften an, die dem britischen Gewerkschaftdachverband TUC angeschlossen sind. Vgl. J. Thane, „Gewerkschaften und Labour Party in Großbritannien“, Gewerkschaftliche Monatshefte (Köln) 1981, Heft 1, S. 10 ff.
- 5 Vgl. I. J. Kisseljow, „Britische Arbeitsgesetzgebung nach der Aufhebung des Gesetzes über Arbeitsbeziehungen“, Sowjetkoje gossudarstwo i pravo 1975, Heft 9, S. 120 ff.
- 6 So konnten die Gewerkschaften bis 1976 von den Unternehmern auf Schadenersatz verklagt werden, wenn sich gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen nachteilig auf die Erfüllung von Handelsverträgen ausgewirkt hatten. Vgl. z. B. die Entscheidung Torguay Hotel Co. Ltd. gegen Cousins, in: Weekly Law Reports 1969, Bd. 2, S. 289.
- 7 A. Booth, „Besonderheiten des gegenwärtigen Reformismus“, Probleme des Friedens und des Sozialismus 1980, Heft 10, S. 1398.
- 8 Encyclopedia of Labour Relations Law (Hrsg. B. A. Heppie/P. O'Higgins), London/Edinburgh 1977, S. 1014.
- 9 Vgl. dazu A. Dost, „Der ‚Fall Grunwick‘ — ein Beispiel für den Kampf um gewerkschaftliche Interessenvertretung“, NJ 1978, Heft 4, S. 171 f.
- 10 Die Industrial Tribunals wurden 1964 zu dem Zweck geschaffen, Arbeitsstreitigkeiten durch fachkundige Organe entscheiden zu lassen. Sie sind mit einem Berufsrichter als Vorsitzendem sowie je einem Vertreter der Unternehmer und der Gewerkschaften besetzt.
- 11 Die Abfindungssummen sind sehr gering. Sie können — je nach Beschäftigungsdauer — zwischen 2 Wochenlöhnen und dem Höchstbetrag von 5 200 Pfund liegen, erreichen im Durchschnitt aber nicht mehr als 400 Pfund. Vgl. European Industrial Relations Review 1977, Nr. 39, S. 16 ff., und 1978, Nr. 57, S. 12 ff.
- 12 Aufgaben und Struktur tarifvertraglicher Regelungen sind eingehend dargestellt bei W. G. Kalenskij, Die Sozialgesetzgebung Englands, Moskau 1969, S. 81 ff. (russ.).
- 13 A. Forbes, „In the Wake of Grunwick, Marxism Today 1978, Heft 12, S. 388.
- 14 Vgl. N. Colneric, Der Industrial Relations Act 1971, Ebelbach 1979, S. 29.
- 15 Das Fehlen der Allgemeinverbindlichkeit bei den meisten Tarifverträgen bedeutet nicht, daß die in ihnen enthaltenen Regelungen auch für die einzelnen Arbeitsverhältnisse unverbindlich sind. Vielmehr tragen die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen dafür Sorge, daß in den Arbeitsverträgen mit den Werkstätigen auf den jeweiligen Tarifvertrag Bezug genommen wird.
- 16 Großbritannien wird von rechten Kräften zumeist als „streikgeplagtes Land“ bezeichnet; nach offiziellen Angaben der britischen Regierung blieben jedoch in den beiden letzten Jahrzehnten in jedem beliebigen Jahr 98 Prozent der Industrie streikfrei. Zur Entwicklung der Streikbewegung in Großbritannien vgl. die Dokumentation „Kampfkaktionen der Arbeiterklasse und anderer demokratischer Kräfte in den kapitalistischen Hauptländern im Jahre 1980“, IPW-Berichte 1981, Heft 4, S. 66 ff. (70 f.).
- 17 **Encyclopedia of Labour Relations Law, a. a. O., S. 1036.**
- 18 In diesem Zusammenhang ist auf die geringe finanzielle Unterstützung hinzuweisen, die die Gewerkschaften ihren streikenden Mitgliedern zahlen.
- 19 Vgl. O. Kahn-Freund, Labour and the Law, 2. Aufl., London 1977, S. 265.
- 20 Der Anteil der Streikaktionen, die zumindest als inoffizielle beginnen, später aber häufig von den Gewerkschaften offiziell übernommen werden, wird auf über 90 Prozent geschätzt.
- 21 Vgl. European Industrial Relations Review 1978, Nr. 54, S. 8.
- 22 TUC Handbook on the Employment Act 1980, London 1980, S. 16.
- 23 TUC Handbook . . . , a. a. O., S. 31.
- 24 TUC Handbook . . . , a. a. O., S. 53.
- 25 Vgl. F. Knipping, „Grünbuch“-Annonce gegen die Arbeiter“, horizont 1981, Nr. 7, S. 8.
- 26 Vgl. E. Honecker, Bericht des Zentralkomitees der SED an den X. Parteitag der SED, a. a. O., S. 14.