
Buchbesprechung

Robert Taylor, „The Future of Trade Unions“, Andre Deutsch Verlag, London 1994, 238 S., ca. 25,-DM

Robert Taylor ist nicht nur seit einigen Jahren der Reporter der *Financial Times* für das Themengebiet Industrielle Beziehungen, sondern auch aufgrund seiner zahlreichen Buchveröffentlichungen (u. a. *The Trade Union Question*) und seiner Arbeiten für den britischen *Economist*, *The Observer* und *The Sunday Times*, ein Kenner der britischen Gewerkschaften. Da die *Financial Times* verlässliche Informationen, Einschätzungen und Darstellungen über die Gewerkschaften braucht, sieht Taylor die britischen Gewerkschaften nicht durch die Brille eines FAZ-Ideologen, sondern so wie sie sind, wobei er allerdings eher eine „supportive“ Position einnimmt. John Monks, Vorsitzender des TUC schrieb das Vorwort für Taylors Buch, das auf Aufzeichnungen, Berichten, Dokumenten und mündlichen Gutachterbeiträgen zum Fachausschuß des britischen Unterhauses zur „Zukunft der Gewerkschaften“ beruht.

Obwohl die britischen Gewerkschaften wie keine andere europäische Gewerk-

schaft einer wilden Regulierungswut in den achtziger Jahren zum Opfer fielen, zeichnet Taylor deren Relevanz in seinem einleitenden Kapitel nach. Zwar waren und sind die Konservativen unter der Überschrift des „Deregulierens“ angetreten, doch genauso wie in Georg Orwells „Liebesministerium“ gefoltert wird, taten die Konservativen genau das Gegenteil von dem, was sie propagierten. Taylor zählt hierzu die die Gewerkschaften knebelnden Gesetze der Thatcher/Major-Regierung auf, beginnend mit dem „Employment Act“ von 1982 bis hin zum „Trade Unions Reform and Employment“ von 1993. Insgesamt waren die achtziger Jahre gekennzeichnet durch scharfe Anti-Gewerkschaftsgesetze. Hinzu kommt, daß immer mehr Arbeitgeber nicht nur die Tarifvertragsysteme verlassen, sondern auch die betriebliche Vertretungsstrukturen aufkündigen. Da es in England kein Betriebsverfassungsgesetz gibt, sind britische Arbeitnehmer ohne gewerkschaftliche Repräsentation in zunehmendem Maße schutzlos dem Unternehmerwillen ausgeliefert. Von Bedeutung ist zudem die sehr hohe Arbeitslosigkeit, der Abbau des ver-

arbeitenden Gewerbes zugunsten des Dienstleistungssektors und vor allem die Auswirkung des Thatcher-Traums des schnellen Geldes für eine schmale Yuppi-Oberschicht im Londoner Finanzviertel und eine ungehinderte Privatisierung öffentlicher Aufgaben. Alles das erzeugte ein Anti-Gewerkschaftsklima, in dessen Folge der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 58 Prozent im Jahre 1984 auf 48 Prozent im Jahre 1990 fiel.

Obwohl die britischen Konservativen alles taten, um die Gewerkschaften zu schwächen, entstand jedoch so etwas wie eine Revitalisierung der Gewerkschaften, denn besonders Frauen glichen die Mitgliederverluste im verarbeitenden Gewerbe aus. So hat die Gewerkschaft UNISON einen „Männeranteil“ von 36 Prozent und dies bei einer Mitgliedschaft von ca. 1,4 Millionen. UNISON, so Taylor, ist die neue Form britischer Gewerkschaftsformierung für die neunziger Jahre. UNISON entstand aus COSHE (Gesundheitswesen), NALGO (Kommunalarbeiter) und NUPE (Staatsbedienstete). Alle drei Gewerkschaften sahen sich in den achtziger Jahren einer geschlossenen Regierungsfront gegenüber, die eine wilde Privatisierung betrieb. Durch einen Zusammenschluß, so Taylor, konnte UNISON nicht nur Kraft gewinnen, sondern auch seine Gewerkschaftsbürokratie rationalisieren. Zukünftig werden nicht mehr drei Verwaltungen die gleiche Arbeit in drei Gewerkschaften tun, sondern gewerkschaftliche Aktivitäten werden von einer Zentrale organisiert. Die dadurch frei werdenden Kapazitäten eröffneten UNISON den Weg, andere Felder und Serviceleistungen zu entwickeln und auszubauen.

Obwohl die gewerkschaftliche Tariffähigkeit in den achtziger Jahren nicht nur durch die Anti-Gewerkschaftsgesetze eingeschränkt wurde, sind die Gewerkschaften, so Taylor, auch weiterhin der zentrale Akteur der Tarifverhandlungen. Taylor macht das am Beispiel der Automobilfabrik Rover deutlich, wo mit Hilfe einer Betriebs-

vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und dem Management gelang, Rovers Ruf als Produzent von schlechter Qualität, unzuverlässigen Automobilen und vor allem von sprichwörtlich schlechten industriellen Beziehungen zu korrigieren.

Da Taylor sein Buch mit „Die Zukunft der Gewerkschaften“ (und dies ohne Fragezeichen) betitelte, stellt sich die Frage, wie sich der Autor diese Zukunft vorstellt. Die Antwort liegt für Taylor in der Tradition britischer Gewerkschaften, denn diese waren schon immer im Sinne der „Friendly Societies“ im Servicebereich tätig. Eindringlich warnt Taylor jedoch davor, daß die Gewerkschaften so etwas wie der ACE in der Arbeitswelt werden sollen, denn sein Buch basiert auf dem Grundgedanken, daß der Einzelne in der Arbeitswelt nur „organisiert“ eine Stimme hat. Taylor verweist den „neuen Individualismus“ in den Bereich der blanken Ideologie, die ein Vehikel ist, um die Gewerkschaften zu schwächen. Niemand arbeitet alleine, denn alle produktiven Tätigkeiten in der modernen Welt werden gemeinsam verrichtet. Zunehmend, so Taylor, werden Arbeiter in Produktionsgruppen organisiert. Arbeiter benötigen daher den kollektiven Schutz der Gewerkschaften, der sich auch auf das Leben außerhalb des Betriebes erstrecken soll.

Taylor will starke Gewerkschaften. Allerdings sollten die Gewerkschaften nicht davor zurückschrecken, auch gewisse Serviceleistungen anzubieten. Er geht sogar soweit vorzuschlagen, daß die Gewerkschaften, wenn die konservativen Regierungen in Europa den Sozialstaat weiter demontieren, sie wieder ihre eigenen Krankenkassen, Renten- und Unfallversicherungen einführen sollten. Alles Institutionen, die unter einem Konservativen namens Bismarck den Gewerkschaften entrissen wurden und von einem Konservativen namens Kohl heute zusammengestrichen werden. Doch Taylor sieht noch andere Aufgaben für die Gewerkschaften. So klagt z. B. die TGWU wöchentlich ca. 5 Millionen DM an Kom-

pensionszahlungen für ihre Mitglieder ein. Dies sei ein Betätigungsfeld, das ausgebaut werden sollte. Darüber hinaus sollten Gewerkschaften ihren Einfluß auf Arbeitsschutzregelungen stärker geltend machen. Auch sollten Gewerkschaften aktiver in der Mitgliederwerbung werden und dies besonders im Hinblick auf Frauen, die einen immer größeren Anteil an den Erwerbstätigen ausmachen. Er nennt dies eine „Feminisierung“ der Gewerkschaften (S. 149). Der stahlkochende männliche Metallarbeiter ist ein Sinnbild der Vergangenheit. Ein weiteres Gebiet ist Training und Ausbildung. Hier sollten die Gewerkschaften im Sinne unserer Volkshochschulen und auch in Tageskursen vermehrt fachliche und qualifizierende Ausbildung anbieten. Dies kann in Zusammenarbeit mit anderen Gruppen auf lokaler Ebene stattfinden. Ebenso sollten Gewerkschaften Verbindungen zu anderen politischen Gruppen herstellen und lokale Initiativen unterstützen.

Essentiell für die Zukunft der Gewerkschaften ist es, so Taylor, eine neue Identität anzunehmen und das alte Paradigma des „them and us“ (die und wir) zu verlassen. Sozialpartnerschaft ist dabei eines der Schlüsselkonzepte, denn britische Gewerkschaften haben im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz der BRD

keinerlei gesetzliche Rechte. Aus dem „them and us“ auszurechnen heißt hier, nicht mehr alle Management-Initiativen grundsätzlich zurückzuweisen, sondern eigene Wege zu finden, diese Initiativen mitzugestalten. Gewerkschaften sollten nicht alle Elemente von Lean Produktion, Human Resource Management, etc. einfach grundlos ablehnen, denn die neunziger Jahre erwarten ein anderes Verhalten von Gewerkschaften, und da alles diese neuen Konzepte auf die „Mitarbeit der Mitarbeiter“ aufbauen, haben hier die Gewerkschaften einen wichtigen Hebel, um diese Prozesse zu beeinflussen und in eine gewerkschaftliche Richtung zu bewegen.

Taylor verspricht den Gewerkschaften keine rosige Zukunft, aber eine Zukunft, die mitgestaltet werden kann, ohne daß Gewerkschaften jede Wahl abwarten und auf einen Regierungswechsel hoffen müssen. Die neunziger Jahre werden harte Jahre für die Gewerkschaften, aber diese Jahre sind zu meistern, wenn die Gewerkschaften Strukturen entwickeln, die ihnen die Möglichkeiten bieten, dies in Angriff zu nehmen. Europäische Gewerkschaften können viel von Taylors detaillierter Darstellung der britischen Gewerkschaften lernen.

Thomas Murakami,
Coventry/England