

Britische Gewerkschaften nach dem Bergarbeiterstreik - Eine Bestandsaufnahme

Dr. Norbert Vornehm, geb. 1955 in Stuttgart, studierte Politik- und Verwaltungswissenschaften in Konstanz und Berlin, 1984 Promotion über die britischen Gewerkschaften, seither arbeitet er in der Politikberatung. Gewerkschaftlich war er u. a. beim DGB-Bundesvorstand und für den ÖTV-Hauptvorstand tätig. In den Jahren 1981/82 verbrachte er einen Arbeits- und Forschungsaufenthalt bei den britischen Gewerkschaften in Wales und London.

Zehn Wochen nach dem Ende des längsten Streiks in der Geschichte der britischen Arbeiterbewegung erklärt Arthur Scargill: „Der Kampf ist nicht

vorbei, er hat gerade erst begonnen!" Der Vorsitzende der Bergarbeitergewerkschaft NUM (National Union of Mineworkers) sieht seine Kumpel vor erneuten landesweiten Aktionen. Ein NUM-Vorstandskollege ist da ganz anderer Ansicht. „Die Kohlebehörde gewann die Auseinandersetzung und wird wie angekündigt die Zechen nun stilllegen, und es gibt nichts, was wir dagegen tun können.“¹

Bergarbeiter vollziehen Spaltung

Die Meinungen der Bergarbeiter über die nun zu ziehenden Konsequenzen gehen weit auseinander. Bezirke, die sich mehrheitlich am Streik nicht beteiligt haben, allen voran das zweitgrößte britische Kohlerevier um Nottingham, und die den Streik anführenden Bezirke Schottland, Yorkshire und Süd-Wales, stehen sich scheinbar unversöhnlich gegenüber. Beide Lager waren im Vorfeld des NUM-Gewerkschaftskongresses im Juli vor allem bemüht, die eigene Position zu stärken. Während der Bezirksvorstand von Nottinghamshire Kumpeln, die sich entgegen der Mehrheit im Bezirk am Streik beteiligten, das gewerkschaftliche Wahlrecht streitig machte, entließ die Mehrheit im Hauptvorstand den Bezirksgeschäftsführer von Nottingham und einen weiteren Bezirkssekretär. Darüber hinaus propagierte der NUM-Vorstand Satzungsänderungen, die im wesentlichen auf eine organisatorische Stärkung des Hauptvorstandes zu Lasten der Bezirke zielen. Verglichen mit anderen britischen Gewerkschaften ist die Bergarbeitergewerkschaft bisher weitgehend „föderalistisch“ aufgebaut.²

Die Frontstellung zwischen den „gemäßigten“ Bezirken der Midlands und den „linken“ Bezirken Wales, Schottland und Nordost-England ist im Prinzip keineswegs neu. Die Auseinandersetzungen haben sich aber infolge des Streiks so zugespitzt, daß nunmehr eine organisatorische Spaltung betrieben wird. Sollten die gewinnbringenden Kohlereviere von Nottingham, Leicester und Derbyshire diesen Bruch endgültig vollziehen, steht die eigentliche Niederlage der Bergarbeitergewerkschaft mit ihren knapp 250 000 Mitgliedern erst noch bevor.

Die widersprüchliche Haltung der Gewerkschaften zum Bergarbeiterstreik

Die Thatcher-Regierung drängt unterdessen die staatliche Kohlebehörde, jetzt rasch zu handeln. Innerhalb der nächsten zwei Jahre soll die bri-

¹ Financial Times vom 18. und 24. März 1985.

² Auf die Organisationsstruktur der Gewerkschaft NUM gehe ich ausführlich in meiner Arbeit „Organisation und Basis - Zur Anatomie britischer Gewerkschaften“ ein. Das Buch erscheint im Spätsommer 1985 im Bund-Verlag.

tische Kohleindustrie gewinnbringend arbeiten.³ Vereinbarungen, die unter dem Eindruck des Streiks zustande kamen, werden dabei schlicht übergangen. Die in der kleinen Gewerkschaft NACODS zusammengeschlossenen Steiger hatten der Kohlebehörde im Oktober 1984 ein Prüfungsverfahren abgerungen, das geplante Zechenschließungen an eine genaue vorherige Untersuchung bindet. Dieses Abkommen verhinderte, daß sich die Steiger ihren streikenden Kollegen von der NUM anschließen. Zwei Monate nach dem Ende des Streiks sahen sich die etwa 18000 Mitglieder von NACODS nun gezwungen, mit Dienst nach Vorschrift und der Weigerung Überstunden zu leisten, auf die Durchführung des vereinbarten Prüfungsverfahrens zu pochen.

Die Absage der Steiger Ende Oktober 1984, sich am Streik zu beteiligen, ist von erheblicher Bedeutung für den Ausgang der Auseinandersetzungen im Bergbau gewesen. Wären sie in den Ausstand getreten, hätten alle Zechen aus Sicherheitsgründen die Arbeit einstellen müssen. Sieben Monate später führen sie nun einen „einsamen Kampf“, wie mehrere britische Tageszeitungen ihren Bericht dazu überschrieben.

Auch wenn die Steiger von den Vorgängen im Kohlebergbau in ganz besonderer Weise betroffen sind, ist diese Auseinandersetzung nur ein Beispiel dafür, daß der Streik der Bergarbeiter - und mehr noch der Ausgang des einjährigen Ausstandes - von keinem Gewerkschafter allein als eine Angelegenheit der NUM angesehen werden konnte. Wenn es nach dem Ausbruch des Streiks über fünf Monate gedauert hat, bis sich die Gewerkschaftsführer zum ersten Mal im Vorstand des Dachverbandes TUC (Trade Union Congress) mit dem Konflikt beschäftigt haben, belegt dies nur, wieweit die Meinungen innerhalb der britischen Arbeiterbewegung darüber auseinander gingen, welche die angemessene Reaktion der Mitglieder Organisationen des Gewerkschaftsbundes sein sollte.

Während beispielsweise die Eisenbahner schon Anfang April 1984 Kohletransporte boykottierten und die in der größten britischen Einzelgewerkschaft Transport and General Workers Union (TGWU) zusammengeschlossenen Hafentarbeiter im Mai und später noch einmal im August in Schottland, in Liverpool und in anderen Häfen zumindest für einige Zeit ebenfalls in den Ausstand traten, widersetzten sich die Stahlarbeiter und Beschäftigte der Elektrizitätswerke den Aufforderungen der Bergarbeiter, keine Kohle zu verfeuern. Genauso entstanden einerseits im Laufe des Streiks in ganz Groß-

³ Financial Times vom 25. Mai 1985. Zum volkswirtschaftlichen Widersinn der Zechenschließungen vgl. Andrew Glyn, ökonomische Probleme im Zusammenhang mit dem Bergarbeiterstreik in Großbritannien, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 38, Nr. 5, Köln, Mai 1985, S. 303 bis 307.

britannien zahllose gewerkschaftliche Solidaritätskomitees, die sowohl politische Unterstützung als vor allem auch materielle Hilfen für die Streikenden und ihre Familien organisierten. Andererseits scheiterte bereits im Vorfeld des TUC-Kongresses ein Antrag, den Bergarbeitern mit einem wöchentlichen Solidaritätsbeitrag jedes Gewerkschaftsmitglieds in Höhe von 80 Pfennig beizustehen.⁴

Innergewerkschaftliche Konflikte häufen sich

Die Auseinandersetzungen innerhalb der britischen Gewerkschaftsbewegung beschränken sich allerdings keineswegs auf den Bergarbeiterstreik. Anzeichen innerorganisatorischer Erosionen und intergewerkschaftlicher Spannungen häufen sich; zur Illustration nur wenige Beispiele aus jüngster Zeit:

- Im Mai 1985 war zwei Wochen lang die mit rund 800000 Mitgliedern größte britische Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (NALGO) lahmgelegt. Die 900 Gewerkschaftssekretäre, die überwiegend in der „White Collar Section“ der Transport and General Workers Union (TGWU) organisiert sind, hatten aus Protest gegen (unter anderem Personal-)Entscheidungen des Hauptvorstandes die Arbeit eingestellt.

- Die TGWU, die mitgliederstärkste (1,5 Mio.) britische Gewerkschaft mußte die Wahl ihres Generalsekretärs wiederholen, da sich Berichte über Unregelmäßigkeiten und Wahlmanipulationen gehäuft hatten. Ein Funktionär wurde in diesem Zusammenhang entlassen, zwei andere wurden gemäßregelt.

- Im Jahr 1970 schlossen sich vier Gewerkschaften zur „Amalgamated Union of Engineering Workers (AUEW)“ zusammen. Mit zuletzt 1,2 Mio. Mitgliedern hatte man sich so zur zweitgrößten Gewerkschaft vereint. Ende der siebziger Jahre führten tiefgreifende Meinungsverschiedenheiten zu zunehmenden Spannungen, die sich Anfang 1984 in dem Kongreßbeschluß entluden, die rund 200000 Angehörige der „Technical und Supervisory Section (TASS)“, aus der Gewerkschaftsvereinigung wieder auszuschließen.

- Die ebengenannte Gewerkschaft AUEW und eine mitgliederstarke Gewerkschaft der Elektroindustrie (EETPU) kassierten zur Durchführung von Abstimmungen per Briefwahl, entgegen einem ausdrücklichen Beschluß des

⁴ Eine gute Zusammenfassung der wichtigsten Streikereignisse findet sich beispielsweise im „Guardian“ (Sonderbeilage zum Streik) vom 5. 3. 1985; vgl. auch British Journal of Industrial Relations, Cronicle, Vol. 23, No 1, London, März 1985, S. 144 und 150.

TUC, öffentliche Mittel in Millionenhöhe. Solche „Aufwandsentschädigungen“ werden nach dem „Employment Act“ von 1980 den Gewerkschaften gewährt, wenn sie zur innerorganisatorischen Meinungsbildung die Mitglieder brieflich abstimmen lassen. Hierzu muß man wissen, daß die satzungsmäßige Willensbildung von Gewerkschaft zu Gewerkschaft sehr unterschiedlich geregelt ist und schon deshalb der TUC-Dachverband die einseitige staatliche Festlegung auf ein bestimmtes Verfahren nicht hinnehmen konnte.

Mitgliederschwund und organisatorische Schwächen in den Betrieben

Solche Konflikte müssen sozusagen als der sichtbar „blättrnde Lack“, der von tiefergehenden Erosionen verursacht wird, angesehen werden. Die eigentlichen organisatorischen Probleme beginnen damit, daß die Mitgliederbasis in den letzten fünf Jahren, seit dem Rekordstand im Jahre 1979, wieder deutlich schmaler geworden ist. Zwar liegen die Mitgliedszahlen von 1984 noch nicht vor, da sie traditionell erst zum TUC-Kongreß im September des folgenden Jahres veröffentlicht werden, es deutet aber nichts darauf hin, daß der Abwärtstrend gestoppt werden konnte.

Die Gesamtzahl der in TUC organisierten Beschäftigten sank im Zeitraum von 1979 bis Ende 1983 von 12,2 auf 10,1 Mio. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter Einschluß der nicht zum TUC gehörenden gewerkschaftlichen Organisationen (sie vertreten etwa 8 Prozent der organisierten abhängig Beschäftigten in Großbritannien) fiel von 55 auf 46 Prozent zurück. Die großen Gewerkschaften wie TGWU, AUEW, GMWU mit industrieübergreifenden Organisationsbereichen sind von diesem Rückgang ganz besonders betroffen. Allein die „Angestelltengewerkschaften“ des öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereichs konnten ihre Mitgliedszahlen relativ stabil halten und in Einzelfällen sogar erhöhen.⁵

Der Rückgang der Mitgliedszahlen ist allerdings nur ein Aspekt. Vielleicht muß den Gewerkschaften noch mehr Sorge bereiten, daß die „Qualität“ ihrer Organisationen zu wünschen läßt. In weiten Bereichen ist die organisatorische Schlagkraft an der Basis, in den Betrieben schwach. Als auffälligste Schwachpunkte sind zu nennen:⁶

5 Die Mitgliedszahlen wurden entnommen: Trades Union Congress (TUC), Report of 112th Annual Congress und Report of 115th Annual Congress (Geschäftsberichte), London 1980 und 1984, sowie: Employment Gazette, Vol. 93, No 1, London, Januar 1985. Die Einzelangaben in der Literatur (so beispielsweise bei Otto Jacobi, Ökonomische Schwäche und fragmentierte Kollektivbeziehungen - zum Problem des „Vicious Circle“, in: ders./Hans Kastendieck (Hg.), Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien, Frankfurt/Main 1985, S. 62) und in der Presse stimmen leider häufig nicht, da übersehen wird, daß einzelne Organisationsbereiche großer Einzelgewerkschaften nach unterschiedlichen Gewerbegruppen getrennt ausgewiesen werden.

6 Soweit keine anderen Quellen angegeben sind, handelt es sich um Ergebnisse eigener Untersuchungen in den Jahren 1981 bis 1983 in Wales (vgl. ausführlich in der bereits genannten Arbeit „Organisation und Basis - Zur Anatomie britischer Gewerkschaften“).

1. Die regelmäßig einmal im Monat oder vierteljährlich stattfindenden Mitgliederversammlungen (Branch-Meetings) werden generell von kaum mehr als fünf bis acht Prozent der Gewerkschaftsmitglieder besucht.

2. Bei Wahlen des Gewerkschaftsvorsitzenden oder des Generalsekretärs beteiligt sich etwa jeder vierte bis dritte Gewerkschaftsangehörige. Soweit die Satzungen verschiedener Einzelgewerkschaften auch die allgemeine Wahl von Bezirksvorständen oder von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretären durch die Mitglieder vorsehen, liegt die Wahlbeteiligung hierfür unter fünf Prozent. Eine Ausnahme sind hierbei übrigens allein die Bergarbeiter, die es schaffen, zur Wahl ihrer beiden wichtigsten Führungspositionen drei Viertel der Mitglieder zu mobilisieren.

3. Die Mehrzahl der Gewerkschaften hat Schwierigkeiten, Mitglieder zu finden, die sich bereit erklären, die Aufgaben eines shop Stewards zu übernehmen. In jedem fünften Unternehmen, in dem Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, finden sich keine betrieblichen Interessenvertreter. In einzelnen Branchen, wie beispielsweise im Bausektor oder im Handel, findet man nur in jedem dritten Betrieb shop Stewards.⁷

4. Aber auch sonst scheint man sich nicht gerade darum zu reißen, shop Steward zu werden. Nach weitgehend übereinstimmenden Ergebnissen verschiedener Untersuchungen werden drei Viertel aller Interessenvertreter im Betrieb ohne Gegenkandidat gewählt.⁸ Von den einmal gewählten Belegschaftsvertretern resignieren viele schon nach kurzer Zeit und geben ihr Amt wieder ab. Jährlich werden bei den Wahlen der Interessenvertreter zu etwa einem Drittel „Anfänger“ für diese Aufgabe gewählt. „Erfahrene Hasen“, die wenigstens vier, fünf Jahre ihre Kollegen vertreten, sind eher die Ausnahme.⁹ Nach Einschätzung aller danach befragten Gewerkschafter benötigen aber neugewählte Stewards durchschnittlich diese Zeit an Erfahrung, bis sie als „vollwertige“ und „gute“ gewerkschaftliche Interessenvertreter ihrer Funktion gerecht werden können. Die angebotenen gewerkschaftlichen Schulungen vermögen diesen Mangel nicht zu kompensieren: Nur etwa jeder fünfte der neugewählten Stewards in Wales besucht einen sie-

7 Ken Coates/Tony Topham, *Trade Unions in Britain, Corrected Impression*, Bristol 1982, S. 134 und W. R. Hawes/David Smith, *Employee Involvement Outside Manufacturing*, in: *Employment Gazette*, Vol. 89, No 6, London, June 1981.

8 Vgl. beispielsweise: Tom Schuller/Don Robertson, *How Representatives Allocate Their Time: Shop Steward Activity and Membership Contact*, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 21, No 3, London, November 1983, S. 332.

9 Vgl. Graham Winch, *Shop Steward Tenure and Workplace Organisation*, in: *Industrial Relations Journal*, Vol. 11, No 4, London 1980, S. 51 und Nigel Nicholson et al., *Social Background, Attitudes and Behaviour of White-Collar Shop Stewards*, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 18, No 2, London, July 1980, S. 233.

ben- bis zehntätigen Grundkurs, nur jeder dreißigste aller betrieblichen Interessenvertreter absolviert jemals einen Aufbaukurs.

5. Unter solchen Umständen kann es kaum verwundern, wenn betriebliche Interessenvertreter überwiegend weder ihren gewerkschaftlichen Organisationsaufgaben (Mitgliederwerbung und -betreuung, betriebliche Anlaufstelle für die Gewerkschaft) gerecht werden, noch für die Auseinandersetzungen mit dem Management gewappnet sind. In Verhandlungen bleibt ihnen oft nur eine rein passive Rolle, den entscheidenden Part in der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen spielt ihr Gewerkschaftssekretär. An Tarifverhandlungen ist die überwiegende Mehrheit der shop Stewards ohnehin überhaupt nicht beteiligt. Entgegen der weitverbreiteten Meinung in der Bundesrepublik vertreten shop Stewards gegenüber dem Management die individuellen Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen, aber nur zehn bis fünfzehn Prozent von ihnen sind am „collectiv bargaining“ über Löhne, Arbeitszeit und ähnliches mehr beteiligt.¹⁰

Auch wenn die Vitalität der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene in Großbritannien auf dem europäischen Kontinent und besonders in der Bundesrepublik immer überschätzt, ja häufig idealisiert wurde und insofern die gewerkschaftliche Basis Mitte der achtziger Jahre, verglichen mit früher, noch nicht einmal viel dünner geworden sein muß, ist eine wirkungsvolle Interessenvertretung unter den skizzierten Umständen zweifellos reichlich schwierig.

Gewerkschaften als Opfer der „Rekonstruktion des Marktes“

Sucht man nach den Gründen für die schlechte Verfassung der britischen Gewerkschaften, sind zunächst einmal Antworten zu geben, die keineswegs allein die Lage der Gewerkschaften jenseits des Ärmelkanals charakterisieren. Denn nicht nur in England, Wales und Schottland haben sich die sozialen Kräfteverhältnisse zu Lasten der abhängig Beschäftigten verschoben. Die anhaltende Massenarbeitslosigkeit überall in Westeuropa (und nicht nur dort) hat die Marktposition der Gewerkschaften deutlich beeinträchtigt. Hinzu kommen entsolidarisierende Segmentierungstendenzen, die gesellschaftliche Aufspaltung in „Gewinner“ und „Verlierer“ sowie technologische und arbeitsorganisatorische Umrüstungen. Dieser „Umbau“ der Wirtschaft wird auf der Mikroebene von den Unternehmern genutzt, ihre uneingeschränkte Kontrolle über den Produktions- und Arbeitsprozeß zurückzuer-

¹⁰ Vgl. u.a.: Tom Schuller/Don Robertson ... a. a. O., S. 339; William Brown, The Structure of Pay Bargaining in Britain, in: Frank Blackaby (ed.), The Future of Pay Bargaining, London 1980, S. 132 f.; ders. The changing Contours of British Industrial Relations, Warwick Studies in Industrial Relations, Oxford 1981, S. 7 f.

langen, begleitet und gestützt von einer staatlichen Politik, die gewerkschaftliche Vertretungsrechte einschränkt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund faßte es in seinem diesjährigen Mai-Aufruf in den Satz: „Die Wirtschaftskrise wird zur dauerhaften Schwächung der Gewerkschaften mißbraucht.“¹¹

In Großbritannien allerdings „ist der gegenwärtige Kriseneinbruch schärfer als in vielen anderen westeuropäischen Ländern, da sich die Rückwirkungen der weltwirtschaftlichen Veränderungen mit den Folgen des seit Jahrzehnten angesammelten Wachstums- und Innovationsrückstandes der britischen Wirtschaft vereint haben“.¹² Die Folgen dürften bekannt sein: Fast jeder vierte Jugendliche ist arbeitslos, insgesamt waren im Vereinigten Königreich allein laut der offiziellen Statistik im April 1985 3,3 Mio. (13,5 Prozent) Briten ohne Arbeit.¹³ Die materielle Not der Arbeitslosen ist dabei weit größer als überall sonst in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft. Ein arbeitsloser Industriearbeiter muß durchschnittlich mit einer Arbeitslosenunterstützung von einem Viertel seines vorherigen Bruttolohns auskommen. Zudem setzt kaum irgendwo sonst die staatliche Politik so weitgehend auf den „Abbau einer Vielzahl von Beschränkungen des Marktprinzips“ wie die der Thatcher-Regierung.¹⁴ Die Privatisierung öffentlicher Dienste und Unternehmen, Kürzungen, sogar die Abschaffung staatlicher Sozialleistungen und nicht zuletzt die Begrenzung gewerkschaftlicher Interessenvertretung sollen das Marktgeschehen von allen „systemfremden“ Einflüssen befreien.

Mit der Verabschiedung der „Employment Acts“ von 1980 und 1982 sowie dem „Trade Union Act“ von 1984 griff der Staat (zum ersten Mal) nachhaltig in die Koalitionsfreiheiten ein. Mit diesen Gesetzen wurde unter anderem

- die Durchführung von Arbeitskämpfen behindert (Solidaritätsaktionen wurden untersagt, Streikposten stehen eingeschränkt);
- eine zivilrechtliche Haftung der Gewerkschaften für Arbeitskämpffolgen eingeführt;
- betriebliche Vereinbarungen zur Sicherung kollektiver Interessenvertretung (closed shop) in Frage gestellt;
- die innergewerkschaftliche Willensbildung normiert (Wahl des Gewerkschaftsvorstandes, Festlegung auf Urabstimmungen) und

11 Vgl. ausführlicher hierzu beispielsweise Otto Jacobi, Über Gewerkschaften und Krise, in: Leviathan, Jg. 12, Nr. 2, Opladen, Juni 1984, insb. S. 246-249.

12 Andrew Gamble, Der wirtschaftliche Niedergang und die „Gewerkschaftsfrage“, in: Otto Jacobi/Hans Kastendiek (Hg.), Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien, Frankfurt/Main 1985.

13 Employment Gazette, Vol. 93, No 5, London, May 1985, S. S16.

14 Vgl. zur Ideologie der Thatcher-Politik ausführlich bei Andrew Gamble, Der wirtschaftliche Niedergang... a. a. O., insb. S. 38-41.

- in die traditionelle Bindung zwischen Gewerkschaften und Labour Party eingegriffen.¹⁵

Damit gibt sich die Thatcher-Regierung allerdings noch nicht zufrieden. Mitte Juni 1985 kündigte der Arbeitsminister Tom King weitere Gewerkschaftsgesetze an. So sollen noch mehr Einzelheiten der innergewerkschaftlichen Willensbildung gesetzlich geregelt werden, Streikbrechern wollen die Tories die Weiterarbeit erleichtern und es gibt Überlegungen, in öffentlichen Versorgungsbereichen Arbeitsniederlegungen ganz zu verbieten.¹⁶ Wie die Auseinandersetzungen um das Organisationsverbot in einem Nachrichtendienst, dem Government Communications Headquarters (GCHQ), zeigen, schreckt die Regierung gegebenenfalls auch nicht davor zurück, öffentlich Bediensteten zu untersagen, einer Gewerkschaft beizutreten.

Zur Strategie der Konservativen gehörte aber genauso die Auseinandersetzung mit den Bergarbeitern. Noch in der Opposition, Ende der siebziger Jahre, hatte eine parlamentarische Arbeitsgruppe unter der Leitung von Nicholas Ridley, der heute dem Kabinett angehört, ein unter Verschluss gehaltenes Papier verfaßt, in dem die Kohleindustrie als das „wahrscheinlichste Schlachtfeld“ zwischen Gewerkschaften und Regierung ausgemacht wurde. Die Parlamentariergruppe hatte deshalb eine Vielzahl vorbeugender Maßnahmen erarbeitet: Kohlevorräte vor allem für die Kraftwerke anzulegen, Importmöglichkeiten für Kohle zu schaffen, gewerkschaftlich nicht organisierte Lkw-Fahrer einzustellen, eine Spezialeinheit der Polizei zur Bekämpfung von Streikposten aufzustellen und anderes mehr. Im März 1984 war die Regierung dann tatsächlich vorbereitet. Die Kohlevorräte waren auf die halbe Jahresproduktion der britischen Kohleförderung angewachsen, nicht organisierte Lastwagenfahrer sicherten den Transport, Polizeieinheiten sorgten für die Auseinandersetzungen vor den Zechen.¹⁷ Für den erbitterten Kampf um die Kohleindustrie ist deshalb die Politik Margaret Thatchers (oder wie die Briten sagen, des „thatcherism“) sicherlich ein ebenso wichtiger Erklärungsfaktor wie auch für den generell gegenläufigen Trend: Die Zahl der Streiks in Großbritannien geht drastisch zurück.

Streikrückgang: Anzeichen einer strategischen Neuorientierung?

Läßt man den Bergarbeiterstreik einmal unberücksichtigt, ergibt sich folgende Entwicklung:

¹⁵ Eine gute ausführliche Zusammenstellung der neuen arbeitsrechtlichen Bestimmungen liefert Jon Clark, Die Gewerkschaftsgesetzgebung 1979-1984 und ihre Folgen für die Politik der Gewerkschaften, in: Otto Jacobi/Hans Kastendiek, a. a. O., insb. S. 165-177.

¹⁶ Financial Times vom 20. 6.1985, London.

¹⁷ Vgl. hierzu Paul Routledge, How the Tories executed long-term campaign to curb unions, in: The Times vom 4. 3.1985, London.

Summe der Streiktage bezogen auf die Anzahl der Streikenden (in Mio.)

1979	29,5	1981	4,3	1983	3,8
1980	12,0	1982	5,3	1984	4,3 (ohne Bergbau)

Unter Einschluß des Bergarbeiterstreiks erhöht sich die Gesamtsumme für das Jahr 1984 auf 26,6 Mio. ausgefallener Arbeitstage. In den ersten vier Monaten des laufenden Jahres gingen die Streiks noch weiter zurück. Sieht man erneut einmal von den bestreikten Zechen ab, sind ansonsten im ersten Drittel des Jahres 1985 etwa 0,9 Mio. verlorene Arbeitstage zu verzeichnen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang eine Verlagerung der Ausstände von der Industrie hin zum Dienstleistungsbereich, ganz überwiegend auf den öffentlichen Dienst. Während in den siebziger Jahren in den öffentlichen Verwaltungen, im Gesundheitswesen usw. etwa 10 Prozent der insgesamt in Großbritannien streikbedingten Arbeitstage ausfielen, stieg dieser Anteil in den letzten vier Jahren auf jeweils etwa 25 bis 30 Prozent (wiederum ohne Berücksichtigung des Bergarbeiterstreiks).¹⁸

Inwieweit die abgefallene Streikaktivität auch als das Ergebnis einer prinzipiellen strategischen Umorientierung der Gewerkschaften anzusehen ist, muß sich erst noch erweisen. Immerhin lassen sich Hinweise finden, die auf einen „neuen Realismus“ (entsprechend der von Margaret Thatcher mit diesem Begriff verbundenen Bedeutung) weisen. So schloß die wichtigste Gewerkschaft in der Elektroindustrie (EETPU) mit dem Hitachi-TV-Konzern ein Abkommen, das Arbeitskämpfe ausschließt. So weit zu gehen, sind sicherlich nach wie vor nur wenige Gewerkschaften bereit; wie aber beispielsweise die Rückkehr in das National Economic Development Council zeigt, verfügen die Vertreter sozialpartnerschaftlicher und tripartistischer (Tarifparteien und Staat) Strategien innerhalb des TUC derzeit über die Mehrheit. Die Gewerkschaften hatten die drittelparitätisch besetzten Gremien dieser Einrichtung zur Wirtschaftsförderung (mit ähnlichen Aufgaben wie die frühere Konzertierte Aktion in der Bundesrepublik) im März 1984 aus Protest gegen die antigewerkschaftliche Regierungspolitik verlassen, sie arbeiten inzwischen dort aber wieder mit.¹⁹

Allerdings wird ironischerweise auch einer Mitarbeit in solchen institutionalisierten Körperschaften zunehmend der Boden entzogen. Das beste Beispiel hierfür ist der Vorstoß der Regierung im Frühjahr dieses Jahres, die sogenannten „wage Councils“ abzuschaffen oder zumindest deren Kompe-

¹⁸ Die Zahlen wurden entnommen: Employment Gazette, Vol. 93, No 4, April 1985, S. S47 und No 5, May 1985, S. S39, London.

¹⁹ Vgl. British Journal of Industrial Relations, Chronicle, Vol. 23, No 1, London, März 1985, S. 144f.

tenzen einzuschränken. In diesen Gremien werden die Löhne etwa jedes dritten abhängig Beschäftigten festgelegt. Diese Lohnnormierung durch die wage Councils, so die Begründung der Novellierungsinitiative, begrenze die Freiheit des einzelnen Arbeitgebers und Arbeitnehmers, selbst den Arbeitslohn auszuhandeln und behindere damit Neueinstellungen.²⁰ Einer generellen sozialpartnerschaftlichen Umorientierung stehen aber auch innergewerkschaftliche Hindernisse entgegen: Der einjährige Streik der Bergarbeiter hat das Bewußtsein nicht nur der Streikenden selbst, sondern auch in deren sozialem Umfeld und weit darüber hinaus, nachhaltig verändert. Diese Politisierung wird sozialpartnerschaftlichen Strategien mit Sicherheit entgegenwirken.

²⁰ Vgl. Employment Gazette, Wage Councils - striking the balance, Vol. 93, No 4, London, April 1985, S. 136.

* Aus dem Schwedischen übersetzt von Monika Bistram.