

<b>Zeitschrift:</b>	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
<b>Herausgeber:</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
<b>Band:</b>	75 (1983)
<b>Heft:</b>	3: Agrarpolitik
<b>Artikel:</b>	Der Britische Gewerkschaftsbund (TUC) im Kampf gegen das Anti-Gewerkschaftsgesetz
<b>Autor:</b>	Murray, Len
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-355131">https://doi.org/10.5169/seals-355131</a>

### 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:** 24.01.2026

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

# **Der Britische Gewerkschaftsbund (TUC) im Kampf gegen das Anti-Gewerkschaftsgesetz**

*Len Murray*

Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Grossbritannien sind durch die gegenwärtige Rezession bereits stark in Mitleidenschaft gezogen worden. 1983 werden sich die Gewerkschaften darüberhinaus noch mit dem sogenannten Beschäftigungsgesetz von Arbeitsminister Norman Tebbit auseinandersetzen müssen.

Der TUC lehnt dieses Gesetz in allen seinen Punkten ab, denn es zielt darauf ab, die Verhandlungsstärke der Gewerkschaften und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen und zu fördern, zu untergraben.

Seit die konservative Partei 1979 die Regierung übernahm, hat sie unermüdlich versucht, eine wirksame Gewerkschaftsarbeit durch entsprechende Gesetze zu verhindern. Anfängliche Massnahmen führten dazu, dass rund einer Million Arbeitnehmern der Schutz gegen ungerechtfertigte Entlassung genommen wurde und dass die Bestimmungen, wonach die Arbeitgeber verpflichtet sind, die Gewerkschaften in bezug auf die Durchführung von Entlassungen zu konsultieren, gelockert wurden. Danach wurde das Recht der Gewerkschaft eingeschränkt, Streikposten aufzustellen und Streiks zur Unterstützung anderer im Arbeitskampf befindlicher Arbeitnehmer durchzuführen; ferner wurden damit Beschränkungen für die Durchführung von Übereinkommen und Vereinbarungen in bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft eingeführt und wesentliche Rechte, die die Arbeitnehmer bisher am Arbeitsplatz genossen hatten, verwässert oder in manchen Fällen zurückgezogen sowie Bestimmungen zur Unterstützung von Kollektivverhandlungen aufgehoben.

Das letzte Gesetz ist ein dreigeteilter Angriff auf das Recht zu industriellen Kampfmaßnahmen, auf die hundertprozentige Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und auf den Schutz der Arbeitnehmer gegen die selektive Entlassung im Verlauf von Streikmaßnahmen.

*Erstens* zielt das Gesetz darauf ab, Streikmaßnahmen für ungesetzlich zu erklären, wenn sie durch Konflikte ausgelöst werden, die die Arbeitnehmer und ihren Arbeitgeber nicht direkt betreffen, wenn es sich um Streitigkeiten handelt, die zwischen den einzelnen Gewerkschaften bestehen, und wenn es um Auseinandersetzungen geht, bei denen es sich nicht ausschliesslich um Arbeitsbedingungen und die Laufzeit von Tarifverträgen handelt. Diese Auflagen gelten ebenfalls für Auseinandersetzungen, die ihren Ursprung im Ausland haben. In diesen Fällen ist das Gesetz anzuwenden, wodurch die Streikenden unter Androhung von

gerichtlichen Verfahren, Geldstrafen oder sogar Inhaftierung mit Gewalt an ihren Arbeitsplatz zurückgetrieben werden.

Das Gesetz gipfelt jedoch darin, dass den Arbeitgebern und anderen von «unrechtmässigen» Streikmassnahmen Betroffenen die Möglichkeit gegeben wird, die Gewerkschaften auf Schadenersatz zu verklagen, wobei es immer um hohe Beträge geht. Die Regierung droht den Gewerkschaften mit Bankrott und versucht, sie dadurch einzuschüchtern und an wirksamen Streikmassnahmen zu hindern.

*Zweitens* will die Regierung, dass wirkungsvolle Einigungen und Vereinbarungen mit den Arbeitgebern über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft praktisch unwirksam werden. Ziel des Gesetzes ist es, die Arbeitnehmer zum Austritt aus den Gewerkschaften zu bewegen, wobei denjenigen, die daraufhin entlassen werden, grosse Summen als Entschädigung – zu Lasten der Gewerkschaften – gezahlt werden. Regelmässig sind geheime, destruktive Abstimmungen über die Fortsetzung von Vereinbarungen in bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft durchzuführen. Ausserdem verbietet das Gesetz vertragliche Vereinbarungen oder industrielle Kampfmassnahmen, damit Aufträge nur an die Arbeitgeber vergeben werden, die die Gewerkschaften anerkennen und mit ihnen verhandeln.

Die Bestimmungen des Gesetzes bergen ganz unmissverständlich die Gefahr, dass die Organisation am Arbeitsplatz, die bestehenden Verhandlungsvereinbarungen, die Beziehungen zwischen einzelnen Gewerkschaften sowie die Grundsätze und Verfahrensweisen des TUC für Auseinandersetzungen untergraben werden.

*Drittens* erleichtert das Beschäftigungsgesetz den Arbeitgebern die Entlassung von Arbeitnehmern, die industrielle Kampfmassnahmen ergreifen. Die Arbeitgeber werden es als «fair» bezeichnen, die Arbeitnehmer, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, weiter zu beschäftigen, während sie diejenigen entlassen, die entschlossen sind, durchzuhalten, um eine faire Beilegung eines Arbeitskonfliktes herbeizuführen. Auch werden es die Arbeitgeber als recht und billig erachten, alle streikenden Arbeitnehmer *eines* Betriebes zu entlassen, während in einem anderen Betrieb kein einziger auf die Strasse gesetzt wird.

Damit wird ganz unmissverständlich *der Versuch gemacht, die Solidarität der Arbeitnehmer bei Arbeitskonflikten zu unterwandern*.

## **Zerstörerisches Potential**

Insgesamt betrachtet, ist das neue Beschäftigungsgesetz ein Angriff auf die wesentlichen Freiheiten der Arbeitnehmer, sich zu organisieren und ihre Arbeitskraft zu verweigern, ohne die das Recht auf Verhandlungen über Angelegenheiten, die für die erwerbstätige Bevölkerung von lebenswichtiger Bedeutung sind, unwirksam ist. Durch dieses Gesetz werden die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern keinesfalls verbessert werden, sondern vielmehr verschlechtert, denn das Beschäftigungs-

gesetz birgt so viel zerstörerisches Potential, dass es zu einer Wiederholung der bitteren Auseinandersetzungen führen kann, die zwischen 1971 und 1974 durch das Gesetz über Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ausgelöst wurden.

Die britische Gewerkschaftsbewegung ist mit allem Nachdruck gegen dieses Gesetz zu Felde gezogen. Der TUC hat Werbekampagnen und ein *umfassendes Konferenz- und Aufklärungsprogramm* durchgeführt, um die Gewerkschaftsmitglieder und die Öffentlichkeit über die Gründe zu informieren, aus denen der Gewerkschaftskongress das Beschäftigungsgesetz der Regierung in allen Bereichen ablehnt.

Zu dem Programm gehörten Arbeitsgruppen über das Gesetz, die von der Bildungsabteilung des TUC für mehrere tausend Gewerkschaftsfunktionäre und aktive Mitglieder veranstaltet wurden. Den ganzen Sommer über wurden die Konferenzen von einer Wanderausstellung begleitet.

Der TUC hat ein Sonderprogramm ausgearbeitet, das den angeschlossenen Gewerkschaften in so vielen Exemplaren zur Verfügung gestellt wurde, dass das Ziel des Generalrats erfüllt werden konnte, jeden Betrieb im Land, in dem die Gewerkschaften vertreten sind, zu erreichen. Auch die Produktion eines TUC-Video-Films über das Gesetz, der auf Bildungslehrgängen und in Arbeitgruppen der Gewerkschaft sowie auf Gewerkschafts- und Betriebsversammlungen gezeigt werden kann, ist zu einem wesentlichen Bestandteil der Kampagne geworden. Am 10. Juni, der vom Generalrat zum «Gewerkschaftstag» erklärt worden war, setzte der TUC ausserdem halbseitige Anzeigen in alle Tageszeitungen des Landes und verteilte über neun Millionen Flugblätter an die Öffentlichkeit, um die Einstellung des TUC gegen das Gesetz hervorzuheben.

Durch die energische, erfolgreiche Kampagne wurde überall klar, dass die Gewerkschaften die einzige Waffe sind, die die Arbeitnehmer gegen die verheerenden Auswirkungen dieser Regierungspolitik haben – gegen die wachsende Arbeitslosigkeit, den sinkenden Lebensstandard und die drastisch gekürzten Sozialleistungen. Unser Ziel war es, der Öffentlichkeit begreiflich zu machen, dass das Beschäftigungsgesetz eine grosse und unannehbare Bedrohung für die Fähigkeit der Arbeitnehmer, ihre Interessen vorzutragen und zu verteidigen, darstellt.

Die Regierung hat sich durch die Kampagne nicht daran hindern lassen, ihr Gesetz weiterhin anzuwenden. Die Kampagne war jedoch die wesentliche Voraussetzung, um die Arbeitnehmer zur Verteidigung gewerkschaftlicher Vereinbarungen, Praktiken und Aktivitäten zu mobilisieren, die durch das neue Gesetz bedroht werden.

## **Strategie**

Der TUC hat eine umfassende Strategie angenommen – die ursprünglich auf einer Sonderkonferenz der Gewerkschaftsvorstände erarbeitet worden war und dann auf dem Kongress im September 1982 gebilligt wurde –, um einstimmig und entschieden auf die Bedrohung zu reagie-

ren, die das Beschäftigungsgesetz darstellt. Die dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften werden nicht an den Abstimmungen über Vereinbarungen in bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, die von dem Gesetz befürwortet werden, teilnehmen, und sie werden sich auch nicht gemäss dem vorangehenden Beschäftigungsgesetz von 1980 um öffentliche Mittel bemühen, um geheime Abstimmungen zu finanzieren. In den Arbeitsgerichten werden die Gewerkschaftsvertreter nicht zugelassen sein, wenn über Fälle in bezug auf Vereinbarungen über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entschieden wird. Die Gewerkschaften werden keine der Bestimmungen des Gesetzes anwenden und auch nicht zu ihrer Anwendung durch Arbeitgeber und andere Interessengruppen beitragen.

Ferner wird der TUC ab sofort die tatkräftige finanzielle Unterstützung der Bewegung für rechtschaffene Gewerkschaften koordinieren, die sich nach dem neuen Gesetz Angriffen ausgesetzt sehen.

Darüberhinaus hat der TUC einen Kampagnen- und Verteidigungsfonds eingerichtet, zu dem die angeschlossenen Gewerkschaften mehr als eine Million beigetragen haben, um die Kampagne zu finanzieren und die Gewerkschaften zu unterstützen, die aufgrund des Beschäftigungsgesetzes in Schwierigkeiten geraten sind.

Die Angriffe der Regierung auf die Gewerkschaftsbewegung gehen weiter. Die Regierung ist dabei, die Fair Wages Resolution abzuschaffen, wonach gewährleistet wird, dass Arbeitgeber, die öffentliche Aufträge erhalten, ihren Arbeitnehmern angemessene Löhne und Arbeitsbedingungen zubilligen, und wodurch die Regierung das Übereinkommen Nr. 94 der IAO erfüllt. Im Gespräch ist ebenfalls ein Gesetz, wonach die Gewerkschaften zur Briefwahl gezwungen werden sollen.

## **Internationale Unterstützung**

Durch die Unterstützung unserer internationalen Kollegen ermutigt, ist der TUC jedoch entschlossen, sich der gewerkschaftsfeindlichen Gesetzgebung der Regierung zu widersetzen und *die wesentlichen Gewerkschaftsrechte zu verteidigen*. Frühere Versuche, die Gewerkschaften durch rechtliche Sanktionen in ihrer Handlungsweise einzuschränken, haben sich bei der Lösung von Arbeitskonflikten als absolut unwirksam erwiesen und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern alles andere als verbessert. Das jetzige restriktive Gesetz der Regierung wird schliesslich das Schicksal des Trade Disputes Act von 1927 und des Industrial Relations Act von 1971 teilen und im Mülleimer der Geschichte enden.