

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 66 (1974)
Heft: 2

Artikel: Interview mit dem Generalsekretär des Britischen Gewerkschaftsbundes
Autor: Murray, Lionel
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354644>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 14.01.2026

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

Interview mit dem Generalsekretär des Britischen Gewerkschaftsbundes

Am letzten Kongress des Britischen Gewerkschaftsbundes TUC – wir verweisen auf den Bericht von J. W. Brügel in der «Gewerkschaftlichen Rundschau», Heft 10/1973 – wurde *Lionel Murray* zum neuen Generalsekretär des TUC gewählt. Len Murray hat dem Chefredaktor der Monatsschrift des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG) ein sehr aufschlussreiches Interview gewährt. Es wurde im Novemberheft 1973 der «Freien Gewerkschaftswelt» publiziert. Mit einigen Kürzungen übernimmt die «Gewerkschaftliche Rundschau» dieses Interview, das Aufschluss gibt über die Persönlichkeit des neugewählten TUC-Generalsekretärs und über wichtige Aufgaben der britischen und der internationalen Gewerkschaftsbewegung.

Redaktion «Gewerkschaftliche Rundschau»

Frage: Kollege Murray, würden Sie unseren Lesern erklären, was Sie im Augenblick als die wichtigsten Aufgaben für den TUC und seinen Generalsekretär ansehen?

Murray: Ich möchte drei Hauptaufgaben herausgreifen; davon ist allerdings keine neu. Erstens wird der TUC seine Bemühungen fortsetzen, die Regierung über die Realitäten des Lebens aufzuklären. Es ist jetzt die Regel, dass uns die Regierung in wichtigen wirtschaftlichen und sozialen Fragen zu Rate zieht. Allerdings fragt es sich, ob sie zu einer echten Konsultation bereit ist. Zu oft haben wir den Eindruck, dass ihre Beschlüsse schon gefasst sind, ehe wir hinzugezogen werden. Wir werden aber weiterhin zu diesen Besprechungen gehen. Sie sind wesentlich, wenn die Gewerkschaften ihre Funktionen erfüllen sollen. Selbstverständlich kommt es gelegentlich zu Zusammenstössen und Rückschlägen – trotzdem betrachten wir diese Besprechungen als einen wichtigen Teil unserer Arbeit. Wichtig ist es ferner für uns, ständig an der Verbesserung der Beziehungen zwischen dem TUC und seinen angeschlossenen Organisationen zu arbeiten. In dieser Hinsicht sind in den letzten 20 Jahren grosse Erfolge erzielt worden. Heute kommen die Gewerkschaften freiwillig und regelmässig zum TUC, um sich Rat und Hilfe zu holen. Und der TUC hat mehr Verständnis für ihre Probleme und ist bereit, sich in einem weit grösseren Bereich zu betätigen. Es besteht ein echtes Vertrauensverhältnis, doch könnte unserer Ansicht nach die praktische Zusammenarbeit noch enger werden, und darum bemühen wir uns. Ein drittes und sehr naheliegendes Ziel ist es natürlich, die Zahl unserer Mitglieder zu erhöhen. Wir haben jetzt insgesamt 10 Millionen Mitglieder, das heisst, ungefähr 50 Prozent aller britischen Arbeitnehmer. Damit können wir uns aber nicht zufriedengeben. Ich glaube, wir stehen zurzeit vor einer gewaltigen Erweiterung unseres Mitgliederkreises.

Frage: In welchen Bereichen werden Sie hauptsächlich neue Mitglieder finden?

Murray: Im wesentlichen unter den Angestellten im weitesten Sinne, das heisst also auch Technikern und Leuten, die mindestens zum Teil manuelle Arbeiten verrichten. Früher hatten die Angestellten Bedenken, Gewerkschaften beizutreten: sie glaubten, es bestünde ein besonderes Verhältnis zwischen ihnen und den Arbeitgebern, und sie genössen deren speziellen Schutz. Das hat sich aber als Mythos erwiesen, besonders wenn heute Firmen durch Zusammenschlüsse so rasch wachsen. Gerade alte Familienbetriebe, die oft in paternalistischer Weise geführt wurden, werden jetzt von grossen unpersönlichen Unternehmen und multinationalen Firmen geschluckt. Heute bekommt das Personal vielfach den Chef fast nie zu Gesicht. Das persönliche Verhältnis, auf das sich Angestellte zu verlassen pflegten, besteht nicht mehr. So müssen sie wie andere Arbeitnehmer bei der Gewerkschaft Schutz suchen.

Frage: Fürchten Sie nicht – oder sagen wir lieber, müssen Sie nicht damit rechnen, – dass der Zustrom solcher Leute den Charakter der Arbeiterbewegung ändern wird?

Murray: Natürlich wirkt sich das auf die Gewerkschaftsbewegung aus. Das sehen wir heute schon: Durch den Beitritt ganzer Gruppen von fachlich oder akademisch geschulten Leuten ist unser Expertenkreis wesentlich gewachsen. Wir haben zum Beispiel eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Verbesserung und dem Ausbau des Versicherungswesens befasst. Man braucht hochqualifizierte Menschen für solche Arbeit. Diese neuen Mitglieder zeigen den Gewerkschaften auch, wie sie ihre Mittel und ihr Personal besser und sinnvoller nutzen können und dergleichen. Ebenso können sie das Problem der Kommunikation anpacken, das immer dringender wird, da unsere Gewerkschaften zum Teil so gross geworden sind – Sie wissen, wir haben eine Gewerkschaft mit 1 ¾ Millionen Mitgliedern. Gewiss hat dieser Zustrom auch weniger erfreuliche Folgen: Sehr oft fühlen sich die neuen Mitglieder nicht als Arbeiter – sie stehen der Arbeiterbewegung fern und wollen mit Politik nichts zu tun haben. Sie begreifen nicht die Verwandtschaft zwischen der Gewerkschaftsbewegung und dem Sozialismus, wie wir sie sehen. Hier ergibt sich selbstverständlich für uns eine Aufgabe der politischen Erziehung.

Frage: Wie sehen Sie die Beziehungen zwischen dem TUC und der Labour-Party?

Murray: Es kommt darauf an, dass die Labour Party begreift, vor allem, wenn sie an der Macht ist, dass sie nicht unbedingt jederzeit auf die Gewerkschaftsbewegung zählen kann, und das fällt ihr manchmal schwer. Die Labour Party erwartet gewöhnlich vom TUC eine 100prozentige Unterstützung ihrer Pläne. Aber es hat keinen Sinn, Zusicherungen zu machen, wenn nicht alle unsere Mitglieder

mit uns gehen. Auch von einer Arbeiterregierung erwarten wir ein Gegenseitigkeitsverhältnis. Auf alle Fälle sollte der TUC gegenüber jeder Partei oder Regierung seine Unabhängigkeit wahren. Wir sind heute weit mehr eine echte Gewerkschaftsorganisation in unserer Haltung und unseren Methoden.

Frage: Was wollen Sie damit sagen?

Murray: Ich denke zum Beispiel an die Art, wie wir unsere Verhandlungen führen. Eine einzelne Gewerkschaft kann als Druckmittel gegen einen Arbeitgeber einen Streik ausrufen. Der TUC als solcher kann nicht die Arbeit niederlegen, wir können aber unsere Mitglieder auffordern, zu demonstrieren, besonders gegen Versuche der Regierung, die Gewerkschaftsbewegung zu schädigen oder einzelne ihrer Mitglieder zu massregeln. Sie werden sich vielleicht erinnern, dass im vorigen Jahr verschiedene Gewerkschafter inhaftiert wurden, weil sie gegen Vorschriften des Gesetzes zur Regelung der Betriebsbeziehungen verstossen hatten. Wir drohten damals mit massiven industriellen Massnahmen, worauf – natürlich zufällig – diese Gewerkschafter am gleichen Tage auf freien Fuss gesetzt wurden. Solche Sanktionen darf man aber nicht mit einem Generalstreik aus politischen Gründen verwechseln. Wir sind durchaus nicht darauf erpicht, für politische Zwecke zu demonstrieren: Wenn wir auf die Strasse gehen, so wollen wir damit nicht die Regierung stürzen, genauso wenig wie streikende Arbeiter etwa die Betriebsleitung verjagen oder absetzen wollen; als Gewerkschafter gehen wir einfach kollektiv vor, um sie zur Vernunft zu bringen.

Frage: Darf ich noch einmal auf Ihre Besprechungen mit der gegenwärtigen Regierung zurückkommen? Soweit ich weiss, beziehen sich Ihre Gespräche hauptsächlich auf die Bemühungen der Regierung, mit der Inflation fertigzuwerden. Glauben Sie, dass eine nationale Regierung überhaupt im Wege einer Lohn- und Einkommenspolitik der Inflation Herr werden kann, die doch im Grunde genommen ein weltweites Problem ist?

Murray: Genau das sagen wir immer wieder unserer Regierung. Unserer Ansicht nach ist eine Einkommenspolitik höchstens unter zwei Voraussetzungen gerechtfertigt: entweder wenn sie darauf abzielt, die Wettbewerbsposition eines Landes auf dem Weltmarkt zu verbessern oder wenn sie einer Umverteilung der Einkommen dienen soll. Was den ersten Punkt betrifft, so nützt eine Einkommenspolitik in Grossbritannien im Augenblick überhaupt nichts, denn auf der Kostenseite sind wir durchaus wettbewerbsfähig, das heisst, unsere Preise sind keineswegs höher als die unserer Konkurrenten. Wir haben andere Probleme, zum Beispiel mit Lieferterminen oder mit der Struktur unserer Industrie, aber daran könnte eine Einkommenspolitik nichts ändern. Die Inflation ist, wie Sie sagen, ein

internationales Phänomen, das vor allem durch steigende Weltpreise hervorgerufen wird. Die Entwicklung in England und anderen Ländern folgt dem gleichen Muster. Unserer Ansicht nach ist die einzig wirksame Methode, die Inflation im nationalen Rahmen anzupacken, eine Wirtschaftsexpansion. In dieser Beziehung können wir von anderen Industrieländern lernen. Wir müssen das Niveau unserer Produktion so weit wie möglich heben, um die Kosten je Einheit zu senken. Leider scheint unsere Regierung dies nicht wirklich begriffen zu haben: es sieht so aus, als wollte sie die Wachstumsrate eher herabsetzen.

Wir im TUC sind durchaus für eine Einkommenspolitik zum Zwecke der Umverteilung der Einkommen im Interesse der schlecht bezahlten Arbeiter, der Rentner und überhaupt der niedrigen Einkommensgruppen. Eine konservative Regierung dürfte aber kaum mit einer solchen Politik aufwarten. Im Gegenteil. Im letzten Budget sind die Steuern auf Einkommen aus Kapitalvermögen herabgesetzt worden, während die Renten entgegen unseren Forderungen nicht erhöht wurden. Unserer Ansicht nach müsste genau das Gegenteil geschehen.

Frage: Dürfte ich Sie bitten, sich zu den Plänen des TUC hinsichtlich der industriellen Demokratie zu äussern?

Murray: Auch der TUC ist stark an diesem Problem interessiert, und zwar schon seit langem. Schliesslich ist es ja eine der grundlegenden Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung, den arbeitenden Menschen mehr Einfluss zu verschaffen, ihnen eine Mitsprache in der Industrie und am Arbeitsplatz zu sichern. Wir haben in dieser Hinsicht durch Kollektivverhandlungen vieles erreicht und den Arbeitnehmern immer mehr Rechte erkämpft. Es gibt aber Bereiche, in denen man auf diese Weise nicht leicht vorankommt, zum Beispiel, wenn es sich um Betriebsstillegungen, um Kündigungen, um Arbeitslosigkeit handelt, oder um die Auswirkungen neuer technischer Verfahren oder den wachsenden Einfluss multinationaler Firmen. Wir möchten gesetzlich verankerte institutionelle Formen entwickeln, um den Arbeitnehmern eine Stimme bei solchen Entscheidungen zu sichern. Das ist für uns eine logische Erweiterung der Kollektivverhandlungen.

Frage: Wie weit sind die Erfahrungen, die man in anderen Ländern, besonders in Deutschland, in dieser Hinsicht gemacht hat, für Ihre Pläne von Belang?

Murray: Wir haben diese Erfahrungen natürlich sorgfältig studiert und recht viel aus ihnen gelernt. Erstens halten wir es für notwendig, Aufsichtsräte zu schaffen, die es bisher im britischen Handelsrecht nicht gibt. Wir finden nämlich, dass man einen Unterschied machen muss zwischen Organen, die Entscheidungen über die Politik eines

Unternehmens treffen, und solchen, die für die detaillierte Durchführung solcher Politik zuständig sind. Selbstverständlich wollen wir nicht in die tagtägliche Betriebsführung eingreifen, dagegen wollen wir unternehmenspolitische Entscheidungen beeinflussen können. Im Aufsichtsrat müssen unserer Ansicht nach die Arbeitnehmer paritätisch vertreten sein. Das deutsche Beispiel zeigt, dass eine Drittel-Vertretung der Arbeitnehmer nicht genügt. Sicher kann es dann, wenn beide Seiten gleich stark sind, vorkommen, dass man sich nicht einigt oder dass die Arbeitnehmersvertreter einem Kompromiss zustimmen müssen, der nicht ihren Wünschen entspricht. Aber das gibt es ja auch bei Kollektivverhandlungen. Oft genug müssen unsere Verhandlungsführer versuchen, die Mitglieder zu überreden, dass sie sich mit sehr viel weniger zufrieden geben als sie ursprünglich gefordert hatten.

Frage: Glauben Sie, dass diese recht weitgehenden Vorschläge Aussicht haben, von der Regierung oder den Arbeitgebern angenommen zu werden?

Murray: Die Arbeitgeber werden dagegen sein. Die Regierung hat sich bisher noch nicht zu unserer Arbeitsunterlage geäußert. Wir erwarten eine Stellungnahme im nächsten Monat. Jedenfalls glauben wir, dass sich die Regierung sehr ernsthaft mit unseren Anregungen auseinandersetzen müsste. Eine Mitbestimmung dieser Art sollte doch das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitnehmer und ihr Gefühl, beteiligt zu sein, stärken. Und das will doch angeblich die konservative Regierung.

Frage: Könnten Sie vielleicht etwas über die TUC-Mission sagen, die zurzeit unter Leitung Ihres Vorgängers Victor Feather Südafrika besucht. Was hofft der TUC damit zu erreichen?

Murray: Ein solcher Besuch ist für uns nichts Neues. Der TUC hat schon oft Missionen ausgesandt, wenn Gewerkschaften in Entwicklungsgebieten, vor allem Mitgliedsländern oder früheren Mitgliedsländern des British Commonwealth um Rat und Hilfe ersuchten. In diesem Fall handelt es sich darum, Mittel und Wege zu finden, um afrikanischen Arbeitern Vertretungsorgane zu schaffen. Ohne das werden sich unserer Ansicht nach niemals die Löhne und Arbeitsbedingungen in Südafrika verbessern lassen. Natürlich können wir ihnen keine Wundermittel anbieten – Lösungen für afrikanische Probleme müssen sich aus den örtlichen Bedingungen ergeben, die wir ja deshalb studieren. Auch hoffen wir, die südafrikanische Regierung zu überzeugen, gegenüber Organisationen afrikanischer Arbeiter eine weniger starre Haltung einzunehmen.

Frage: Haben Sie selbst schon an solchen Missionen teilgenommen?

Murray: Nicht in den letzten Jahren. Als Stellvertretender General-

sekretär war ich hauptsächlich mit innenpolitischen Problemen beschäftigt. Aber als ich noch in der Wirtschaftsabteilung des TUC arbeitete, war ich recht häufig im Ausland. Ich hatte damals viel mit der früheren Europäischen Regionalorganisation des IBFG und auch mit dem IBFG selbst zu tun. Ich bin überzeugt, dass die internationale Gewerkschaftsarbeit ständig an Bedeutung gewinnt.

Frage: Meinen Sie wegen der multinationalen Gesellschaften?

Murray: Unter anderem. Aber ganz allgemein bietet ja der IBFG grosse Möglichkeiten für Kontakte mit Landeszentralen, mit Internationalen Berufssekretariaten und auch mit Einzelgewerkschaften. Ich glaube, es geht hier um zweierlei: Zunächst müssen wir unsere Erfahrungen, Informationen und Mittel zusammenlegen, und dann müssen wir gemeinsame Auffassungen herauskristallisieren und gemeinsame Programme und Strategien erarbeiten. Allerdings dürfen wir nicht so international werden, dass wir den Boden unter den Füßen verlieren. Wenn man sich ständig mit nationalen oder gar nur mit internationalen Fragen befasst, kann man sich leicht zu sehr von den arbeitenden Menschen und den Alltagsproblemen entfernen, aber ich glaube, wir kennen diese Gefahr und lernen, ihr zu begegnen. Aber um auf die internationale Arbeit zurückzukommen, so bin ich der Meinung, dass sich unsere Kontakte nicht ausschliesslich auf Mitgliedsorganisationen des IBFG beschränken sollten. Wir sollten auch – im vollen Bewusstsein der Grenzen dieser Politik – mit Arbeitnehmerorganisationen ausserhalb des IBFG Beziehungen aufnehmen. Natürlich sind wir uns der grundlegenden Unterschiede in Einstellungen und Funktionen zwischen freien Gewerkschaften und Organisationen zum Beispiel im Sowjetblock sehr wohl bewusst. Wir glauben aber, dass es gemeinsame Probleme gibt, die man sehr wohl mit ihnen diskutieren kann. Die entscheidende Frage ist für uns, wie wir die Entwicklung wirklich unabhängiger Gewerkschaften fördern können, Organisationen, die auf eigenen Füßen stehen und einer Autokratie und Weisungen von aussen Widerstand leisten können. Uns scheint, es mehren sich die Anzeichen, dass sich Arbeitnehmerorganisationen in dieser Richtung entwickeln: in Jugoslawien, in Polen, in Ungarn, in der Sowjetunion selbst und sogar in Spanien. Überall meldet sich ein lang aufgestautes Freiheitsverlangen – man kann den menschlichen Geist nicht auf die Dauer in Fesseln halten. Wie schnell diese Entwicklung reifen wird, ist eine andere Frage. Vielleicht sind wir zu optimistisch, aber ich glaube, dass wir alle Bemühungen in diesem Sinne unterstützen sollten. Persönlich glaube ich leidenschaftlich an die freie Gewerkschaftsbewegung. Die freie Gewerkschaft ist der einzige Weg, dem einzelnen Arbeiter Gewissheit zu verschaffen, dass er zählt. Sie gibt ihm die Möglichkeit, sich geltend zu machen. Es gibt keinen anderen Weg.