



UK: Entschärfung des Streikrechts

Labour bringt umfassendes Reformpaket ins Parlament ein – von Jürgen Schardt

In: *express* 11/2024

Mitte Oktober hat die regierende Labour Party die sogenannte *Employment Rights Bill* ins Unterhaus eingebracht. Teil dieses Gesetzespakets ist eine Revision einiger Verschärfungen des Streikrechts, die die Konservativen zwischen 2016 und 2023 eingeführt haben.

Der letzte Beitrag im *express*, der die Verschärfung des Streikrechts in Großbritannien thematisierte, endete mit dem Ausblick: »Die Labour Party hat bisher angekündigt, sie werde, so sie die nächsten Wahlen gewinnt, das Gesetz wieder aufheben. Der Blick in die Vergangenheit zeigt aber, dass solche Ankündigungen nicht immer eingelöst werden« (Heiner Dribbusch, *express* 9/2023). Tatsächlich hat Labour die Wahlen im Juli dieses Jahres gewonnen und stellt die neue britische Regierung. Im Folgenden daher ein kurzer Zwischenbericht zur aktuellen Situation.

Die Konservativen hatten das Streikrecht in den vergangenen Jahren mehrfach gesetzlich eingeschränkt. So wurde 2016 mit dem *Trade Union Act* zur Durchführung eines Streiks eine Urabstimmung notwendig, an der mindestens 50 Prozent der wahlberechtigten Gewerkschaftsmitglieder teilnehmen müssen. Für einige *öffentliche* Bereiche wurden die Vorgaben allerdings noch härter gefasst, hier müssen sich mindestens 40 Prozent aller Abstimmungsberechtigten für einen Streik aussprechen.

2022 erfolgte eine weitere Gesetzesänderung, die es Unternehmen ermöglichen sollte, im Falle eines Streiks den Betrieb durch den Einsatz von Leiharbeitskräften am Laufen zu halten. Diese Regelung wurde allerdings vom Obersten Gerichtshof für unrechtmäßig erklärt.

Schließlich verabschiedete die konservative Regierung im Sommer 2023 ein Gesetz, mit dem die Arbeitgeber in so genannten systemrelevanten Branchen – darunter der Bildungs- und Gesundheitsbereich sowie der Transportsektor – dazu ermächtigt werden, »eine bestimmte Zahl von Beschäftigten im Streikfall namentlich zur Arbeit zu verpflichten«¹. Konkret können damit auch Arbeiter:innen, die sich aktiv für einen Streik entschieden haben, zum Streikbruch gezwungen werden – im Fall der Verweigerung droht die Kündigung.

Dieser »*Minimum Service Levels Act*« ist als eine Antwort auf die Streikwelle zu verstehen, die das Vereinigte Königreich 2022 überrollte. Die Reaktion der Gewerkschaften war ebenso entschlossen: Die Beschäftigten verschiedener Branchen trugen mit der *Right to Strike-Kampagne* ihre Forderungen massenhaft auf die Straße: für höhere Löhne, für kürzere Arbeitszeiten und gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen. »2023 wurde in Großbritannien so viel gestreikt, wie seit 30 Jahren nicht mehr.«²

¹ Christian Bunke: Die neue Streikbereitschaft, ver.di publik 2/2024: <https://publik.verdi.de/ausgabe-202402/die-neue-streikbereitschaft/>

² Ebd.; für einen Überblick siehe das Dossier auf Labournet: #RightToStrike, <https://www.labournet.de/internationales/grossbritannien/gewerkschaften-grossbritannien/righttostrike-britische-regierung-feuert-die-streikverbot-streikwelle-spirale-an/>

Im August dieses Jahres hatte die frisch gewählte Labour-Regierung bereits angekündigt, den »*Minimum Service Levels Act*« wieder abzuschaffen und alle Arbeitgeber im öffentlichen Sektor aufgefordert, die entsprechenden Regelungen bis dahin zu ignorieren.

Die Reaktionen aus den Gewerkschaften fielen durchweg positiv aus, in den jeweiligen Statements des Dachverbands TUC, der Eisenbahngewerkschaft RMT und der Feuerwehrgewerkschaft FBU wird die Aufhebung der Anti-Streik-Gesetze als ein Erfolg der Protestaktionen und -streiks gewertet.

Am 10. Oktober hat die Regierung das angekündigte Reformpaket, *Employment Rights Bill* getauft, ins Unterhaus eingebracht, wo die Chancen seiner Verabschiedung angesichts der großen Labour-Mehrheit als gesichert angesehen werden können. Neben der Aufhebung des *Minimum Service Levels Act* und damit der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung eines Mindestbetriebs während eines Streiks, enthält das Paket auch eine Revision des *Trade Union Act* von 2016. Mit dem neuen Gesetzespaket sollen, so die Regierung, das bisher geltende Anerkennungsverfahren für Gewerkschaften vereinfacht sowie neue Rechte und Schutzmaßnahmen für Gewerkschaftsvertreter:innen eingeführt werden. Des Weiteren sollen Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber verpflichtet werden, ihre Beschäftigten über das Recht zum Gewerkschaftsbeitritt zu informieren, und der Schutz gegen sog. Schwarze Listen soll verbessert werden. Weitere Maßnahmen betreffen u.a. die Abschaffung sogenannter Null-Stunden-Arbeitsverträge (*zero hour contracts*) sowie Verbesserungen im Kündigungsschutz.

Während die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung eines Mindestbetriebs im Fall von Streiks im öffentlichen Sektor bereits suspendiert wurde und damit keine praktische Wirkung mehr hat, wird sich der parlamentarische Beratungsprozess sowie die Umsetzung der *Employment Rights Bill* bis weit ins Jahr 2025 hinein hinziehen, da vor seiner parlamentarischen Verabschiedung noch die konkrete Ausgestaltung ansteht. Die Regierung plant hierzu umfangreiche Konsultationen nicht nur mit den Gewerkschaften, sondern auch mit der Unternehmerseite. Dieser soll zudem genug Zeit gewährt werden, um sich auf die neue Gesetzeslage einzustellen. Mit der endgültigen Verabschiedung dieses Pakets rechnet die Regierung daher nicht vor 2026.

Der TUC begrüßte die Einbringung des Gesetzespakets als bahnbrechendes Reformpaket, von dem sich der Dachverband Verbesserungen für »Millionen von Beschäftigten, vor allem solchen in schlechtbezahlten und prekären Jobs«³ erhofft.

Die Konkretisierung der angekündigten Maßnahmen – Labour spricht selbst von einem *New Deal for Working People*⁴ – bleibt abzuwarten, das Gesamtpaket wird im Lichte der am Ende tatsächlich durchgesetzten Regularien zu bewerten sein. Der *express* wird diesen Prozess weiterhin beobachten.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

³ UK Government (2024): Employment Rights Bill Overview, online unter: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/67125a75386bf0964853d7ff/employment-rights-bill-overview.pdf>

⁴ Labour Party (2024): Labour's Plan to make work pay, online unter: <https://labour.org.uk/wp-content/uploads/2024/06/MakeWorkPay.pdf>