

GROSSBRITANNIEN

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2020

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Neben der Corona-Krise hält auch weiterhin der Brexit das Land in Atem. Obwohl das Vereinigte Königreich am 31. Januar 2020 aus der EU ausgetreten ist, bleibt das Thema dominierend. Die aktuelle Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 soll dazu dienen, ein Abkommen über die zukünftigen Beziehungen auszuhandeln.

Die Zeit seit dem Referendum in 2016 war geprägt von Uneinigkeit und Unklarheit auf der britischen Seite. Hintergrund dessen war die tiefe Zerstrittenheit der regierenden Tory-Partei und ihre Unfähigkeit, sich auf eine gemeinsame Austrittsstrategie zu einigen. Um einen ungeregelten Austritt zu verhindern, einigten sich der Europäische Rat und die britische konservative Regierung unter Theresa May zu Fristverlängerungen, weshalb das Vereinigte Königreich im Mai 2019 an den Europawahlen teilnehmen musste. Bei diesen erzielte die 2019 gegründete Brexit-Partei 30,5 Prozent der Stimmen und zog als Wahlsieger ins Europaparlament ein. Theresa May trat im Juli 2019 zurück und der populistische Boris Johnson wurde ihr Nachfolger. Bei einer vorgezogenen Neuwahl im Dezember 2019 erhielten die Konservativen eine absolute Mehrheit im Unterhaus und im Januar 2020 stimmten das britische Parlament und das Europaparlament dem Brexit-Abkommen zu.

Die aktuellen Verhandlungen zu den europäisch-britischen Beziehungen nach dem Brexit verlaufen holprig und die Corona-Krise verschärft den ohnehin knappen Zeitplan. Als besonders schwierige Punkte zeichnen sich das Themengebiet Fischerei und die von der EU gesetzte Bedingung, dass das UK sich am Regelwerk der EU orientiert, um den Zugang zum gemeinsamen Markt zu bekommen, ab. Zudem werden durch den Brexit Risse im Vereinigten Königreich sichtbar. Die Autonomiebestrebungen Schottlands wurden verstärkt und die schottischen Wahlen im Mai 2021 werden zeigen, ob sich dies zu einem Konflikt zwischen London und Edinburgh zu-

spitzt. Gleichzeitig sorgt die Vereinbarung zu Nordirland dazu, dass eine irische Vereinigung wieder zum Thema wird. Die Politik in Großbritannien wird auf längere Zeit von der Frage bestimmt sein, wie das Verhältnis zur EU gestaltet werden kann. Die zentralen innenpolitischen und vor allem sozialen Fragen bleiben dabei offen und drohen sich im Zuge des Brexits zu verschlechtern.

Während Johnson vor der Corona-Krise mit einer großen Mehrheit und Zustimmung aus der Bevölkerung regieren konnte, führten die hohe Anzahl an Corona-Toten und Kritik am Krisenmanagement zu einem massiven Einbruch seiner Umfragewerte.

Die Labour-Partei erzielte bei den Wahlen 2019 mit 32,1 Prozent das schlechteste Wahlergebnis seit Jahrzehnten, was zu einem Rücktritt von Parteichef Jeremy Corbyn führte. Sir Keir Starmer wurde im April 2020 zum Nachfolger gewählt.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Bereits vor dem Beginn der Corona-Krise schrumpfte die britische Wirtschaft angesichts der Unsicherheit des Brexits. Während die britische Wirtschaft 2013 bis 2017 um etwa zwei Prozent pro Jahr wuchs, verlangsamte sich das Wachstum seit dem Referendum auf etwa 1,5 Prozent und im zweiten Quartal 2019 ging das Bruttoinlandsprodukt zum ersten Mal seit 2012 zurück. Mit einem Wachstum des realen BIP von 0,9 Prozent im Jahr 2019 lag Großbritannien zudem deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 1,5 Prozent. Auch das Pfund erholte sich nicht von seinem Abrutschen nach dem Brexit-Votum und lag 2019 mit einem Jahresdurchschnitt von 1,14 Euro deutlich unter den 1,27 Euro vor dem Referendum. Hinter diesen ohnehin eher düsteren Zahlen lauern jedoch größere Probleme aufgrund der engen wirtschaftlichen Verbindung Großbritanniens mit der EU. Sollte es nach der Übergangsfrist zum Jahresende keinen Vertrag über die zukünftigen Beziehungen geben, droht Anfang 2021 ein harter wirtschaftlicher Bruch – inklusive Zöllen und anderen Handelshemmnissen. Es zeigte sich, dass einige britische

Firmen auf Grund des Brexits ihre Produktion ins Ausland verlegten und dadurch die Investitionen von britischen Firmen in EU Ländern um 12 Prozent zunahmen, während neue Investitionen aus der EU in das UK um 11 Prozent zurück gingen. Parallel zum Rückgang der internationalen Investitionen in die Neuerrichtung von Produktionsstätten um beinahe 30 Prozent, sank auch die Anzahl der dadurch neu geschaffenen Arbeitsplätze im Zeitraum von 2016 bis 2019 um 19 Prozent. Zudem haben vor allem Firmen im Automobilbereich angekündigt, mit vorläufigen Werksschließungen oder vorgezogenen Werksüberarbeitungen auf den Brexit reagieren zu wollen. Honda hat diese Konsequenzen bereits gezogen und die Schließung ihres Werkes in Swindon für 2021 beschlossen und Ford schließt ein Motorenwerk in Südwales. Jaguar Land Rover reagierte im Oktober 2019 mit einer Produktionspause, um mögliche Effekte eines No-Deal-Brexit abzuwenden, da der Autobauer insbesondere eine Beeinträchtigung der Lieferketten befürchtete. Insgesamt gaben mehr als 80 Prozent der Unternehmen in der Automobilindustrie an, negative Folgen im Fall eines Ausscheidens aus der EU ohne Abkommen zu fürchten. Aber auch einige wichtige Firmen aus anderen Branchen haben Großbritannien auf Grund des Brexits bereits den Rücken gekehrt und ihre Standorte in EU-Länder verlegt. Davon besonders betroffen ist die Pharma- und Finanzbranche.

Auch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie trafen die britische Wirtschaft besonders hart. Erste Statistiken gehen von einem Wirtschaftseinbruch im April 2020 von mehr als 20 Prozent aus, insgesamt rechnen OECD und die Bank von England mit einem Rückgang der Wirtschaftsleistung von etwa 13 Prozent. Das wäre noch vor dem Brexit-Abkommen die seit 300 Jahren tiefste Wirtschaftskrise des Landes. Die große wirtschaftliche Krise durch die Corona-Krise hat dabei auch deutliche Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit. Während der Brexit bislang noch zu keinem Anstieg der Arbeitslosigkeit führte und die Arbeitslosenquote 2019 mit rund 3,8 Prozent auf einem sehr niedrigen Niveau lag, stieg die Quote durch die Corona-Krise enorm. So wuchs die Zahl von Menschen, die Arbeitslosenhilfe beantragten im April 2020 um 856 500 – mit 69 Prozent der höchste bisherige Anstieg innerhalb eines Monats. Als Reaktion auf die Krise schnürte die Regierung Unterstützungspakete für Arbeitnehmer_innen, Unternehmen sowie Kommunen. Durch das »*furlough scheme*« – die britische Version des Kurzarbeitergelds – war es möglich, 8,7 Millionen Arbeitsplätze zeitweise zu erhalten. Große wie kleine Unternehmen erhielten kurzfristig Zugang zu günstigen Krediten, Selbständige wurden ebenfalls partiell abgesichert. Allerdings bedeutete dies, dass eine Kreditaufnahme von 103,7 Milliarden Pfund im April und Mai 2019 für den britischen Staat notwendig war und sich die Schuldenquote laut OECD 2020 von 85,4 Prozent auf 97,9 Prozent erhöht.

Weiterhin ist das Vereinigte Königreich eine der am stärksten deregulierten Volkswirtschaften der Welt. Während das Land 2020 im Index für wirtschaftliche Freiheit weltweit den 7. Platz belegte, führt die Deregulierung des Arbeitsmarktes zu einer wachsenden Anzahl an Scheinselbstständigkeits- und Beschäftigungsverhältnissen mit »0-Stunden-Verträgen«. Solche Verträge bieten keine Beschäftigungs- und Lohnsicherheit, da

die Bezahlung flexibel nach geleisteten Arbeitsstunden erfolgt, über deren Volumen der Arbeitgeber entscheidet. Diese Problematik wurde auch durch die Corona-Krise verdeutlicht, da es sich zeigte, dass die Standards zu Arbeitszeit und Kündigungsschutz zu niedrig sind, auch weil gewerkschaftliche Organisation fehlt. Eine Studie aus 2019 zeigte, dass jeder fünfte Brite in Armut lebt. Fast die Hälfte von ihnen gehört zu den sogenannten »Working Poor«, also Menschen, die trotz Arbeitsstelle arm sind. Die Schere zwischen unterschiedlichen Einkommen ist weiterhin breit geöffnet und die Einkommensungleichheit ist seit Jahren eine der höchsten in Europa (Gini-Koeffizient von 0,35 lt. OECD-Data).

Eine offensichtlich negative Entwicklung ist die sogenannte High-Street-Krise, der in vielen Städten sichtbare Niedergang der kommerziellen Straßen im Zentrum. Mit Mothercare, Bonmarche, Jamie's Italian und Thomas Cook gingen im vergangenen Jahr namenhafte Unternehmen bankrott, aber auch zahlreiche andere Ladengeschäfte waren davon betroffen, dass der Konsum zurückgegangen ist und die Verlagerung auf Internethandel zugenommen hat. Diese Entwicklung manifestiert für viele Brit_innen gerade in kleineren Städten die Abwärtsspirale, in der sie sich gefangen sehen. Viele dieser Orte haben unter dem Niedergang der klassischen Industrien wie Kohle und Stahl schwer gelitten und ihre Bewohner_innen müssen nun mitverfolgen, wie traditionelle Referenzpunkte des kommunalen Lebens wie Ladengeschäfte, Apotheken oder auch Pubs zunehmend schließen. Durch die Corona-Krise kommt es zu einer Pleitewelle gerade kleinerer Ladengeschäfte und mithin zu einer Verschärfung der High-Street-Krise.

Das Bild der Krise im Vereinigten Königreich wird untermalt von einem Bericht aus dem Jahr 2019 des UN-Sonderberichterstatters Philip Alston zu Armut und der Menschenrechtssituation im Land. Der Report liest sich wie eine Generalabrechnung mit der Austeritätspolitik der vergangenen Jahre. Er konstatiert der Regierung eine Verweigerungshaltung gegenüber diesen Effekten vor allem auf die Ärmsten der Gesellschaft. Besonders frappant hier ist die Reform der sozialen Sicherung. Unter dem Stichwort »Universal Credit« wurden die verschiedenen Leistungen zusammengeführt und vereinfacht. Das System sollte effektiver und transparenter werden und Unterstützungsempfänger dazu anregen, Arbeit aufzunehmen. Von seiner Grundstruktur ist der »Universal Credit« darauf angelegt, Menschen in der kurzen Phase zwischen Jobwechseln über die Runden zu helfen, allerdings ist die Höhe gering und der Zugang beschwerlich. In der Praxis hat es sich zudem erwiesen, dass mit Universal Credit eine Vielzahl von Menschen schlechter gestellt werden. Auch ist das System hochkomplex, schwer zu verstehen und mit langen Wartezeiten verbunden. So haben sich die Mietschulden von Zuwendungsempfängern massiv erhöht, ihre Chancen auf dem Mietmarkt haben sich radikal vermindert und es besteht die Befürchtung, dass dies zu einem weiteren Ansteigen der Obdachlosigkeit führen wird. Dem wurde in der Corona-Krise kurzzeitig gegengesteuert, indem der Universal Credit um 1 000 GBP pro Jahr angehoben wurde und ein Verbot von Wohnungsverdrängungen ausgesprochen wurde. Dennoch bleibt der Umstand der sich erhöhenden Mietschulden beste-

hen und könnte durch die steigende Arbeitslosigkeit zu einem Problem in den kommenden Monaten werden.

In der allgemeinen Wahrnehmung der Krise darf das Gesundheitssystem, eine der wichtigsten Errungenschaften der britischen Gesellschaft nach dem II. Weltkrieg und damit ein zentrales Symbol für die Funktionsfähigkeit des Sozialstaats, nicht fehlen. Die Auswirkungen des Brexits sind hier unmittelbar spürbar, da offene Stellen des National Health Service (NHS) nur unter Schwierigkeiten nachbesetzt werden können, weil die Zuwanderung aus Europa nachgelassen hat. Daher tun sich zunehmend Lücken in der Gesundheitsversorgung auf. Hinzu kommt, dass die chronische Unterfinanzierung der letzten Jahre sowie die Alterung der britischen Gesellschaft den NHS zunehmend unter Druck setzen. So befand sich im September 2019 ein Rekord von 4,42 Millionen Patienten auf Wartelisten und bezüglich der Wartezeiten in der Notaufnahme brach der NHS einen negativen Rekord. Die Regierung hat auf Missstände im Gesundheitssystem reagiert, indem ein großer Teil unerwarteter Steuereinkommen für das Gesundheitssystem reserviert wurden und das Budget für den NHS deutlich erhöht wurde. Damit konnten zumindest ein Teil der liegen gebliebenen Investitionen der vergangenen Jahre aufgeholt und dringende Lücken gestopft werden.

Die Corona-Pandemie brachte allerdings das britische Gesundheitssystem an seine Belastungsgrenze. Dass Sars-CoV-2 die Briten härter als alle anderen Länder Europas traf und Großbritannien die höchste Todesrate in Europa hat, verdeutlicht das problematische Krisenmanagement der britischen Regierung und die mangelnde Ausstattung des NHS. So war das Vereinigte Königreich vor Beginn der Pandemie eines der Länder in Europa mit der niedrigsten Anzahl von Intensivbetten pro Kopf, was auch durch den Aufbau von Notkrankenhäusern kaum behoben werden konnte. Die Sparmaßnahmen der vergangenen zehn Jahre führten besonders im Pflegebereich dazu, dass nicht ausreichend Schutzkleidung vorhanden war und die Infektionsgefahr durch Personal, das zwischen Einrichtungen pendelt, für die verwundbarste Bevölkerungsgruppe enorm hoch war. Dazu kommen die Auswirkungen der tiefen Ungleichheiten im Land, die durch Corona verdeutlicht wurden: So starben überproportional viele Angehörige von Minderheiten, die häufig aus ärmeren und dichten besiedelten Stadtteilen kommen. So lässt sich für Großbritannien ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Todesrate und der Höhe des Einkommens feststellen.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die britischen Gewerkschaften befinden sich in einem adversen politischen, gesellschaftlichen und sozialen Umfeld. Sie sind in ihren Einflussmöglichkeiten eingeschränkt. Die unter Thatcher begonnenen Attacken auf die Arbeitnehmer_innenvertretungen haben tiefe Spuren in Wirtschaft und Gesellschaft hinterlassen. Seither sind die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften abgesunken, ihre Organisationsdichte hat stark nachgelassen und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer_innen auch durch Streiks durchzusetzen, ist stark zurückgegangen.

Erst in den letzten Jahren, beginnend mit den Auswirkungen der Finanzkrise auf die britische Gesellschaft, hat sich die gesellschaftliche Wahrnehmung der Gewerkschaften zu verändern begonnen. Dies hat sich jedoch noch nicht in einer institutionell gestärkten Rolle in der Gestaltung von Politik und Gesellschaft niedergeschlagen, auch weil seit 2010 die gewerkschaftsfeindlichen Tories an der Macht sind. In der Corona-Krise sind nun Solidarität und Unterstützung der Gewerkschaften besonders gefragt. Hier konnten in Form eines ad hoc Sozialen Dialogs die Gewerkschaften mitgestalten, wie Arbeitnehmer_innen vor den Auswirkungen der Krise geschützt werden können. Der Dachverband TUC spielte beispielsweise eine entscheidende Rolle in der Ausarbeitung der britischen Version des Kurzarbeitergeldes.

Aber auch beim Brexit spielen die Gewerkschaften eine wichtige Rolle. Bei der Gestaltung des Austritts Großbritanniens aus der EU stellen aus Gewerkschaftssicht die Erhaltung der Arbeitnehmer_innenrechte eine der wichtigsten Verhandlungspunkte dar, da diese Rechte, ebenso wie Mutterschutz und Elternzeit, erst durch die EU-Gesetzgebung durchgesetzt wurden.

Durch den Beitritt vieler Frauen, wuchs die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder 2019 zum dritten Mal in Folge. Durch die erhöhte Sichtbarkeit und Bedeutung der Gewerkschaften in der Corona-Krise wird sich dieser Trend sicherlich auch 2020 fortsetzen.

GEWERKSCHAFTEN IN GROSSBRITANNIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die britischen Gewerkschaften blicken auf eine wechselhafte Geschichte zurück, die lange Jahre vom Aufstieg der organisierten Arbeitnehmer_innen geprägt war. Im Zuge der Industriellen Revolution bildeten sich schon Anfang des 19. Jahrhunderts organisierte Gewerkschaften in London und den Industrievierteln in Wales und Nordengland. Doch erst 1867 wurde das Gewerkschaftswesen mit dem Trade Unions Act legalisiert. Von diesem Punkt an, gewannen britische Gewerkschaften stetig neue Mitglieder hinzu und gründeten 1900 die Labour-Partei als politische Plattform der Interessen von Arbeitnehmer_innen. Ende der Siebziger Jahre erreichten sie ihren Höhepunkt, als mehr als 13 Mio. Arbeitnehmer_innen gewerkschaftlich organisiert waren. Zum gleichen Zeitpunkt begann jedoch auch der aktuell weiter andauernde Niedergang, der aktiv von der konservativen Regierung unter Margret Thatcher betrieben wurde, die Gewerkschaften auch als »*the enemy within*« bezeichnet hatte, den man bekämpfen müsse. In der Folge privatisierte sie viele der Hochburgen der britischen Gewerkschaftsbewegung, besonders im Bergbau und unterminierte hiermit einen schlagkräftigen Teil der Gewerkschaften. Zudem verabschiedete sie eine Reihe von Gesetzen, die die Handlungsfähigkeit und Autonomie der Arbeitnehmer_innenvertretungen einschränkten. Die Labour-Regierung von Tony Blair in den Neunziger Jahren behielt diese Einschränkungen der Kollekt-

tivrechte bei, stärkte aber gleichzeitig die Individualrechte von Arbeitnehmer_innen am Arbeitsplatz. Mit dem Wahlsieg von David Cameron setzte sich das Aufstellen legaler Barrieren für Arbeitskämpfe fort und im neuesten Trade Union Act von 2016 wurden noch höhere Hürden für Streiks gesetzlich festgelegt.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Die Gewerkschaftslandschaft ist geprägt vom Dachverband TUC und seinen 48 Einzelgewerkschaften. Die größten davon sind Unite, UNISON und GMB. Die Mitgliederzahl des TUC liegt aktuell bei knapp über 5,5 Mio. Die drei vorgenannten Einzelgewerkschaften repräsentieren allein etwa 44 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder. Politisch sind die Gewerkschaften meist Labour-nah, so sind etwa die Hälfte der Einzelgewerkschaften mit Labour assoziiert, das bedeutet, dass ihre Mitglieder ein Opt-In zur Labour-Mitgliedschaft erhalten, sobald sie der Gewerkschaft beitreten. Sie steuern etwa 12 Prozent des Haushaltes von Labour bei.

Der TUC vertritt mehr als 80 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer_innen in Großbritannien. Daneben gibt es noch drei weitere kleinere Dachverbände, die sich auf den öffentlichen Dienst, Ingenieure und Schiffbauer sowie Künstler konzentrieren. Der TUC wurde 1868, im Mechanic's Institute in Manchester gegründet. Das Hauptentscheidungsorgan der TUC ist der jährliche Kongress. Dazwischen entscheidet der General Council (56 Mitglieder). In Großbritannien war die seit dem 18. Jahrhundert existierende Gewerkschaftsbewegung treibende Kraft bei der Etablierung einer Arbeiterpartei. Enttäuscht von bisherigen liberalen Bündnispartnern im Parlament schuf sich der TUC 1905 ein »Labour Representation Committee« (LRC), aus dem sich später die bis heute bestehende Labour-Partei entwickelte.

Unite the Union (Unite) entstand im Mai 2007 durch den Zusammenschluss der zweit- und drittgrößten Gewerkschaften Amicus und Transport and General Worker's Union. Unite ist stärker im Privatsektor organisiert als im Öffentlichen Sektor, hat aber dennoch mindestens 200000 Mitglieder im Öffentlichen Sektor. Unite ist in fast allen Bereichen der Wirtschaft vertreten, u. a. bei Kraftfahrzeugherstellern, Druckereien, im Finanz-, Straßen- und Transport-, und Gesundheitssektor. Unite ist eine demokratische, kampagnenorientierte Gewerkschaft. Sie hat einen Political Fund, der genutzt wird, um Kampagnen zu Themen wie NHS, Arbeitnehmerrechten, und generellen Themen im Bereich Arbeit und Soziales zu unterstützen. Weniger als die Hälfte des Funds geht an Labour im Rahmen der sogenannten »affiliation fees«. In der Wahl zum Parteivorsitzenden unterstützte Unite Rebecca Long-Bailey, die als Kandidatin der Linken galt. Unite ist Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO), hat aber auch selber eine politische Struktur mit »Regional Labour Party Liaison Committees« und einem »National Labour Party Liaison Committee«, welche die Unite Positionen implementieren sollen. Gewählt werden sie von Mitgliedern auf regionalen Konferenzen alle drei Jahre. 2008 gründete Unite mit United Steelworkers eine neue globale Gewerkschaft: Workers Uni-

ting. Dieser Gewerkschaftsverband hat 3 Millionen Mitglieder in Großbritannien, Irland, Nordamerika und der Karibik.

UNISON entstand 1993 durch den Zusammenschluss von der National and Local Government Officers Association (NALGO), der National Union of Public Employees (NUPE) and der Confederation of Health Service Employees (COHSE) und organisiert primär den Öffentlichen Sektor. UNISON wird geführt von einem Presidential Team, gewählt vom National Executive Council (NEC). Der NEC wird von Mitgliedern gewählt. UNISON hat *member groups*, und *service groups* und ist in 12 Regionen unterteilt. Außerdem hat es lokale Branchen, sie hat 1200 Angestellte. Auch UNISON hat einen politischen Fund, der für politische und soziale Kampagnen genutzt wird. Mitglieder können in einen Fund einzahlen, der auch die Labour-Partei unterstützt. Der General Political Fund fördert anti-rassistische Veranstaltungen sowie lokale Kampagnen gegen Privatisierung und den Verkauf staatlicher Sozialwohnungen. UNISON ist auch Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO). Bei der Wahl des Labour-Parteivorsitzenden unterstützte UNISON Keir Starmer, der sich als Kandidat der Einheit präsentierte.

Die GMB wurde am 31. März 1889 gegründet. Im Jahre 1924 ist die National Union of General and Municipal Workers aus einem Zusammenschluss der National Amalgamated Union of Labour, National Union of General Workers und der Municipal Employees Association hervorgegangen. Im Jahre 1982 wurde sie in General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union umbenannt. Mitglieder sind Teil einer lokalen Branche. Jede Branche ist Teil einer der 9 GMB Regionen. Außerdem sind Mitglieder Teil einer der drei Industriel- len Sektionen von GMB. Jede Sektion wird von einem National Secretary geleitet. Der National Secretary und National Officer berichten regelmäßig an das Section National Committee, das den GMB Central Executive Council berät. GMB organisiert fast alle Industrien, Verkauf, Sicherheit, Schulen, Soziale Arbeit, NHS, und lokale Regierung. GMB ist drittgrößter Gewerkschaftsspender von Labour. Bei der Wahl des Labour-Parteivorsitzenden unterstützte GMB Lisa Nandy, die für eine neue Art der Politik, durch die die verlorenen Stimmen und Wahlkreise in ländlichen Regionen zurück gewonnen werden soll, warb. Auch GMB ist Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO). Sie ist die erste britische Gewerkschaft mit einem Büro in Brüssel, ist sehr engagiert in EU Gesetzgebungsarbeit für Arbeitnehmerrechte und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Sicherheitsfragen.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Der rechtliche Rahmen für Gewerkschaftsarbeit hat sich seit der Regierung Thatcher stark verändert. Ein Teil der Veränderungen bewirkte eine höhere Transparenz der Gewerkschaften gegenüber ihren Mitgliedern, die Regelung demokratischer Abläufe wie Streikabstimmungen, Wahlen von Funktionär_innen sowie das Verbot sogenannter »closed shops« – Betriebe, in denen nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt werden durften. Gleichzeitig zielten die Veränderungen aber

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Großbritannien

Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Trades Union Congress (TUC)	Generalsekretärin: Frances O’Grady Stv. Generalsekretär: Paul Nowak	Insgesamt: 5 590 397	IGB, EGB

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften in Großbritannien

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz und stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Unite the Union (Unite)	TUC	Generalsekretär: Len McCluskey Vorstandsvorsitz: Tony Woodhouse	1 214 757	IndustriALL-Europe; Uni Europe, ETF, EFBWW, EPSU, EFFAT IndustriAll, ITF, BWI, IUF, PSI, UNI
UNISON	TUC	Generalsekretär: Dave Prentis Präsidentin: Josie Bird	1 164 750	EPSU, PSI
General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union (GMB)	TUC	Generalsekretär: Tim Roache (Rücktritt im April 2020) Stellvertreter: John Phillips	615 558	EPSU, UNI Europe, EFFAT, IndustriAll Europe, ETF PSI, UNI Global, IndustriAll, IUF, ITF

auch darauf, Arbeitskämpfe teuer, komplizierter und damit seltener zu machen. Die Einschränkungen des letzten Trade Union Acts von 2016 prägen heute maßgeblich die Arbeitsbedingungen von Gewerkschaften. So müssen Arbeitskämpfe mit einfacher Mehrheit in einer geheimen Abstimmung beschlossen werden, an der mindestens 50 Prozent der Wahlberechtigten teilnehmen. In Sektoren der öffentlichen Daseinsfürsorge wie Gesundheit, Transport oder Grenzschutz müssen sogar mindestens 40 Prozent der Abstimmungsberechtigten einem Arbeitskampf zustimmen. Dies erschwert die Durchführung von Arbeitskämpfen und hat dazu geführt, dass die Anzahl der durch Streik verlorenen Arbeitstage in den vergangenen Jahren stetig gesunken ist.

Zwei weitere legale Einschränkungen für die Gewerkschaftsarbeit sind nennenswert, weil sie den Vorrang individueller vor kollektiven Rechten festschreiben. Gewerkschaftsmitglieder können sich dafür entscheiden, sich am so genannten »Political Fund« der Gewerkschaft zu beteiligen, oder auch nicht. Diese Funds werden verwendet, um entweder eine politische Partei direkt zu unterstützen, oder spezifische Kampagnen der Gewerkschaft zu finanzieren. Zudem dürfen Gewerkschaftsmitglieder sich weigern, an einem Streik teilzunehmen. Dies wird von der ILO kritisiert, weil es die Effektivität von Arbeitskämpfen einschränken kann.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Das Problem britischer Arbeitnehmer_innenvertretungen ist ein mehrdimensionales. Zum einen hat sich die Zahl ihrer Mitglieder in den letzten Jahrzehnten stark verringert, der Organisationsgrad ist auch im OECD-Vergleich stark zurückgegangen. Gleichzeitig steigt die Zahl der prekär Beschäftigten und Schein-Selbstständigen. Aktuell liegt der Organisationsgrad bei 23,4 Prozent, dabei ist er im öffentlichen Dienst mit 52,5 Prozent sehr hoch, im Privatsektor dagegen beträgt er gerade mal 13,2 Prozent. Ähnlich ist die Situation bei den Tarifverträgen: 26,9 Prozent der Beschäftigten profitieren von einem Tarifvertrag. Diese Tarifverträge existieren dabei vor allem im Öffentlichen Dienst – hier sind über 60 Prozent der Beschäftigten abgedeckt – oder bei gut bezahlten Jobs im Privatsektor, wo nur etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer_innen tariflich bezahlt werden.

Der öffentliche und private Sektor unterscheiden sich auch auf der Ebene der Tarifverhandlungen. Der öffentliche Sektor kennt noch die Aushandlung von Tarifverträgen auf Branchenebene, während im Privatbereich die Betriebs- oder gar Betriebsstättenebene dominiert. Der Trend deutet auf eine zunehmend lokale und kleinteilige Tarifbindung hin, auch weil einzelne Betriebe nicht an Branchentarifverträge gebunden

sind und daher bevorzugen, ihre eigenen Bedingungen auszuhandeln.

Die Sozialpartnerschaft in Großbritannien ist eher schwach ausgeprägt, hat aber ironischerweise sowohl durch die EU-Bestimmungen, als auch durch den Brexit einen kleinen Schub erfahren. So verhandelten der Dachverband TUC mit dem Industriedachverband CBI über die Konsultations- und Informationsrichtlinie sowie die Entsenderichtlinie. Auch in Fragen Brexit gab es Gespräche und gemeinsame Positionen zwischen beiden Seiten.

Der Einfluss der Gewerkschaften auf die Gestaltung von Sozialstaat und Sozialgesetzgebung ist stark davon abhängig, welche Partei die Regierung stellt. Im aktuellen Fall der Konservativen ist ihr Einfluss sehr gering, während die Rolle der Gewerkschaften unter einer Labour-Regierung deutlich ausgeprägter und einflussreicher ist.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Die Labour-Partei ist ein Kind der Gewerkschaftsbewegung und trotz wechselhafter Beziehungen besonders in den Jahren von Tony Blair ist diese Bindung nicht abgebrochen. Das politische Gewicht der Gewerkschaften ist daher immer in Relation zur Partei zu sehen. Der direkte Einfluss der Arbeitnehmer_innen auf die Partei ist seit einer Parteireform 2015 geringer geworden. Aufgrund der nun erfolgenden Urwahl des Vorsitzenden, wurde die Rolle der Gewerkschaften als Ko-Königsmacher mit der Fraktion reduziert. Dennoch sind besonders die politischen Funds der großen Einzelgewerkschaften weiterhin ein zentrales Einflussinstrument auf die Labour-Partei, die einen beträchtlichen Teil ihrer Finanzen über Unite, UNISON und GMB erhält. Von den knapp 25 Mio. Pfund, die die Labour-Partei 2019 als Spenden erhielt, stellten die Gewerkschaften beinahe 15 Mio. Pfund. Des Weiteren unterstützen einzelne Gewerkschaften die Partei durch die Abstellung von Personal oder die Bereitstellung von Räumlichkeiten. Hierbei war 2019 besonders die Einzelgewerkschaft Unite zu nennen, deren Vorsitzender Len McCluskey als wichtiger Unterstützer und Berater des ehemaligen Labour-Vorsitzenden Corbyn galt. Sein Einfluss war nicht zu unterschätzen, besonders wenn man sich vor Augen führt, dass einer der wichtigsten Berater von dem damaligen Parteichef Corbyn, Andrew Murray, bei der Gewerkschaft Unite beschäftigt und in Teilzeit als Berater fungierte. Diese personelle und finanzielle Verquickung führte zu einer gemeinsamen politischen Agenda. Unite unterstützte in der Nachfolgefrage massiv Rebecca Long-Bailey, die für eine Fortführung des ideologischen Kurses von Corbyn stand.

Labour hat sich dazu bekannt, die Rolle der Gewerkschaften in Zukunft zu stärken und hat die Wiedereinführung von regionalen Tarifabschlüssen in das Regierungsprogramm aufgenommen. Diese sollen vor allem in Bereichen angewendet werden, die eine hohe gesellschaftliche Bedeutung haben, aber gewerkschaftlich nicht gut organisiert sind, wie beispielsweise der Pflegesektor. Diese Positionen haben durch

die Corona-Krise und die Betonung der Rolle essentieller Arbeiter_innen neuen Schub bekommen, der sich allerdings noch nicht in konkrete Politik übersetzt hat.

Die Positionen der Gewerkschaften zum Brexit hatten bis zum 31. Januar 2020 daher auch maßgeblichen Einfluss auf die Politik von Labour. Während der TUC sich offen gegen den Brexit ausgesprochen hat und weiterhin für eine Beibehaltung der Standards kämpft, gab es bei den Einzelgewerkschaften eher differenziertere Ansichten zum Verbleib in der EU. Besonders der Vorsitzende von Unite, Len McCluskey hatte sich lange dafür ausgesprochen, den Brexit zu vollziehen und stand auch einem potenziellen zweiten Referendum skeptisch gegenüber. Damit haben die Gewerkschaften einen Teil zum uneinheitlichen Bild Labours in der Brexit-Frage beigetragen, das zur verheerenden Wahlniederlage beitrug.

Das öffentliche Ansehen der Gewerkschaften hat sich bei Betrachtung der langfristigen Trends auf einem hohen Niveau stabilisiert. So stimmten im Januar 2017 fast 80 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass »Gewerkschaften essenziell sind für die Vertretung von Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer«. Nur etwa 36 Prozent sind der Ansicht, dass Gewerkschaften zu viel Macht haben. Gerade letztere Position hat sich im Zeitverlauf massiv verändert. Glaubten in der Hochzeit des Thatcherismus Anfang der Achtziger Jahre noch fast 80 Prozent, dass Gewerkschaften zu mächtig sind, hat sich dies nun mehr als halbiert. Bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich diese Wahrnehmung nur leicht verschoben. Im Februar 2020 antworteten 31 Prozent der Befragten, dass Gewerkschaften eine positive Rolle im Vereinigten Königreich spielen, etwa 28 Prozent sahen ihre Rolle negativ. Dieses Bild beruht sicherlich auch auf der Tatsache, dass Gewerkschaften zunehmend weniger Einfluss auf das Wirtschaftsleben haben und Trends in der Privatwirtschaft nur wenig entgegen zu setzen haben. Das leicht positive Bild in der Öffentlichkeit korreliert daher mit organisatorischer und politischer Schwäche. Gewerkschaften polarisieren daher auch nicht mehr in dem Maße wie in der Vergangenheit, weil sie weniger relevant für Arbeitnehmer_innen geworden sind.

Die wichtigsten Herausforderungen für die britischen Gewerkschaften sind kurzfristig der demografische Wandel der eigenen Mitgliedschaft und mittelfristig die Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Digitalisierung und Automatisierung. Im Hinblick auf erstere Herausforderung ist es 2018 erstmals gelungen, die bislang stetig sinkenden Mitgliedszahlen zu stabilisieren und sogar eine leichte Trendwende mit seitdem leicht steigenden Mitgliedszahlen zu erreichen. Doch die zunehmende Zahl der prekär Beschäftigten und Scheinselbständigen erschwert es, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu verbessern. Die Trends des Arbeitsmarktes werfen daher ein trübes Licht auf die Zukunft der Arbeitnehmer_innenvertretungen: ihre Stärke in den traditionellen Wirtschaftszweigen sowie im öffentlichen Sektor kann die Schwäche in neuen Dienstleistungsbereichen nicht kompensieren. Kleinere Lichtblicke sind daher neue Gewerkschaftsbewegungen wie Community oder auch IWGB für Selbstständige und die New Economy oder das College of Nurses, das intensive Basisarbeit verrichtet. Daneben hat sich eine

Kampagne »Organise« gebildet, die sich gleichfalls für Arbeitnehmer_innenbelange einsetzt, allerdings in einer web-basierten Form und nicht als klassische Gewerkschaft. Deren Tätigkeit war vor allem während des Lockdowns aufgrund Corona zentral, da viele Arbeitgeber, die Chance nutzten, um ihre Beschäftigten in dieser Phase zu entlassen, anstatt sie unter den staatlichen Schirm zu nehmen.

International und europäisch sind der TUC und auch die Einzelgewerkschaften intensiv vernetzt, aktuell dominiert jedoch die Sorge, dass der Brexit dazu führen wird, dass auch diese Bindungen, besonders in der EU, künftig schwächer werden.

Christos Katsioulis, Landesvertreter der Friedrich-Ebert-Stiftung in Großbritannien, London

Juliane Itta, wissenschaftliche Mitarbeiterin der FES in London

Jannike Wachowiak, ehem. wissenschaftliche Mitarbeiterin der FES in London

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Internationale
Politikanalyse | Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@fes.de

www.fes.de/internationale-politikanalyse

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.