

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 47 (1955)
Heft: 5

Artikel: Der Londoner Zeitungskonflikt
Autor: Bieligg, K.F.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353691>

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: 28.01.2025

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

Die österreichische verstaatlichte Industrie hat durch die Versorgung der einheimischen Wirtschaft mit preiswerten Grundstoffen und durch ihren entscheidenden Anteil am österreichischen Gesamtexport die zwei unentbehrlichen Voraussetzungen für Oesterreichs Wiederaufbau und wirtschaftlichen Aufstieg geschaffen. Darüber hinaus hat sie sich mitten in der schwankenden Beschäftigungslage der letzten zwei Jahre — dadurch, daß sie die Vollbeschäftigung in ihren Betrieben aufrechterhalten hat — am Arbeitsmarkt als Insel der Stabilität erwiesen. Seit Beginn dieses Jahres ist in den verstaatlichten Betrieben sogar ein allgemeiner Anstieg des Beschäftigtenstandes zu verzeichnen.

Norbert Burg, Wien.

Der Londoner Zeitungskonflikt

Lohnpolitik und Schiedsgerichtsbarkeit

Der jüngste Streik in den Londoner Zeitungsdruckereien wird als ein ungewöhnliches Ereignis in die Geschichte der englischen Arbeitskämpfe eingehen. Er wurde nicht von der Gewerkschaft des graphischen Personals, also der Setzer, Drucker und Hilfsarbeiter, durchgeführt, sondern von dem Verband der Elektriker (220 000 Mitglieder) und von der Vereinigten Gewerkschaft der Maschinenarbeiter und Mechaniker (820 000), denen die in den Zeitungsunternehmen beschäftigten 750 Elektriker und Mechaniker angehören. Obwohl diese nur 4 Prozent des Gesamtpersonals sind, wurde durch ihre Arbeitseinstellung der technische Betrieb völlig stillgelegt. Die Londoner Morgen-, Abend- und Sonntagszeitungen waren am Erscheinen verhindert. Nicht nur London mit seiner 8-Millionen-Bevölkerung war damit ohne jede Tagespresse, sondern auch Millionen in den übrigen Teilen Englands, da die Londoner Zeitungen vom Süden bis nach Schottland hinauf verbreitet werden. Die Besitzer der Provinzzeitungen erklärten sich mit ihren Londoner Kollegen solidarisch und lehnten es ab, den Streik zu ihrem geschäftlichen Vorteil auszunützen. Das bedeutete, daß die Londoner sich nicht mit dem «Manchester Guardian» oder einer anderen größeren Provinzzeitung entschädigen konnten. Eine zeitunglose Woche nach der anderen ist nicht nur für die Sport- und Wettenthusiasten eine schreckliche Periode, sondern wird besonders unangenehm von der Geschäftswelt, den Geld- und Wirtschaftsspekulanten und allen, die am Gesellschaftsleben teilnehmen, empfunden. Das mächtige Instrument, das die öffentliche Meinung so entscheidend beeinflußt und sie oft zu repräsentieren vorgibt, war außer Funktion gesetzt.

Die Ursache des Streiks

Seit November vorigen Jahres sind von dem Bund der graphischen Gewerkschaften mit der Vereinigung der Londoner Zeitungsbesitzer Verhandlungen über die Erhöhung der Löhne geführt worden, da der Lohntarif am 1. November ablief. Auch die Gewerkschaften der Elektriker und Mechaniker hatten Forderungen für ihre Mitglieder gestellt. Im März machten die Unternehmer ein letztes Angebot an die graphischen Gewerkschaften, das eine Erhöhung des Wochenlohnes um zirka sFr. 6.30 vorsah. Die Mehrheit der 13 graphischen Gewerkschaften lehnte es ab, und der Vorstand ihrer Föderation veröffentlichte eine Erklärung, in der er feststellt, daß das Angebot unbefriedigend ist und daß die graphischen Gewerkschaften sofort eine weitere Lohnforderung einreichen werden. Einige kleinere Gewerkschaften nahmen es unter Protest an. Die stärkste und daher in den Londoner Zeitungsdruckereien maßgebliche Gewerkschaft, die *Londoner Typographische Vereinigung* mit ihren 17 000 Mitgliedern, hat das Angebot glatt abgelehnt und am 6. April von den Zeitungsbesitzern kategorisch innerhalb sieben Tagen neue Verhandlungen verlangt, da sonst die Situation als sehr ernst betrachtet werden müßte.

Mit dem Verband der Elektriker und der Gewerkschaft der Maschinenarbeiter und Mechaniker zu verhandeln lehnten die Zeitungsbesitzer ab. Ihre Mitglieder sollten das den graphischen Gewerkschaften gemachte Angebot einfach akzeptieren, ohne Gelegenheit zu haben, dazu Stellung zu nehmen. Die Zeitungsbesitzer begründen diese Zumutung damit, daß sie nicht ein besonderes Abkommen eingehen könnten, da sich daraus vermehrte Schwierigkeiten für die Festsetzung der Stunden- und Wochenlöhne ergeben würden. Sie verlangten die Uebergabe der Forderung an das Schiedsgericht, dessen Spruch sie anerkennen wollten. Da mit den graphischen Gewerkschaften 22 Abkommen bestehen, in denen über 100 Lohnsätze festgelegt sind, weckt diese Begründung berechtigte Zweifel. Die Elektriker und Mechaniker fordern außerdem, daß ihre Gewerkschaftsvertreter zu künftigen Lohnverhandlungen hinzugezogen werden. Die Unternehmer beharrten auf ihrer Ablehnung, und die 750 Elektriker und Mechaniker reichten daraufhin geschlossen ihre Kündigung für den 24. März ein. Als das geschehen war, erklärten die Zeitungsbesitzer ihre Bereitschaft zu einer Besprechung. Daraufhin wurde die Kündigung zurückgezogen. In der folgenden Besprechung lehnten aber die Zeitungsbesitzer ab, über die Lohnforderungen zu verhandeln und wollten nur über die *Prozedur* künftiger Verhandlungen beraten. Die Besprechung endete mit der Erklärung des Personals, daß die Kündigung wieder in Kraft trete. Am 24. März begann der Streik, der offiziell von den zwei Gewerkschaften geführt wird. Sie haben seither wiederholt

erklärt, daß er sofort abgebrochen wird, wenn die Zeitungsbesitzer bereit sind, ohne Bedingungen über die Lohnforderung zu verhandeln.

Sie lautet auf eine Erhöhung des Wochenlohnes um sFr. 34.70, damit der Reallohn von 1939 wieder hergestellt wird. Der jetzt bestehende Wochenlohn von sFr. 128.90 liegt nur 76 Prozent über dem von 1939. Elektriker und Mechaniker, die in anderen Industrien arbeiten, erhalten 120 bis 125 Prozent über 1939. Die Lebenshaltungskosten haben sich in der gleichen Zeit nach dem Index um 133 Prozent verteuert. Wird der Forderung der zwei Gewerkschaften entsprochen, so erhöht sich der Wochenlohn auf 125 Prozent über 1939; die Teuerung ist also auch dann noch nicht völlig ausgeglichen. Außer dieser annähernden Wiederherstellung des Vorkriegs-Lebensstandards halten sie aber eine Erhöhung auch deshalb für gerechtfertigt, weil die technische Revolution ganz andere Anforderungen an die Elektriker und Mechaniker stellt als früher. Es werden von ihnen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Tätigkeit mit *elektronischen* Apparaten und Maschinen verlangt. Trotz der höheren fachlichen Anforderungen gehören sie heute nicht mehr zu den Bestbezahlten unter der Arbeiterschaft, die sie vor dem Kriege waren. Die Gewerkschaften erklären, daß ihre Forderung erfüllbar ist, da die *Produktivität* in den Zeitungsdruckereien *per Mann* allein seit 1948 um 46 Prozent gestiegen sei; die Profite von 74 Zeitungsgesellschaften, von denen die Londoner Zeitungsdruckereien eine größere Anzahl besitzen, waren 1954 mit über 410 Mio Franken um 11 Prozent höher als 1953; die Aktionärdividende erhöhte sich um 12,5 Prozent gegenüber dem Vorjahre.

Eine Vermittlungsaktion des Arbeitsministeriums blieb erfolglos. Daraufhin ernannte der Arbeitsminister eine Kommission von drei Personen, die den Konflikt untersucht und dem Parlament Bericht erstattet. Der Generalrat des Gewerkschaftsbundes (TUC) hat sich ebenfalls mit dem Arbeitskampf beschäftigt und an die Beteiligten die Aufforderung gerichtet, für eine Beilegung bereit zu sein. Im englischen Zeitungsgewerbe hat es seit annähernd dreißig Jahren keinen Streik mehr gegeben.

Ideen und Tendenzen in der Lohnpolitik

Das starre Ablehnen von Verhandlungen über die Lohnforderungen der zwei Gewerkschaften durch die Zeitungsbesitzer und ihr unsoziales Verhalten gegenüber dem graphischen Personal sind in Uebereinstimmung mit der seit einigen Jahren offenkundigen Tendenz führender Unternehmerkreise, eine Erhöhung der Stunden- und Wochenlöhne, die eine Verbesserung des Lebensstandards ermöglicht, nicht zu bewilligen. Ein Hauptargument, das dabei vorgetragen wird, ist, daß der *Verdienst* viel höher sei als der Lohn, das das Personal

durch Nacht-, Sonntags- und Ueberstundenzuschläge viel mehr verdiene. Die Gewerkschaften weisen diese Argumentation entschieden zurück, weil es bei den Forderungen um den vereinbarten *Lohn*, nicht aber um den Verdienst geht. Sie bereiten den Ueberstunden keine Schwierigkeiten, wenn sie im Interesse der Industrie für notwendig gehalten werden. Von der organisierten Arbeiterschaft aber immer mehr Ueberstunden und höhere Arbeitsleistung zu verlangen, damit der Verdienst dem Steigen der Lebenshaltungskosten in gewissem Abstand folgen kann, ohne daß die Löhne aufgebessert werden, wird von ihnen als ein heimtückischer und gefährlicher Angriff auf das betrachtet, wofür die Gewerkschaften kämpfen. «Daily Herald», die Londoner Zeitung, von deren Aktien sich 49 Prozent im Besitz des Gewerkschaftsbundes befinden, entgegnete auf das Argument der Unternehmer: «Die Unternehmer glauben sich berechtigt, allein den Lebensstandard ihrer Arbeiter zu bestimmen. Das ist unmöglich. Diese Idee von dem ‚Recht‘ der Unternehmer, welche ihren Ursprung in einer undemokratischen Gesellschaft hat, enthält selbstmörderische Klassenkonzeptionen. Einer dieser Konzeptionen zufolge wäre ein Lohn, der etwas *mehr* als gerade das Existenzminimum ermöglicht, unerwünscht, wenn nicht gar gefährlich. Solche Auffassungen sind die Erbschaft der ‚Meister-und-Diener‘-Gesellschaft. Sie bestimmt noch immer die gefühlsmäßige Einstellung eines großen Teils von Unternehmern, wenn sie sich der Notwendigkeit gegenübersehen, sowohl ihre Methoden als auch ihre Ideen zu ändern, um in der heutigen Welt mit ihrem verschärften Konkurrenzkampf bestehen zu können. Sie sind der Ueberzeugung, daß die Arbeiter zufrieden sein sollten, wenn ihr Lohn hoch genug ist, um gerade die Wohnungsmiete und die unentbehrlichsten Nahrungsmittel aufzubringen. Viele von ihnen geben offen ihrer Abneigung gegen hohe Arbeitsverdienste Ausdruck, obwohl diese fast immer nur beweisen, daß die Profite hoch sind und die Arbeiterschaft durch Ueberstunden und andere Leistungssteigerungen zu diesem hohen Stand beigetragen hat.»

In dieser Haltung sind die englischen Unternehmer in den letzten zwei oder drei Jahren durch die Regierungspolitik bestärkt worden. Immer seltener gelang es, in den Verhandlungen eine Verständigung über die begründeten Lohnforderungen zu erreichen. Der Generalrat des Gewerkschaftsbundes hat eben erst in den von ihm herausgegebenen «Industrial News» die Aufmerksamkeit auf die Taktik der Unternehmer gelenkt. Die Direktoren vieler Industriegesellschaften umhüllen danach die finanzielle Angelegenheit ihrer Unternehmen mit dem Mantel des Geheimnisses. Sie machen es dadurch ihrer Arbeiterschaft völlig unmöglich, herauszufinden, was die Firma verdient. Der Gewerkschaftsbund wünscht, daß darin eine Aenderung eintritt, und er bringt das in einem Memorandum zum Ausdruck, das er dem *Britischen Institut für Betriebsführung*

übergeben hat, in dem sein Generalrat auch vertreten ist. Dieses Institut läßt die Frage der «*Bekanntgabe von finanziellen Informationen an das Personal*» untersuchen. Der Gewerkschaftsbund glaubt, daß alle Gesellschaften, ob öffentlich oder privat, ihre finanziellen Angelegenheiten bereitwillig mit ihren Arbeitern und Angestellten diskutieren und ihnen detaillierte Informationen geben sollten, um solche Beratungen erfolgreich zu machen. Wenn sie das tun würden, so wäre damit ein wirklicher Vorteil gesichert, der von den besseren Beziehungen zwischen Personal und Betriebs- oder Unternehmungsleitung ausgeht. Der Gewerkschaftsbund betont, daß die Gewerkschaften an dem industriellen Fortschritt ebenso interessiert sind wie die Leitungen der Industriegesellschaften. Die Aufrechterhaltung und die Entwicklung der Löhne ihrer Mitglieder, ihre Arbeitsbedingungen und ihr Lebensstandard hängen von ihnen ab. Für ihren Teil wenden die Gewerkschaften alljährlich beträchtliche Summen für die technische Ausbildung ihrer Vertreter in den Beratungen und Verhandlungen mit den Unternehmern auf. Eine der vielen Schwierigkeiten, die noch bestehen, ist, daß zahlreiche Gesellschaften jene Informationen, die Voraussetzungen für gute Beziehungen sind, entweder überhaupt nicht oder nur widerwillig und nur teilweise geben. Jetzt müßten die Gewerkschaften oft in Verhandlungen eintreten, ohne daß sie genaue Kenntnis darüber haben, wie eine Gesellschaft die Erzeugnisse verkauft und wie es um ihre Fähigkeit steht, zu «zahlen». Unter solchen Bedingungen könne kein gegenseitiges Vertrauen entstehen, vielmehr, so sagt der Gewerkschaftsbund, werde durch die «wissentliche oder unwissentliche Geheimhaltung seitens der Unternehmer eine Atmosphäre von Mißtrauen hervorgerufen, die ihre Beziehungen mit dem Personal und den Gewerkschaften schädigen müsse». Ob diese Mahnung von den Unternehmern zur Kenntnis genommen werden wird? Gerade in der letzten Zeit haben sie oft nicht nur notwendige Informationen verweigert, sondern gelegentlich gewerkschaftliche Forderungen ignoriert und ohne wirkliche Verhandlungen nach dem Schiedsgericht gerufen.

Der Abschluß von Arbeitsverträgen, Lohnabkommen usw. unterliegt in England nicht der staatlichen Gesetzgebung; abgesehen von einzelnen besonderen Regelungen, so für das Hotel- und Gasthausgewerbe und für die Hafendarbeiter. Er ist eine Angelegenheit, die ausschließlich die Gewerkschaften und die Unternehmer angeht. Sie sind frei, welche Form von Arbeitsverträgen sie wählen, und sie bedürfen keinerlei staatlicher Sanktion. Es bestehen nebeneinander Reichs-, Bezirks-, Orts- und Betriebsverträge; solche für ganze Industrien und andere für nur einzelne Branchen; ihre Gültigkeitsdauer ist beliebig. Gesamtarbeitsverträge, die alle an *einem* Termin ablaufen, wie sie zum Beispiel Schweden hat, gibt es in England nicht. Mit einem Vorschlag, der im Bericht der vom Arbeitsminister

eingesetzten Kommission zur Untersuchung des vorjährigen Konflikts in der Maschinen- und Schiffsbauindustrie enthalten war, wurde der Versuch unternommen, die Lohnpolitik unter indirekte staatliche Kontrolle zu bekommen. Es wurde darin empfohlen, in eine «autoritäre und unparteiische» Untersuchung der wirtschaftlichen Probleme einzutreten, die im Zusammenhang mit den Lohnforderungen stehen. Der Arbeitsminister, der bei diesem Vorschlag der Kommission die Initiative gehabt haben dürfte, bat den Generalrat des Gewerkschaftsbundes, mit ihm in eine Besprechung darüber einzutreten. Unter den Gewerkschaften machte sich gegen diesen Vorstoß sofort ein starker Widerspruch geltend. Sie sind in ihrer Lohnpolitik souverän. Der Jahreskongreß des TUC steckt dafür allgemeine Richtlinien ab, aber alle angeschlossenen Verbände wachen sorgsam darüber, daß ihre Lohnautonomie nicht angetastet wird. Der Generalrat hat damals nach eingehenden Beratungen beschlossen, dem Arbeitsminister eine ablehnende Antwort zu erteilen. In der Begründung wurde gesagt, daß die Feststellungen einer so umfassenden Untersuchung sich auf so viele Einzelheiten als möglich beziehen, die jüngste Entwicklung berücksichtigen und einstimmig gemacht werden müßten, wenn sie irgendeinen praktischen Wert haben sollten. Eine so detaillierte Untersuchung würde sich notwendigerweise lang hinziehen. Wenn ihre Ergebnisse bekannt würden, so würden sie wahrscheinlich durch die Entwicklung bereits überholt sein. Außerdem böte sich wenig Möglichkeit, daß sie einstimmig gefunden werden könnten. Würde dagegen nur ein allgemeiner Bericht erstattet, der dann auf eine besondere Industrie Anwendung finden sollte, so würde das nur Konfusion hervorrufen, und die Gewerkschaft, die davon unmittelbar betroffen würde, könnte kein Vertrauen zu ihm haben. Was über die gegenwärtige Wirtschaftssituation zu sagen sei, werde der Generalrat am besten selbst den Gewerkschaften mitteilen. Deshalb werde er Schritte unternehmen, um in der Gewerkschaftsbewegung das vollste Verständnis für Englands wirtschaftliche Position zu fördern. Das Organ des Eisenbahner-Verbandes (380 000 Mitglieder) gab damals der Befürchtung Ausdruck, daß, wenn eine außenstehende Körperschaft in die Lohnverhandlungen eingeschaltet werde, die Unternehmer dann noch mehr als bisher schon erklären würden, daß eine Lohnforderung der Gewerkschaften im «nationalen Interesse» nicht erfüllt werden könne und daß, wenn dann das Schiedsgericht diese unparteiische Körperschaft um eine Begutachtung ersuche, diese unvermeidlich fast immer mit der Beurteilung der Unternehmer übereinstimmen werde.

Kein Zwang für Schiedsgerichtsbarkeit

Dieser zurückgewiesene Vorschlag war für die Gewerkschaftsbewegung um so bedenklicher, als der Arbeitsminister gleichzeitig

noch einen zweiten unterbreitete. Er wünschte ein *Abkommen, das für alle Arbeitskonflikte das Schiedsverfahren und als letzte Instanz den verbindlichen Schiedsspruch festlegt*. Bis heute gibt es in England keinen gesetzlichen Schiedsspruchszwang. Wohl besteht seit 1919 ein *Arbeitsgerichtshof*, und später wurde ein *Einigungsamt für Arbeitskonflikte* geschaffen. Aber den Partnern eines Arbeitsstreites ist es freigestellt, ob sie den Streitfall einer der beiden Instanzen überweisen, oder ob sie den Arbeitsminister um Vermittlung anrufen wollen. Wählen sie den letzteren Schritt, so wird in der Regel eine Untersuchungskommission eingesetzt, die beide Parteien des Konflikts als Zeugen vernimmt. Die Untersuchungskommission fällt keinen Schiedsspruch, sondern unterbreitet dem Parlament einen Bericht, über dessen Vorschläge und Empfehlungen die Konfliktpartner freie Entscheidung haben. Das gilt auch für die im Londoner Zeitungskonflikt eingesetzte Untersuchungskommission.

In den Abkommen, die die Gewerkschaften mit den Unternehmern über die Verhandlungen von Lohn- und anderen Forderungen getroffen haben, ist die Schiedsgerichtsbarkeit in unterschiedlicher Weise geregelt. Eine Anzahl von ihnen erkennt den Zwang zum Schiedsverfahren und ebenso die Verbindlichkeit des Schiedsspruchs an. Andere Gewerkschaften dagegen bekennen sich zum Schiedsverfahren, lehnen aber die Verbindlichkeit des Schiedsspruchs ab. Das ermöglichte im November 1953 den Eisenbahnergewerkschaften, den gefällten Schiedsspruch zurückzuweisen und neue Verhandlungen aufzunehmen, in denen sie ein weitergehendes Zugeständnis erreichten, als es im Schiedsspruch vorgesehen war. Die Gewerkschaft der Bergarbeiter läßt ihre Mitglieder in einer Urabstimmung über einen Schiedsspruch entscheiden. Eine größere Anzahl von Verbänden hat in ihren Abkommen keinen Zwang zur Schiedsgerichtsbarkeit vorgesehen. Unter ihnen befinden sich die Maschinenarbeiter- und Maschinenmechaniker-Gewerkschaft und die Bauarbeiterverbände. Diese lockere Regelung ergibt sich aus der historischen Entwicklung der englischen Gewerkschaften und wird im ganzen den unterschiedlichen Bedingungen der einzelnen Industrien und ihren Gewerkschaften gerecht. Es bestehen keinerlei Abmachungen zwischen den zentralen Körperschaften, etwa dem Generalrat des Gewerkschaftsbundes und den Reichszentralen der Unternehmerverbände über die Beilegung von Arbeitskonflikten.

Es konnte deshalb auch kaum überraschen, daß die Mehrheit der Gewerkschaften sich dagegen erklärte, daß der Zwang zur Schiedsgerichtsbarkeit und die Verbindlichkeit des Schiedsspruchs ganz allgemein festgelegt werden sollte. Sie hielt an der Notwendigkeit der *Verständigung in den kollektiven Verhandlungen* fest, obwohl in den letzten zwei Jahren manche Fälle den Eindruck hinterlassen haben, als ob einzelne Unternehmerorganisationen die Verhandlungen nur noch als eine unvermeidliche Formalität betrachten, die

erfüllt sein muß, um das Schiedsgericht anrufen zu können. Es mehrten sich die Schiedssprüche, die gegen die Stimmen der gewerkschaftlichen Vertreter gefällt wurden und die sich die Argumentation der Unternehmer mehr oder weniger zu eigen machten. So wurden Lohnforderungen der Gewerkschaften der Landarbeiter und der Textilarbeiter glatt abgelehnt. Zum ersten Male kam es in der Geschichte der englischen Schiedsgerichtsbarkeit dazu, daß ein Verband seine Lohnforderungen während der Verhandlung vor dem Schiedsgericht zurückzog. Es handelt sich um die Gewerkschaft der Postarbeiter mit über 160 000 Mitgliedern. Ihre Forderung betraf die 46 000 Telephonisten und Telephonistinnen in London. Der Generalsekretär der Gewerkschaft, *C. J. Geddes*, jetzt der Präsident des Gewerkschaftsbundes, hatte die Begründung der Forderung vor dem Schiedsgericht beendet, als der Vorsitzende die Verhandlungen sofort für zehn Minuten unterbrach und nach Wiederaufnahme erklärte, daß die drei Richter einmütig der Ansicht seien, daß der Fall keinen Grund für eine Erhöhung der Löhne biete. «Wenn wir nichts anderes gehört hätten als das, was eben gesagt worden ist, so würden wir ohne Zögern die Forderung ablehnen.» Diese Beurteilung erfolgte, bevor der Vertreter des Postministeriums seine Erklärung abgegeben hatte und bevor der Gewerkschaftsvertreter auf sie antworten konnte. Der Generalsekretär der Postarbeitergewerkschaft protestierte in einer Erklärung entschieden gegen dieses Vorgehen, zog im Auftrag der Gewerkschaft die Forderung zurück und erklärte, daß sie nicht länger an dem Schiedsgericht teilnehmen werde. Das ist ein Einzelfall, der sich hoffentlich nicht wiederholt.

Die Schiedsgerichtsbarkeit hat während des Krieges und nachher in England eine starke Ausweitung erfahren, ohne daß ein staatlicher Zwang notwendig war. Der Arbeitsminister *Sir Walter Monckton* hat seinen Vorschlag für den Zwang zur Schiedsgerichtsbarkeit in einer Rede im Unterhaus verteidigt und ihm die gewisse Schärfe, die ihm anhaftete, zu nehmen versucht. Manche sahen darin einen Angriff auf das *Streikrecht*, das bei einem allgemeinen Zwang zur Schiedsgerichtsbarkeit für alle Arbeitsstreitigkeiten nicht mehr gesetzlich zur Anwendung kommen kann. Der Arbeitsminister führte damals aus, daß er an die Selbstverwaltung in der Industrie und Wirtschaft und an die freiwilligen Verhandlungen der Partner glaube. Das Ziel sei klar genug: ein kollektives Verhandlungssystem zu entwickeln, so daß, soweit als möglich, alle Löhne und sonstigen Bedingungen des Arbeitsvertrags in freiwilligen Verhandlungen vereinbart werden können und alle Konflikte durch ein freiwillig anerkanntes Verhandlungssystem ihre Beilegung finden. Er würde gern, so sagte der Arbeitsminister, eine andere Form von freiwilligem Schiedsgericht in die anerkannte Schiedsgerichtsbarkeit zur Beilegung von Konflikten einführen, wo sie noch nicht besteht;

aber er versuche nicht, sie aufzuzwingen. Er denke nicht daran und habe nicht den Wunsch, das fundamentale Recht auf den Streik anzutasten; er denke nicht an einen Schiedsgerichtszwang; aber er denke, daß alles getan werden sollte, um unnötige Arbeitseinstellungen zu vermeiden. Das bedeute, daß jeder ehrliche und ernste Versuch, einen Konflikt durch die bestehende Verhandlungsmaschinerie beizulegen, erschöpft werden muß, bevor die Anwendung anderer Mittel in Betracht gezogen wird. Das bedeute ferner, daß alle Industrien ihr bestehendes Verhandlungssystem untersuchen sollten, um zu sehen, ob es verbessert werden kann; nicht mit dem Ziel, das Recht auf den Streik zu beseitigen, sondern es unnötig zu machen, den Streik anzuwenden.

Auch diese nachträgliche verklausulierte Kommentierung des Vorschlags durch den Arbeitsminister hat den Generalrat des Gewerkschaftsbundes nicht von seiner Ueberzeugung abbringen können, daß der Wille zu einer Verständigung in allen Kollektivverhandlungen von größerer Bedeutung ist als irgendwelche Bestimmungen über eine ergänzende Prozedur und daß das bestehende System der Kollektivverhandlungen im ganzen erfolgreich funktioniert hat. Er stellte ausdrücklich fest, daß, obwohl für manche Industrien keine Schiedsgerichtsbarkeit festgelegt ist, sie ihre Differenzen dennoch schnell und auf dem Wege der Verständigung beilegen. Er hat darum auch diesen Vorschlag des Arbeitsministers zurückgewiesen.

Unter der Führung des Englischen Gewerkschaftsbundes werden die ihm angeschlossenen Gewerkschaften weiterhin die Entwicklung und die Stärkung des kollektiven Verhandlungssystems fördern und die Verbesserung des Lebensstandards der englischen Arbeiterklasse verwirklichen.

K. F. Bieligk, London.

Werden und Wirken des VSK 1890-1953

Verbandsgeschichten pflegen in der Regel anlässlich der Jubiläumsdaten zu erscheinen. Etwas anders verhält es sich bei der kürzlich erschienenen Geschichte des Verbandes schweizerischer Konsumvereine (VSK)¹. Diese als Band 2 der Schriftenreihe «Genossenschaften in aller Welt» im Eigenverlag herausgegebene Verbandsgeschichte hat auf die Etikette einer Jubiläumsschrift verzichtet, was indessen womöglich noch mehr unterstreicht, wie sehr dieses Buch einem weithin empfundenen, starken Bedürfnis entspricht, denn es handelt sich hierbei eigentlich um die erste eingehende

¹ H. Handschin: «Der Verband schweizerischer Konsumvereine 1890—1953», Basel 1954.