

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 71 (1979)  
**Heft:** 3

**Artikel:** Labourregierung und Gewerkschaftsbund in Grossbritannien  
**Autor:** Brügel, J.W.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354935>

### **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:** 01.04.2025

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

# **Labourregierung und Gewerkschaftsbund in Grossbritannien**

*J. W. Brügel*

Die Streikwelle, von der Grossbritannien zu Jahresbeginn inmitten eines ungewöhnlich harten Winters erfasst wurde, hat die Aufmerksamkeit des Auslands wachgerufen, die sich freilich mehr auf die Registrierung ungewöhnlicher Vorgänge – wie die Gefährdung von Leben und Gesundheit durch Arbeitsverweigerung des Hilfspersonals der Krankenhäuser – konzentrierte. Die Frage, wieso es zur Ausrufung von Streiks in einem Land mit einer Arbeiterregierung kommen konnte, ist damit noch nicht beantwortet. Es sei daher versucht, den Dingen mehr auf den Grund zu gehen, als es Sensationsmeldungen vermögen.

Nach einem Zwischenspiel mit einer konservativen Regierung (1970 bis 1974) hat Grossbritannien seit März 1974 wieder eine Labourregierung, erst geführt von Harold Wilson und seit April 1976 von James Callaghan. Im Grossteil ihrer Amtszeit entbehrte sie, auch wenn die Labour Party die stärkste Unterhausfraktion stellte, einer festen parlamentarischen Mehrheit, die sie von Fall zu Fall in der Hilfe von kleineren Parteien suchen musste. Trotz dieses Handicaps hat die Regierung viel geleistet. Vor allem ist es ihr mit Hilfe des Gewerkschaftsbundes gelungen, das Ausmass der Inflation von etwa 28 Prozent auf etwa 8 Prozent herabzudrücken. Das ging naturgemäss nicht ohne Opfer ab. Im Rahmen des sogenannten «Sozialvertrags» verpflichtete sich die Regierung zu sozialpolitischen Konzessionen, was der Gewerkschaftsbund mit der Bekundung der Bereitschaft beantwortete, den angeschlossenen Verbänden Zurückhaltung bei der Erhebung von Lohnforderungen zu empfehlen. Im grossen und ganzen wurde diese Empfehlung berücksichtigt. 1977 gab es keine formelle Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaftsbund (Trades Union Congress, abgekürzt TUC) mehr, jedoch auch keine offene gewerkschaftliche Opposition zu dem von der Regierung verlangten Masshalten. Aber als die Regierung im Herbst 1978 eine Begrenzung von Lohnforderungen auf höchstens 5 Prozent begehrte, sagte der Gewerkschaftsbund laut und vernehmlich Nein.

Es hat zwar Abschlüsse für Millionen Arbeitnehmer auf Grundlage der 5-Prozent-Grenze gegeben, in ihrer Starrheit hat sich diese Politik jedoch als ein Versager erwiesen. Die Regierung musste sich dazu bequemen, die obere Grenze für schlecht entlohnte Arbeitnehmer auf 8,8 Prozent zu erhöhen; aber auch dadurch wurde die Situation nicht gerettet. Direkten Einfluss kann die Regierung ja nur bei verstaatlichten und diesen gleichgestellten Betrieben nehmen, doch hatte sie im Falle von Privatbetrieben, die ihre Mahnungen

missachteten, bisher die Handhabe, sie bei Staatsaufträgen nicht zu berücksichtigen. Diese Möglichkeit wurde ihr durch eine Abstimmung im Unterhaus genommen, bei der die offizielle konservative Opposition die nicht immer oppositionell auftretenden kleinen Parteien mitreissen konnte. Auch ein Versuch der Labourregierung, den Gewerkschaften durch Verschärfung der Preiskontrollen entgegenzukommen, konnte die Lage nicht von Grund auf ändern: wenn im Ausland die Rohstoffpreise steigen, kann man Preiserhöhungen im Inland nicht unbedingt verbieten, weil das den Zusammenbruch von Firmen und mehr Arbeitslosigkeit im Gefolge hätte.

In einer demokratisch organisierten hochindustrialisierten Gesellschaft gibt es eben echte Interessenkonflikte, die sich nicht über Nacht und durch den Sieg des einen oder des anderen Prinzips aus der Welt schaffen lassen. Es ist nicht Hartherzigkeit oder soziale Einsichtslosigkeit, die den Schatzkanzler der Regierung Denis Healy immer wieder zwingt, vor massiven Lohnerhöhungen zu warnen, die nur geeignet wären, die Inflation anzuheizen, die gewonnenen Zulagen in wertloses «Konfetti-Geld» zu verwandeln, den Lohnempfängern keine wirkliche Besserstellung zu bieten und bloss dem Land Schaden zuzufügen. Konkret gesprochen, geht es nicht um grössere oder geringere Profite von Privatkapitalisten, sondern etwa um die Möglichkeit, dass Gemeinden ihre sozialen Einrichtungen trotz Gehaltserhöhungen aufrechterhalten können ohne allzustarkes Anziehen der Steuerschraube. Dem steht das selbstverständliche Interesse arbeitender Menschen auf ordentliche Bezahlung gegenüber.

### *Überwindung der Zersplitterung nicht einfach*

Nachdem wir diese allgemeinen Betrachtungen vorausgeschickt haben, sollen die schwachen Punkte behandelt werden, die sich an der Gewerkschaftsfront im Laufe der Auseinandersetzungen gezeigt haben. Kein neues Moment ist die gewerkschaftliche Zersplitterung in Grossbritannien, die sich immer wieder als Hemmschuh geltend macht, aber durch kein Machtwort unmittelbar beseitigt werden kann. Durch Zusammenschlüsse ist im Laufe der letzten Jahrzehnte eine Verminderung der Zahl der Gewerkschaften erzielt worden, von denen jetzt «nur» noch 115 dem TUC (mit einem Gesamtmitgliedsstand von über 11 Millionen) angehören. Mehr Schwierigkeiten als die hohe Zahl der oft miteinander im Wettbewerb stehenden Verbände schafft die Verschiedenheit der Strukturen, das Nebeneinander der verschiedensten Typen von Gewerkschaften und die Tatsache, dass zwei grosse Verbände, die «Transport and General Workers Union (über 2 Millionen Mitglieder) und die «General and Municipal Workers Union» (900 000), eigentlich keine Gewerkschaftsbünde darstellen, weil sie ungelernete Arbeiter fast aller

Kategorien organisieren. Die allgemein als notwendig erkannte «Flurbereinigung» wird dadurch nur erschwert.

Die schwierigsten der sich hier ergebenden Probleme, durch schematische Zusammenschlüsse nicht aus der Welt zu schaffen, erfließen aus dem Widerstreit beiderseits berechtigter Interessen. Der klassische Fall sind die Verhältnisse im Eisenbahnbetrieb. Hier sind Vertragspartner der Staatsbahn (British Rail) neben zwei Verbänden, die Magazineure organisieren, drei Eisenbahnerorganisationen, neben dem Eisenbahnbeamtenverband die Gewerkschaft der Lokomotivführer (27 000 Mitglieder) und der Eisenbahnerverband, der neben anderen Kategorien auch einige tausend Lokomotivführer zu Mitgliedern hat (insgesamt etwa 140 000). Der Lokomotivführerverband kämpft für eine finanzielle Vorzugsbehandlung seiner Mitglieder, der Eisenbahnerverband für lineare Verbesserungen. Daraus haben sich schon viele Konflikte entwickelt, deren jüngster zur Ausrufung des Streiks durch den Lokomotivführerverband für einige Tage im Januar führte, eines Streiks, den, genau genommen, eine Gewerkschaft gegen eine andere veranstaltet, unter dem aber das ganze Land leidet, was man sofort versteht, wenn man sich vergegenwärtigt, dass täglich Millionen Menschen in London, Liverpool, Glasgow usw. mit der Bahn zur und von der Arbeit fahren. Unmittelbarer Anlass des gegenwärtigen Konflikts ist ein Produktivitätsabkommen, das die Bahnverwaltung mit dem Lokomotivführerverband schließen wollte, gegen das aber der Eisenbahnerverband ein Veto einlegte, weil seine Mitglieder zwar die Lasten (Entlassungen) tragen, aber nicht die Vorteile (Prämien) genießen würden, wobei vorläufig offen bleibt, ob alle Lokomotivführer oder nur die der Schnellzüge Prämien bekommen sollen. Der Streik wurde abgebrochen durch Befassung des bestehenden Schiedsgerichts mit der Sache, aber ohne Gewissheit zu haben, ob sein Spruch von den Parteien anerkannt werden wird. Es ist sehr einfach, sich über diese Dinge zu entsetzen. Es ist wesentlich schwerer, sie einer gerechten Lösung zuzuführen.

### *Der Streit um Streikposten und Gewerkschaftszwang*

Besonders der glücklicherweise bald beigelegte Streik der Lastautochauffeure hat Diskussionen über die Rechte der Streikposten hervorgerufen, als «secondary pickets» (Streikposten an einer Nebenfront) vor an sich nicht bestreikten Betrieben (Hafenanlagen usw.) auftauchten. Die Führerin der Konservativen im Parlament, Margaret Thatcher, die am liebsten alles gesetzlich regeln würde, hat nach einem gesetzlichen Verbot der «Streikposten an einer Nebenfront» gerufen, während Premierminister Callaghan es vorzog, in Verhandlungen mit dem Transportarbeiterverband die Herausgabe von entsprechenden Direktiven durch diesen zu erwirken,

wodurch die Sache viel an Bedeutung verlor. Im übrigen hat Callaghan beträchtlichen Mut zur Unpopularität in Arbeiterkreisen durch seine Erklärung bewiesen, dass niemand verpflichtet sei, Streikposten zu gehorchen. Offen blieb allerdings die Frage, ob dort, wo der sogenannte «closed shop» (Gewerkschaftszwang) besteht, jemand sich durch Furcht, die Mitgliedschaft und damit die Arbeit zu verlieren, genötigt sehen könnte, sich den Streikposten unterzuordnen.

In der Phraseologie der Konservativen ist der «closed shop» die Ursache allen Übels, aber in der Praxis sind sie diesbezüglich weit weniger dogmatisch und Frau Thatcher hütet sich denn auch, im Namen einer künftigen konservativen Regierung ein gesetzliches Verbot der Zwangsmitgliedschaft anzukündigen. Auch das (inzwischen aufgehobene) konservative antigewerkschaftliche Gesetz aus dem Jahre 1971 hatte den Gewerkschaftszwang nicht ganz unter Acht und Bann gestellt. Abgesehen davon, dass er nur durch freie Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft eingeführt werden kann, ist er in manchen Branchen den Arbeitgebern als ein Mittel zur Sicherung des Arbeitsfriedens durchaus erwünscht. Im gewerkschaftlichen Lager wird zugegeben, dass eine allzu wörtliche Auslegung des Begriffes zu Unzukömmlichkeiten führen kann. In der inzwischen abgeschlossenen neuen Vereinbarung zwischen Regierung und TUC – von der später die Rede sein soll – bekundet letzterer Bereitschaft zu einer flexibleren Auslegung des Begriffes. Vor allem sollen Fälle Berücksichtigung finden, in denen religiöse und andere weltanschauliche Überzeugungen einem Beitritt zu einer Gewerkschaft im Wege stehen. Das war auch bisher kaum bestritten, wurde aber nicht in aller Form zugegeben – zweifellos ein Versäumnis, dem man hätte entgegen können.

### *Neue Töne in der Auseinandersetzung*

Die Eingliederung bisher nicht oder wenig gewerkschaftlich erfasster Berufsgruppen in die Bewegung hat neben vielen Vorteilen, vor allem für die unmittelbar Betroffenen, auch manche Nachteile, die man in Kauf nehmen muss. Premierminister Callaghan hatte, auch wenn es kaum ausgesprochen wurde, die Sympathien aller gewerkschaftlichen Traditionalisten auf seiner Seite, als er beanstandete, dass manchmal Streiks ausgerufen werden, ehe Lohnverhandlungen einsetzen, ja sogar noch während der Geltungsdauer eines nicht abgelaufenen älteren Abkommens. Vorteile wie Nachteile der gegenwärtigen Situation zeichnen sich am deutlichsten in der Wirksamkeit eines Verbandes ab, der in den letzten Jahren einen geradezu meteorhaften Aufstieg genommen hat. Es ist die unter der Abkürzung NUPE bekannte «National Union of Public Employees», die schlecht entlohntes ungelerntes Hilfspersonal in Krankenhäusern,

Schulen usw. organisiert. Sie ist von 250 000 Mitgliedern auf mehr als 700 000 angewachsen und hat damit Schichten in die gewerkschaftlichen Linien eingebracht, die bisher kaum zu gewinnen waren. Die Schattenseiten dieser begrüßenswerten Tatsache sind eine hohe Fluktuation der Mitgliedschaft, von der viele, wie das Küchenpersonal in Schulen und Krankenhäusern, nur einige Stunden im Tag im Arbeitsprozess stehen. Dass durch ausgerufene Streikaktionen im Einzelfall nicht Leben und Gesundheit von Menschen bedroht werden dürfen, war vielen dieser ohne gewerkschaftliche Tradition aufgewachsenen Menschen ohne genaue Weisungen der Zentrale nicht ohne weiteres klar, und als dann verspätet die entsprechenden Weisungen erlassen wurden, hat es an manchen Orten Verzögerungen in der Kenntnisnahme und Befolgung der Direktiven gegeben. Auch sonst hat NUPE – an sich eine sehr gut funktionierende Gewerkschaft – neue und bisher unbekannt Töne in die Auseinandersetzung gebracht. Es erregte viel Unmut, als der Verband eines Tages verkündete, er werde, um einen stärkeren Druck auszuüben, seine Mitglieder in den Wahlkreisen der einzelnen Mitglieder der Regierung zum Streik aufrufen. Infolge der sofort einsetzenden Proteste wurde diese Drohung nicht wahrgemacht, aber auch nie formell widerrufen. Man hat einfach davon nicht mehr gesprochen. Solche Ankündigungen waren nur geeignet, in eine ohnehin recht komplizierte Situation weitere Verbitterung zu tragen. Dass im Lager der Regierungspartei viele gegensätzliche Auffassungen bestehen, ist kein Geheimnis. Es fragt sich nur, ob deren Unterstreichung am Vorabend eines Parlamentswahlganges nützlich ist, an dessen Ausgang die Übernahme der Gewalt durch eine gewerkschaftsfeindliche konservative Regierung stehen könnte. (Der Termin der spätestens im Oktober 1979 fälligen Wahlen steht noch nicht fest.)

### *«Ein besserer Weg»*

Ohne jeden Bezug auf die politische Situation ist ein Memorandum von zwölf Gewerkschaftsführern unter dem Titel «Ein besserer Weg» veröffentlicht worden, das einen neuen Versuch zur Propagierung einer freiwilligen Einkommenspolitik darstellt. Wiewohl die meisten Autoren Mitglieder des Vorstands (Generalrat) des TUC sind, handelt es sich hier um einen inoffiziellen Schritt, der im Gewerkschaftsbund im Augenblick keine Mehrheit finden würde. Die Autoren sind gemässigte Gewerkschaftsfunktionäre, wie der – jetzt durch Krankheit ausgeschaltete – Generalsekretär der Pöstler Tom Jackson (überdies in diesem Jahr Präsident des Gewerkschaftsbundes), die insgesamt etwa vier der elf Millionen TUC-Mitglieder vertreten. Natürlich kann ihre Denkschrift nicht irgendein bisher unbekanntes Wundermittel in Vorschlag bringen. Ihr zufolge soll

alljährlich in Verhandlungen zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern eine Richtzahl für Lohnerhöhungen festgelegt werden. Zur Überwachung der Dinge soll eine offizielle Lohn- und Preisinstanz gebildet werden, die das Recht hätte, Preise «einzufrieren» oder ihre Herabsetzung anzuordnen. Sie hätte auch Mittel und Wege zu finden, überhöhte Profite von Firmen in Arbeitnehmeraktien umzuwandeln. Gewisse Anklänge an diese Gedankengänge finden sich in dem dann zwischen Regierung und TUC abgeschlossenen neuen Übereinkommen, das von Premierminister Callaghan im Unterhaus bekanntgegeben werden konnte.

### *Neues Übereinkommen Regierung–Gewerkschaftsbund (TUC)*

Nachdem es zu keiner Erneuerung des Sozialvertrages zwischen Regierung und TUC gekommen war, hatten Bemühungen eingesetzt, eine neue Abmachung zwischen diesen Partnern zustandezubringen, die die strittige Frage der Lohnpolitik offen lassen würde. Sie blieben lange erfolglos und haben erst Mitte Februar 1979, also mitten in der Streikwelle, zu einem positiven Ergebnis geführt. Aus unerklärlichen Gründen hat die englische Presse das neue Übereinkommen durch Übernahme eines Ausdrucks aus der vatikanischen Diplomatie «Konkordat» genannt, eine Bezeichnung, die von den Vertragspartnern nicht gebraucht wird. Offiziell heisst das Dokument «Die Wirtschaft, die Regierung und gewerkschaftliche Verantwortlichkeiten». Die konservative Opposition im Unterhaus ist natürlich bestrebt, es als völlig bedeutungsloses Verlegenheitsprodukt abzuwerten. Aber auch wenn man in dem neuen Übereinkommen keinerlei Offenbarung sieht, kommt man nicht darum herum, in seinem Inhalt einen bemerkenswerten Fortschritt in der Form einer nach all den Auseinandersetzungen weitgehenden Übereinstimmung festzustellen.

Die neue Abmachung ist eine beiderseitige Absage an eine Politik der Konfrontation. Lösungen können nur durch Einigung der Partner gefunden werden, die wieder zur Voraussetzung hat, dass «wir alle anerkennen, Teil einer Interessengemeinschaft zu sein». Der wichtigste Punkt ist die Einigung von Regierung und Gewerkschaftsbund auf das Ziel der gemeinsamen Bekämpfung der Inflation, die in einem Zeitraum von drei Jahren unter 5 Prozent herabgesetzt werden soll. Ohne irgendwelche Prozentzahlen für Einkommenssteigerungen zu erwähnen, macht der TUC in dem Dokument das Zugeständnis, dass exzessive Lohnregelungen im Endeffekt nur schaden und «uns zu dem hohen Ausmass von Inflation zurückbringen können, von dem wir uns schmerzlich erholt haben». Das Dokument betont, dass sich die Regierung in einem solchen Fall zu unerwünschten Steuererhöhungen und Ausgabeneinschränkungen gezwungen sehen könnte.

Was in dem Übereinkommen zur Frage des «closed shop» ausge-

führt wird, ist schon oben erwähnt worden. Auch in der Frage der Streikposten enthält es begrüssenwerte Klarstellungen, die berechtigten Beschwerden ein Ende machen sollen. Im allgemeinen, wird gesagt, sollen sich Streikposten auf direkt bestreikte Betriebe beschränken. Wenn ein Gewerkschaftsmitglied die Argumente der Streikposten missachtet, etwa um die Lieferung lebenswichtigen Materials sicherzustellen, darf keine Gewerkschaft Schritte gegen ihn (oder sie) ergreifen.

An dem Recht zum Streik als einem der Grundrechte hält das Dokument fest, sagt aber in einer unverkennbaren Missbilligung mancher Vorgänge der jüngsten Vergangenheit, es dürfe nur als letzte Ausflucht und nach sorgfältiger Erwägung aller Umstände in Anspruch genommen werden. Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften dürfen nicht zu Streiks führen, sondern müssen vor den Schlichtungsinstanzen des Gewerkschaftsbundes bereinigt werden. Auch wenn zur Streikwaffe gegriffen wird, dürfe das nur unter Berücksichtigung der Lebensnotwendigkeiten der Gemeinschaft erfolgen. Was für Gesundheit und Sicherheit der Menschen unerlässlich ist, dürfe nie in Frage gestellt werden. Als dringende Empfehlung an die einzelnen Verbände legt ihnen das Übereinkommen ans Herz, dafür zu sorgen, dass die Statuten Bestimmungen über Abhaltung einer Urabstimmung für einen Streikbeschluss enthalten. (Bei manchen Verbänden, wie bei den Bergarbeitern, gibt es das schon lange.)

Im Wesen enthält das Übereinkommen Dinge, zu denen sich die beiden Partner verpflichten, aber in einer Richtung rechnet es mit einer Einbeziehung der Arbeitgeberorganisation. Es handelt sich da um den Vorschlag, dass alljährlich vor Ostern eine «gesamtstaatliche Abschätzung der Wirtschaftslage» gemeinsam durch Regierung, TUC und Arbeitgeberorganisation stattfinden soll. Die erste Prüfung der Wirtschaftslage auf der erwähnten Grundlage soll sogleich und unter Bezugnahme auf das im April 1979 fällige Staatsbudget erfolgen. Gleichzeitig zeichnen sich am Horizont die Konturen einer Einigung über die Gehaltsforderungen von etwa einer Million Bediensteter kommunaler Betriebe ab. Die unmittelbare Erhöhung würde auf 9 Prozent begrenzt, doch durch die Zusage weiterer Verbesserungen zu einem späteren Zeitpunkt und nach Vergleich mit vergleichbaren Einkommen im privaten Sektor versüsst. Was der Regierung Callaghan vorschwebt, ist die mit gewerkschaftlicher Zustimmung erfolgende Einsetzung einer unabhängigen Ständigen Kommission zur Prüfung der Entlohnung im öffentlichen Dienst.

Die nahe Zukunft wird zeigen, ob die Streikwelle vom Jahresbeginn 1979 über den unmittelbaren Anlass hinauswirkende Ausstrahlungen auf das politische und soziale Gefüge Grossbritanniens haben wird.