

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 68 (1976)  
**Heft:** 2

**Artikel:** Der neue britische Schlichtungsdienst  
**Autor:** Brügel, J.W.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354787>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 15.03.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Der neue britische Schlichtungsdienst

*J. W. Brügel*

Immer wieder hört man oder liest man von schwer oder überhaupt nicht beilegbaren Arbeitskonflikten auf der britischen Insel, dass es angezeigt scheint, ein paar Worte über eine neue Einrichtung zu sagen, die in ihrer wenig mehr als einjährigen Wirksamkeit auf dem Wege der Schlichtung von Arbeitskonflikten einiges Positives zu leisten in der Lage war – unbemerkt von der breiteren Öffentlichkeit. Es handelt sich um eine Institution, die im September 1974 zwar als Folge der von der Labourregierung Wilson im Unterhaus durchgesetzten Abschaffung des die gewerkschaftliche Tätigkeit hemmenden «Gesetzes über Arbeitsbeziehungen» der früheren konservativen Regierung Heath ins Leben trat, aber selbst im Anfang ohne jede gesetzliche Unterlage zu funktionieren begann; man wollte diese Möglichkeit erst in der Form einer freiwilligen Einrichtung ausprobieren, ehe man sie offiziell in das System des britischen Arbeitsrechtes eingliederte. Es handelt sich um den «Advisory, Conciliation and Arbitration Service» (Beratungs-, Schlichtungs- und Schiedsgerichtsdienst), abgekürzt ACAS genannt, der auf Grund einer gewerkschaftlichen Initiative verwirklicht wurde. Auf ihn waren die früheren Aufgaben der Schlichtungsabteilung übergegangen, die es vorher im Rahmen des britischen Arbeitsministeriums gegeben hatte. Obwohl Bemühungen um friedliche und schiedsgerichtliche Schlichtung von Arbeitskonflikten in England eine lange Tradition haben, war mit ACAS ein ganz neuartiger Versuch unternommen worden.

ACAS wird von einem zehngliedrigen Direktorium geleitet, an dessen Spitze als Vorsitzender Jim Mortimer steht, ein früherer Gewerkschaftsfunktionär, der dann Leiter der Abteilung für Arbeitsbeziehungen bei «London Transport», dem der Grafschaft Gross-London gehörenden Autobus- und Untergrundbetrieb, gewesen war. Ihm stehen drei Vertreter des Generalrates (Vorstandes) des Britischen Gewerkschaftsbundes, drei Vertreter der Arbeitgeberorganisation und drei «Unabhängige» – in Arbeitsrechtsfragen bewanderte Akademiker – zur Seite. Der Zentrale in London unterstehen neun regionale Filialen, die insgesamt etwa 500 Menschen beschäftigen. Es ist eine unabhängige Organisation, die von der Regierung keinerlei Weisungen erhält.

Wie arbeitet ACAS und wer nimmt seine Dienste in Anspruch? Monatlich wird ACAS in etwa 200 Fällen in Anspruch genommen, die gesamtstaatlicher oder lokaler Natur sind, und etwa die Hälfte von ihnen kommt von der Arbeitgeberseite. Ein Viertel der Anliegen ist gewerkschaftlichen Ursprungs und in einem weiteren Viertel wird die Organisation gemeinsam von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

angegangen. Die ACAS-Funktionäre können auch aus eigener Initiative in einem bestimmten Fall tätig werden, doch umfasste diese Art der Betätigung bisher nicht mehr als 3 Prozent der Agenda. Etwa drei Fünftel der behandelten Streitfälle haben mit Entlohnungsfragen zu tun, etwa ein Fünftel mit Streitigkeiten über die Anerkennung von Gewerkschaften und der Rest mit den verschiedenartigsten Problemen wie Arbeiterurlaub oder innerbetriebliche Disziplin. Es liegt in der Natur der Sache, dass ACAS weniger dort in Anspruch genommen wird, wo die gewerkschaftliche Organisation stark ist und in der Lage war, sich mit der Arbeitgeberseite über eine zufriedenstellende Prozedur zur Beilegung von Konflikten zu einigen. Das geht zum Beispiel aus der Tatsache hervor, dass bisher kein einziger Fall aus dem Bereich des Bergbaus an ACAS herangetragen worden ist. Je stärker ein Wirtschaftszweig gewerkschaftlich durchorganisiert ist, desto weniger ist er auf die Hilfe der neuen Einrichtung angewiesen.

Am meisten wird der Dienst in Fällen ungerechtfertigter Entlassungen in Anspruch genommen. In etwa der Hälfte der vorgelegten Fälle ist es der geduldigen Vermittlungsarbeit gelungen, aussergerichtliche Vergleiche zu erzielen. In einem Drittel der Fälle ist diese Arbeit gescheitert; in den übrigen ist bisher kein Abschluss erzielt worden. Es handelt sich meist um Entlassungen aus kleinen Betrieben. In mehr als 6000 Fällen wurde ACAS bisher um Beistand durch Beschaffung von Informationen ersucht. Daneben führt der Dienst auch grössere Untersuchungen durch: So ist er jetzt auf Wunsch der von der Regierung eingesetzten Kommission zum Studium der Lage der britischen Tagespresse mit einer Analyse der Arbeitsverhältnisse im Londoner Zeitungsgewerbe und bei den Provinzzeitungen beschäftigt.

Nach einjähriger Probezeit ist nun der ACAS die bisher fehlende gesetzliche Grundlage gegeben worden. Das im November 1975 in Kraft getretene Beschäftigungsschutzgesetz (Employment Protection Act) hat ACAS zu einer offiziell anerkannten Institution gemacht, wenn es auch weiter im freien Ermessen der Interessierten bleibt, sie anzurufen und dann dem erteilten Rat Folge zu leisten. Von ACAS gefällte Schiedssprüche sind weiter für die Parteien nur verbindlich, wenn sie vorher erklärt hatten, den Schiedsspruch anzunehmen, wie immer er lauten möge.

Es wäre verfrüht, ein Urteil darüber abzugeben, in welchem Masse sich die neue Institution bewährt hat, wiewohl sie zweifellos manche nützliche Arbeit zu verrichten vermochte. (Inwieweit ihr zu danken ist, dass die Zahl der durch Streiks verlorenen Arbeitstage in den ersten 9 Monaten von 1975 im Vergleich zu 1974 auf die Hälfte gesunken ist, lässt sich schwer sagen.) Ihre eigentliche Bewährungsprobe ist jetzt durch die Tatsache eingetreten, dass durch die vom Gewerkschaftsbund angenommene Beschränkung von Lohnerhö-

hungen auf sechs Pfund pro Woche für ein Jahr das Prinzip der Tarifvertragsfreiheit aufgehoben worden ist. Einerseits ist ACAS eine unabhängige Institution, die nicht die Aufgabe hat und haben kann, über die Einhaltung der vom Parlament genehmigten Einkommenspolitik zu wachen. Andererseits ist nicht zu erwarten (und Jim Mortimer hat dies auch deutlich ausgesprochen), dass sie einen Schiedsspruch fällen oder einen Rat erteilen würde, der in seinen Auswirkungen die Begrenzung auf sechs Pfund Aufbesserung missachtet. Die nahe Zukunft wird lehren, ob sich daraus für ACAS ein Dilemma ergibt und ob sich das Experiment mit der neuen Einrichtung als dauerhafter Erfolg erweist.