

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Großbritannien und Nordirland
Gewerkschaftsmonitor

August 2024

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Spätestens bis Januar 2025 müssen im Vereinigten Königreich Parlamentswahlen abgehalten werden. Über den tatsächlichen Termin entscheidet jedoch die Regierung von Rishi Sunak. Gelähmt durch Skandale und historische Verluste bei Nachwahlen ist die Stimmung in der ältesten Partei Großbritanniens schlecht. Viele hochrangige Abgeordnete und Minister_innen treten nicht zur Wiederwahl an, andere fürchten, ihr Mandat zu verlieren, nicht zuletzt der derzeitige Finanzminister Jeremy Hunt.

Ziellos gerät die konservative Regierung regelmäßig in politische Konflikte mit Protestbewegungen, Minderheitengruppen und vor allem Populist_innen in den eigenen Reihen. Die verschiedenen Strömungen der Partei kämpfen um die Diskurshegemonie für den politischen Wiederaufbau der Tories in der Opposition. Ob die Partei auf die liberal-konservative »One-Nation«-Tradition zurückgreift oder sich weiter in Richtung rechtspopulistischer Politik bewegt ist offen. Gesichert durch aktuelle Umfragen, steuert die Labour-Partei auf eine große Mehrheit zu und die Konservativen würden höchstwahrscheinlich für mindestens zwei Legislaturperioden auf die Oppositionsbänke verwiesen.

Labour liegt seit zwei Jahren in den Umfragen stetig vorn und hat derzeit Aussichten auf 42 Prozent der Stimmen, was einen Zuwachs von rund 200 Sitzen im Vergleich zu 2019 bedeuten würde. Der Vorsitzende Keir Starmer sitzt unbestritten fest im Sattel und die Partei befindet sich bereits im Wahlkampfmodus. Dennoch ist das Wahlkampfteam noch vorsichtig und geht bewusst behutsam mit einer relativ unbeständigen Wählerschaft um. Die Niederlage 2019 gegen Boris Johnson war u. a. darauf zurückzuführen, dass rund 1,2 Millionen Labour-Wähler_innen nicht abgestimmt haben. So liegt der aktuelle Schwerpunkt auf der Mobilisierung dieser Nichtwähler_innen.

Der vorsichtige Kurs von Labour spiegelt sich auch in den Aussagen zum voraussichtlichen Regierungsprogramm wider. Das Memorandum für die Kampagne liegt noch nicht vor, aber es sind erste Tendenzen erkennbar. So hat sich die Schattenfinanzministerin Rachel Reeves faktisch zu einer Art Schuldenbremse und strengen fiskalpolitischen Regeln verpflichtet, ohne dass es dafür ein verfassungsrechtliches Gebot wie in Deutschland gäbe. Die sogenannten »Fiskalregeln« haben ihren Ursprung in der Austeritätspolitik der 2010er Jahre und bestehen vor allem darin, dass die Staatsschulden am Ende einer fünfjährigen Wirtschaftsperiode gemessen am BIP zurückgegangen sein sollen. Eine progressivere Steuerpolitik, die sich durch höhere Steuersätze auf Kapitalerträge, Vermögen oder hohe Einkommen auszeichnen würde, wurde von der Parteiführung bereits ausgeschlossen. Zwei weitere bis vor Kurzem von Labour propagierte steuerpolitische Maßnahmen, eine Sondersteuer für Öl- und Gasunternehmen sowie die Abschaffung eines aus der Kolonialzeit stammenden Steuerschlupflochs, wurden jüngst durch den Finanzminister der derzeitigen Tory-Regierung aufgegriffen.

Das ambitionierte Vorhaben der Partei, jährlich 28 Milliarden Pfund in die sozial-ökologische Transformation zu investieren, wurde scheinbar nach innerparteilichem Streit um die noch vorhandenen oder nicht vorhandenen Spielräume im Staatshaushalt auf 4,5 Milliarden Pfund gekürzt. Auch der versprochene arbeitnehmer_innen- und gewerkschaftsfreundliche »New Deal for Working People« (siehe unten) scheint in der Umsetzung gefährdet. Reeves' Wirtschaftspolitik zeichnet sich langsam ab: Der Staat soll keine großen Kapitalbeträge für Investitionen freisetzen, sondern vielmehr Anreize für Unternehmen schaffen, in strategisch wichtige Branchen zu investieren. Dieser Ansatz scheint durch die Bidenomics inspiriert, indem er öffentlich-private Partnerschaften aufbaut, allerdings mit weniger staatlichen Subventionen als in den USA. Unter anderem deutet das deutliche Umwerben hochrangiger Figuren aus dem Unternehmens- und Arbeitgeberumfeld auf eine angebotsorientierte Wirtschaftspolitik hin.

Nachdem sich die Partei auf ihrem letzten Parteitag Anfang Oktober 2023 geschlossen präsentiert hatte, zeichnen sich durch den Gaza-Konflikt neue Bruchlinien ab. Bis zu 100 Lokalpolitiker_innen sind aufgrund der frühen Positionierung der Parteiführung für Israel aus der Partei ausgetreten. Das Verhältnis zur muslimischen und arabischen Wählerschaft ist angespannt, weswegen Labour einen Stimmenverlust bei der Parlamentswahl in dieser Gruppe befürchtet.

Der Gaza-Konflikt führte auch zu Spannungen zwischen Labour und den ihr nahestehenden Gewerkschaften, die einen sofortigen Waffenstillstand fordern. Die Partei stellte sich auch nicht – wie von den Gewerkschaften gefordert – entschieden gegen einen Regierungsbeschluss, der den Abgeordneten eine Zusammenarbeit mit der Palästina Solidaritätsgruppe PSC verbieten wollte.

Mit der Entscheidung des langjährigen Welsh Labour-Vorsitzenden und First Minister Mark Drakeford, bei der nächsten Wahl nicht mehr anzutreten, kam es in Wales zu einer wegweisenden politischen Veränderung. Neuer Vorsitzender und First Minister ist Vaughan Gething, der erste schwarze Regierungschef in Europa. Eine der wichtigsten Errungenschaften der walisischen Regierung in jüngster Zeit war die Einführung des Social Partnership and Public Procurement Act, mit dem ein Rat für Sozialpartnerschaft unter dem Vorsitz des walisischen Premiers eingerichtet werden soll, der sich aus Mitgliedern der walisischen Regierung sowie neun Arbeitgeber- und neun Arbeitnehmer_innenvertreter_innen zusammensetzt. Außerdem werden die öffentlichen Einrichtungen gesetzlich verpflichtet, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge auf soziale Verantwortung zu achten.

Nachdem die Windsor-Framework-Vereinbarung im Oktober 2023 nicht zur erhofften Wiedereinsetzung des nordirischen Parlaments geführt und die Unionisten eine zweijährige Blockade des Parlaments in Stormont zu verantworten hatten, reagierte die britische Regierung mit einem sogenannten »Command Paper«. Dieses Papier mit dem Titel »Safeguarding the Union« soll durch einige technische Auflagen den Handel innerhalb des Vereinigten Königreichs wieder reibungsloser gestalten und Befürchtungen der Unionisten entgegenwirken. Im Anschluss konnte Sinn Fein, die am 5. Mai 2022 die Regionalwahlen für sich entschieden hatten, mit Michelle O'Neill erstmals eine republikanische Vertreterin zur First Prime Minister ernennen. O'Neill ist eine alleinerziehende Mutter aus Arbeiterverhältnissen, deren obersten Prioritäten die Verbesserung des Lebensstandards und die Umsetzung von Lohnsteigerungen im Öffentlichen Dienst sind.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die Wirtschaft des Vereinigten Königreichs stagniert weiterhin und befindet sich seit Februar 2024 offiziell in einer Rezession. Der Kreislauf aus mangelnden Investitionen, geringem Produktivitätswachstum, Lohnstagnation und Inflation hat dazu geführt, dass die Regierung, die sich selbst fiskalische Regeln für die Kreditaufnahme auferlegt hat, eine Sen-

kung des Lebensstandards nicht verhindern kann. Das von der Regierung angestrebte Inflationsziel von 2 Prozent ist noch nicht erreicht, die Inflation liegt derzeit (März 2024) nach dem Verbraucherpreisindex CPIH bei 3,8 Prozent. Das Lohnwachstum von 8 Prozent im Juni 2023 hat sich verlangsamt, liegt aber mit rund 5,8 Prozent im öffentlichen und 5,9 Prozent im privaten Sektor weiterhin über der Inflationsrate. Trotz der Steigerung der Reallöhne bei der Mehrheit der Beschäftigten, insbesondere im öffentlichen Sektor, hat dies die Reallohnverluste der letzten 15 Jahre nicht wettgemacht. Eine Folge der Lohnstagnation ist die mangelnde Nachfrage im Konsum. Nach einer Recherche des Dachverbandes Trades Union Congress (TUC) sind im OECD-Vergleich die Ausgaben der britischen Haushalte zwischen 2020 und 2023 um 1,4 Prozent zurückgegangen.

Die Arbeitslosenquote liegt seit einem Jahr stabil bei 3,8 Prozent, die Beschäftigungsquote bei 75 Prozent. Etwa 21 Prozent der Menschen im Alter von 16 bis 64 Jahren sind »wirtschaftlich inaktiv«. Ungefähr 728.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter haben den Arbeitsmarkt seit Beginn der Pandemie verlassen, viele von ihnen unter Angabe gesundheitlicher Gründe. Mehr als die Hälfte dieser Personen ist zwischen 16 und 24 Jahren alt. Sowohl die Regierung als auch die Opposition sehen in diesem Problem vor allem ein Hindernis für das Wirtschaftswachstum, nicht zuletzt wegen des Fachkräftemangels in den Bereichen Fertigung, Software, Finanzen, Technik und Bildung.

Das Vereinigte Königreich verzeichnet ein jährliches Handelsbilanzdefizit, das im letzten Jahr 37 Milliarden Pfund betrug, und ist ein Nettoimporteur von Waren, was durch Exporte von vor allem Rechts-, Unternehmensberatungs- und Finanzdienstleistungen ausgeglichen wird. Der Handel mit der EU blieb seit dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus dem Binnenmarkt und der Zollunion relativ stabil und der Handel mit Drittländern folgte einem ähnlichen Kurs. Eine »Doppelgänger«-Analyse des Centre for European Reform (CER) deutet darauf hin, dass dem Land – als Folge des Brexits – ein höheres Handelswachstum verloren gegangen ist. Die verschiedenen Branchen sind unterschiedlich betroffen: Das sonstige verarbeitende Gewerbe, das hauptsächlich Produkte kleiner und mittlerer Unternehmen umfasst, ist zwischen Dezember 2020 und August 2023 um 30 Prozent zurückgegangen. Dem Vereinigten Königreich entgeht ein Handelswachstum von 13 Prozent und das CER prognostiziert mittel- bis langfristig eine Schrumpfung des BIP um 4 bis 5 Prozent.

Dem Vereinigten Königreich fehlt nach wie vor eine Industriepolitik für mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen und BIP-Wachstum sowie die Förderung der historisch niedrigen Unternehmensinvestitionen. Im Oktober 2023 hat die Regierung das HS2-Projekt gestrichen – ein langfristiges Infrastrukturprojekt, das bessere Bahnverbindungen zwischen London und anderen großen Städten in den Midlands und im Norden schaffen sollte. Das Projekt wird nun durch regionale Mobilitätsprojekte ersetzt. Die Regierung hat 500 Millionen Pfund für die grüne Umstellung des Tata-Stahlwerks in Südwales bereitgestellt. Die Vereinbarung ist jedoch äu-

berst umstritten, da Tata die Entscheidung getroffen hat, rund 3.000 Arbeitsplätze im Zuge der Transformation abzubauen. Derzeit verhandeln die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber darum, einen der Hochöfen während der Umstellung offen zu halten. Obwohl die Labour-Partei Investitionen in Höhe von 3 Milliarden Pfund in die britische Stahlindustrie zugesagt hat, entschieden die Arbeitgeber, die Arbeitsplätze abzubauen.

Die soziale Lage im Vereinigten Königreich verschlechtert sich weiter. Derzeit gehören 61 Prozent der in Armut lebenden Menschen einem Haushalt an, in dem mindestens eine Person erwerbstätig ist. In den 1990er Jahren war es noch ein Drittel. Heute leben 11 Prozent aller Arbeitnehmer_innen in einem Haushalt in Armut. Die Leistungen der Sozialversicherung (universal credit) sind trotz eines Inflationsausgleichs noch immer unzureichend: Fast drei Viertel der von Armut betroffenen Menschen beziehen Sozialversicherungsleistungen. Jüngste Studien haben ergeben, dass 780.000 Menschen, die universal credit beziehen (insgesamt 12 Prozent), zwischen Dezember 2024 und Januar 2024 gezwungen waren, eine »food bank« aufzusuchen. Die Kinderarmut, ein zentraler politischer Indikator der letzten Labour-Regierung, liegt bei 4,3 Millionen Betroffenen. Mit einem Gini-Koeffizienten von 0,351 weist das VK im europäischen Vergleich eine sehr starke Einkommensungleichverteilung auf. Eine erstaunliche Veränderung des Arbeit-Kapital-Verhältnisses ist zu beobachten: 1973 wies das Vereinigte Königreich die geringste Einkommensungleichheit weltweit auf. Würden die Arbeitnehmer_innen jedoch heute den gleichen Anteil am BIP erhalten wie Mitte der 1970er Jahre, wäre der durchschnittliche erwerbstätige Haushalt um knapp 10.000 Pfund pro Jahr reicher.

Nach den letzten Umfragen gilt mit 29 Prozent aller Angaben der britische Gesundheitsdienst (NHS) als das wichtigste politische Thema im Land. Bei der Gesundheits- und Pflegeversorgung besteht dringender Handlungsbedarf. Finanzminister Hunt stellte im Haushalt März 2024 2,45 Milliarden Pfund für den NHS bereit. Nach Recherchen des Kings' Fund reichen diese Mittel nur für unmittelbar anfallende Kosten wie Lohnsteigerungen der Beschäftigten aus. Infrastruktur und Kapazitäten bleiben unterfinanziert. Die NHS-Beschäftigten der Gewerkschaft British Medical Association (BMA) kämpfen mit Streiks um den Ausgleich der Reallohnverluste von 26 Prozent seit 2008. Nach der letzten Mitgliederabstimmung wird die Belegschaft über das nächste Jahr hinaus weiter streiken. Die Regierung hat bereits 3 Milliarden Pfund für die Absicherung der Streiks ausgegeben – mehr als das Doppelte der Lohnforderung der BMA.

Auch der Pflegesektor steckt in einer tiefen Krise. 2,6 Millionen Menschen haben keinen Zugang zu der Pflege, die sie benötigen. Verschärft wird die Krise durch den Arbeitskräftemangel von 165.000 Fachkräften, der größtenteils auf die bestehenden Hungerlöhne und schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Der Pflegesektor fällt in den Zuständigkeitsbereich der Kommunalverwaltungen, denen seit 2010 selbst die Mittel fehlen. Die realen Ausgaben für die Sozialfürsorge sind im letzten Jahr weiter gesunken.

Die Labour-Partei beabsichtigt, die ausufernde Privatisierung des Sektors zu beenden und Tarifverhandlungsstrukturen einzuführen, die als Test für die Umsetzung in anderen Bereichen der Wirtschaft dienen sollen. Für Arbeitnehmer_innen mit geringem Einkommen ist die Kindererziehung zunehmend zum Luxus geworden – ein_e Mindestlohnempfänger_in muss im Durchschnitt 80 Prozent des Nettoeinkommens für die Kinderbetreuung ausgeben. Hinzu kommt, dass 60 Prozent der Beschäftigten in der Kinderbetreuung aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen nach einer anderen Arbeit suchen.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Das Ausmaß der Streikwelle von 2022 ist zwar zurückgegangen, aber die Zahl der Arbeitskonflikte ist noch höher als in den letzten drei Jahrzehnten: Allein im Jahr 2023 fielen 3,9 Millionen Streiktage an. Streiks gab es in der Kommunikationsbranche, im öffentlichen Dienst, in Schulen, Universitäten, Krankenhäusern, in der Bahn und in der Privatwirtschaft. In Nordirland wurde ein landesweiter Streik wegen der Löhne und Gehälter im öffentlichen Sektor ausgerufen (die Mehrheit der Beschäftigten in Nordirland ist im öffentlichen Sektor tätig), kurz bevor die Einigung zur Wiederherstellung der nordirischen Regierung erzielt wurde. Es wird geschätzt, dass sich 150.000 Beschäftigte an dem Streik beteiligten. Wie zu erwarten, fanden 2023 die meisten Streiks in Sektoren mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad statt.

Dennoch kommt es in der Logistik- und Plattformökonomie, wo die Beschäftigten in der Regel nicht gewerkschaftlich organisiert sind, zu erheblichen Auseinandersetzungen. Die Angestellten eines Amazon-Betriebs in den West Midlands setzen sich mit Streiks für eine Vereinbarung und »verbindliche Anerkennung« der Gewerkschaft GMB ein. Wenn die GMB nachweisen kann, dass 50 Prozent der Belegschaft für eine Vertretung sind, wird Amazon gezwungen sein, die Gewerkschaft anzuerkennen. Das Vereinigte Königreich hat die größte Amazon-Präsenz in Europa und der Erfolg oder Misserfolg dieser Kampagnen wird sich länderübergreifend auswirken. Unite the Union ist führend bei der gewerkschaftlichen Organisation von Leiharbeiter_innen, die für große Outsourcing-Firmen tätig sind, obwohl der Organisationsgrad in diesem Sektor nach wie vor gering ist.

Vereinbarungen mit den Plattformfirmen Uber und Deliveroo hat die GMB schon abgeschlossen. Diese Vereinbarungen sind jedoch von zweifelhaftem Wert und Umfang, weil sie bestimmte Bereiche der Beschäftigungsbedingungen, wie z. B. das Arbeitsentgelt, nicht abdecken. Unabhängige Basisgewerkschaften wie die Independent Workers Union of Great Britain (IWGB) stehen solchen Vereinbarungen mit gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen wie Uber kritisch gegenüber und ziehen die Konfrontation mit den Arbeitgebern vor. Am Valentinstag 2024 fand eine große Aktion der Fahrer_innen statt, die bei Deliveroo zu einer um 40 Prozent gesunkenen Auslieferungsquote und einem Verlust in Millionenhöhe führte. Dies verdeutlicht den potenziellen Einfluss

und das Ausmaß der möglichen Mobilisierung der Fahrer_innen durch die IWGB.

Die Einzelgewerkschaften befinden sich zusammen mit dem Dachverband TUC in einem Konflikt mit der Regierung wegen des seit Sommer 2023 gültigen Streikrechts. Der Minimum Service Levels Act hat das Streikrecht weiter eingeschränkt (siehe Überblick des Gesetzes unten) und fordert, dass trotz eines Streiks gewisse Dienste aufrechterhalten werden müssen. Der TUC legte eine Beschwerde bei der ILO ein, da das Gesetz gegen die internationalen Verpflichtungen des Vereinigten Königreichs sowie die im Handels- und Kooperationsabkommen mit der EU verankerten gleichen Wettbewerbsbedingungen (»level playing field«) verstoße. Am meisten betroffen sind staatliche oder öffentliche Beschäftigte. Daher plädieren die Gewerkschaften dafür, dass öffentliche Behörden und Organe wie Stadträte diese geforderten Minimumstandards der Regierung während eines Streiks nicht umsetzen. Ein weiteres Argument gegen die Umsetzung des Gesetzes ist die Gefährdung der guten Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Tatsächlich haben viele Gewerkschaften bereits Mindestdienstleistungsvereinbarungen mit den Arbeitgebern abgeschlossen und einige Arbeitgeber haben bereits entschieden, sich an diese demokratisch ausgehandelten Vereinbarungen zu halten, statt der Regierungsagenda zu folgen.

Die Labour-Partei hat sich zu einer Reihe von gewerkschafts- und arbeitnehmer_innenfreundlichen Positionen in ihrem »New Deal for Working People« verpflichtet und will das Streikgesetz durch eine Labour-Regierung aufheben. Die Tarifbindung innerhalb des Pflegesektors soll als Pilotprojekt aufgelegt werden, was darauf hindeutet, dass Labour auf eine positivere Atmosphäre für britische Arbeitnehmer_innen hinarbeiten möchte. In Bezug auf die Auseinandersetzungen in der Plattformökonomie beabsichtigt Labour, die Scheinselbstständigkeit abzuschaffen, welche Plattformunternehmen ausnutzen, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu unterbieten. Auf dem Weg zur Einführung der Sozialpartnerschaft gibt es jedoch noch viele Hindernisse. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist nach wie vor niedrig und die Zahl der Mitglieder ist trotz der wiederauflebenden gewerkschaftlichen Aktivitäten kaum gestiegen. Auf der anderen Seite sind die Arbeitgeberverbände – wie der leitende Confederation of British Industry (CBI) – schlecht organisiert, skandalumwittert und in vielen Fällen stark gewerkschaftsfeindlich eingestellt.

GEWERKSCHAFTEN IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Der Charakter der heutigen britischen Gewerkschaftsbewegung hat seinen Ursprung in den sozialen und politischen Entwicklungen der 1970er Jahre, als die britische Gewerkschaftsbewegung mit 13 Millionen Mitgliedern und einem Organisationsgrad von über 50 Prozent ihren historischen

Höhepunkt erreichte. Die Wirtschaftskrise der 1960er und 1970er Jahren führte zu verschiedenen Auseinandersetzungen mit verschiedenen sozialdemokratischen und konservativen Regierungen. Der Bergarbeiterstreik von 1984 bis 1985 war ein epochales Ereignis in der Sozialgeschichte Großbritanniens, als Tausende von Bergarbeitern gegen die von der damaligen Premierministerin Margaret Thatcher verordnete Schließung von Zechen in Nordengland, den Midlands und Südwales protestierten.

Die Niederlage des Streiks führte zur Schließung der meisten Kohlebergwerke, zu einer Deindustrialisierung und Umstellung der Wirtschaft auf die Finanzindustrie, zur raschen Privatisierung der verstaatlichten Industrien, zu wachsender Arbeitslosigkeit, und zu einer stetigen Zunahme der sozialen Ungleichheit in der britischen Gesellschaft. Diese Auswirkungen sind bis heute zu spüren. Die gewerkschaftsfeindlichen Gesetze Thatchers begrenzten zudem den gewerkschaftlichen Spielraum. Bis 1985 war die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder schon um 2,5 Millionen zurückgegangen.

2024 jährt sich der Bergarbeiterstreik zum 40. Mal. Zu Ehren dieses Jahrestags feiern die ehemaligen Bergbaustädte, die am stärksten von dem Streik und der Schließung der Zechen betroffen waren, ihr Bergbauerbe. In vielen Museen in Nordengland und Wales finden Ausstellungen statt, wie etwa »The Longest Year« im National Coal Mining Museum for England in Wakefield, die den Streik anhand der Erinnerungen und Geschichten der Bergleute und ihrer Familien betrachtet. Aufführungen, Blogs, Filme und Podcasts, die die Erinnerungen und Erfahrungen der Menschen vor Ort dokumentieren, sind Teil des einjährigen Jahrestagsprogramms in Barnsley. In South Yorkshire, wo die Streikbewegung ihren Anfang nahm, wurde der Jahrestag mit der Hatfield Miners' Strike Parade gefeiert.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der parteiübergreifende, aber Labour-nahe Dachverband Trades Union Congress (TUC) und seine 48 Einzelgewerkschaften prägen die Gewerkschaftslandschaft in England und Wales. In Schottland agiert der Scottish Trades Union Congress (STUC), gegründet 1897, als unabhängiger Dachverband, der die schottischen Einzelgewerkschaften vertritt. Nordirische Einzelgewerkschaften gehören zum Irish Congress of Trade Unions (ICTU), der seinen Sitz in der Irischen Republik hat. Die Anzahl der Mitglieder in Großbritannien lag 2022 bei 6,25 Millionen, davon 2,4 Millionen im privaten Sektor und 3,84 Millionen im öffentlichen Sektor. Der Organisationsgrad lag 2022 insgesamt bei 22,3 Prozent.

In öffentlichen Bereichen wie Bildung, Gesundheit und Verwaltung sind zwischen 40 und 50 Prozent der gesamten Arbeitnehmerschaft gewerkschaftlich organisiert. In der Industrie liegt dieser Grad nur bei 14 Prozent und in den Kommunikations- und Gastgewerbesektoren sogar bei nur 4 bis 7 Prozent. Informellen Berichten der Gewerkschaften zufolge wuchs die Zahl der Mitglieder in den Sommermonaten des Streiks jedoch um Zehntausende an.

Die größten dem TUC angehörenden Einzelgewerkschaften sind UNISON, Unite the Union und GMB, die allein etwa 44 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder repräsentieren. Auf diese Weise vertritt der TUC 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, Ingenieur_innen und Schiffbauer_innen sowie Künstler_innen konzentrieren. Der TUC wurde 1868 im Mechanics' Institute in Manchester gegründet. Das Hauptentscheidungsorgan des TUC ist der jährliche Kongress. Dazwischen entscheidet der General Council (56 Mitglieder) über die Programmatik. Aus Zusammenschlüssen der kleineren allgemeinen Gewerkschaften sind die Großgewerkschaften wie UNISON und Unite in den 1990er und 2000er Jahren entstanden, um finanziell und politisch an Einfluss zu gewinnen und den Organisationsgrad künstlich aufrechtzuerhalten. Zu einem Wachstum der Mitgliedszahlen führten die Fusionen eher nicht, stattdessen bürokratisierten sich die neuen Verbände in diesem Zeitraum weiter.

UNISON entstand 1993 durch den Zusammenschluss der National and Local Government Officers Association (NALGO), der National Union of Public Employees (NUPE) und der Confederation of Health Service Employees (COHSE). Sie organisiert primär den öffentlichen Sektor. Seit 2010 lag die Mitgliederzahl relativ stabil bei 1,3 Millionen. UNISON ist weitgehend weiblich geprägt – mehr als 900.000 Mitglieder sind Frauen. Geleitet wird UNISON von einem »presidential team«, welches vom National Executive Council (NEC) gewählt wird. Der NEC wiederum wird von den Mitgliedern eingesetzt. Die Gewerkschaft hat »member groups« und »service groups« und ist in 12 Regionen unterteilt. Außerdem gibt es lokale Branchen mit insgesamt 1.200 eigenen Angestellten. Dadurch verfügt UNISON über ein großes politisches Gewicht, welches sie für politische und soziale Kampagnen nutzen kann. UNISON ist Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO) einem Verbindungsglied zur Labour Party.

Unite the Union (Unite) entstand im Mai 2007 durch den Zusammenschluss der zweit- und drittgrößten Gewerkschaften Amicus und Transport and General Worker's Union. Die Gewerkschaft hat knapp 1,2 Millionen Mitglieder, davon mehr als zwei Drittel Männer. Unite ist stärker im Privatsektor organisiert als im öffentlichen Sektor, hat dort aber dennoch mindestens 200.000 Mitglieder. Die Gewerkschaft ist in fast allen Bereichen der Wirtschaft vertreten, u.a. bei Kraftfahrzeugherstellern, Druckereien, im Finanz-, Straßen- und Transport- sowie im Gesundheitssektor. Unite ist eine demokratische, kampagnenorientierte Gewerkschaft, die ebenfalls über eine Abteilung für Erwerbslose wie z.B. Rentner_innen, junge Menschen und Arbeitslose verfügt. Ihr Political Fund wird genutzt, um Kampagnen zu Themen wie der Situation des NHS, Arbeitnehmer_innenrechten und generellen Fragen im Bereich Arbeit und Soziales zu unterstützen. Aufgrund von Unstimmigkeiten mit der Labour-Partei-Führung um Ausgleichszahlungen an ehemalige Mitarbeitende der Partei, verkündete Unite im Oktober 2020, ihre Zahlungen an Labour um 10 Prozent zu reduzieren und drohte im Dezember 2021, die finanzielle Unterstützung der Partei noch weiter zu beschränken. Unite ist ebenfalls Mitglied der TULO, hat aber darüber hinaus aber auch selbst eine eigene politische Struktur mit den Regional Labour Party Liaison Committees und einem National Labour Party Liaison Committee, welche ihre Positionen gegenüber der Partei implementieren sollen.

Der GMB wurde am 31. März 1889 gegründet. 1924 schloss sich die National Union of General and Municipal Workers mit der National Amalgamated Union of Labour, National Union of General Workers und der Municipal Employees Association zusammen. Die gut 500.000 Mitglieder sind in einer lokalen Niederlassung organisiert. Jede dieser Zweige ist Teil einer der neun GMB-Regionen. Außerdem sind die Mitglieder in einer der drei industriellen Sektionen von GMB verpflichtet. Jede Sektion wird von einem National Secretary geleitet. Diese und der National Officer berichten regelmäßig an das Section National Committee, das den GMB Cen-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände im Vereinigten Königreich

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Trades Union Congress, TUC (Gewerkschaftskongress)	Generalsekretär: Paul Nowak Stv. Generalsekretärin: Kate Bell	5 198 118	IGB, EGB
Scottish Trades Union Congress, STUC (Schottischer Gewerkschaftskongress)	Generalsekretär: Roz Foyer Stv. Generalsekretär: Dave Moxham	540 000	–
General Federation of Trade Unions GFTU (Allgemeiner Gewerkschaftsbund)	Generalsekretär: Gawain Little	600 000	–

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften im Vereinigten Königreich

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
UNISON	TUC	Generalsekretärin: Christina McAnea	1 376 696	EPSU, PSI
Unite the Union, UNITE	TUC	Generalsekretärin: Sharon Graham	1 130 045	IndustriAll, IndustriAll Europe, Uni Europe, ETF, EFBWW, EPSU, EFFAT, ITF, BWI, IUF, PSI, UNI
General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union, GMB (General-, Kommunal-, Kesselbauer- und alliierte Gewerkschaften)	TUC	Generalsekretär: Gary Smith	488 409	EPSU, UNI Europe, EFFAT, IndustriAll Europe, ETF PSI, UNI Global, IndustriAll, IUF, ITF

tral Executive Council berät. Die Gewerkschaft organisiert fast alle Industrien, den Verkauf, den Sicherheitssektor, Schulen, Soziale Arbeit, den NHS und die lokalen Regierungsmitarbeiter_innen. GMB ist der drittgrößte Spender der Labour Party unter allen Gewerkschaften und ebenfalls Mitglied der TULO.

Eine der wichtigsten Entwicklungen der letzten Jahre war das Entstehen der sogenannten Basisgewerkschaften. Die Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) organisiert beispielsweise migrantische und prekäre Arbeitnehmer_innen, die überwiegend schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und keine gewerkschaftliche Vertretung erleben. IWGB organisiert z. B. Plattformbeschäftigten wie bei Deliveroo oder Uber. Die Gewerkschaft setzt sich darüber hinaus für die Vier-Tage-Woche ein und unterstützt oft Kampagnen anderer Basisgewerkschaften. United Voices of the World (UVW) vertritt u. a. outgesourcte Reinigungskräfte in Universitäten oder öffentlichen Einrichtungen und ist für ihre bunten und einfallreichen Streikposten bekannt. Dass diese Gewerkschaften Arbeitnehmer_innen organisieren, die bisher als »schwer zu erreichen« bezeichnet wurden, deutet auf eine immer pluralistischere Gewerkschaftskultur hin.

ARBEITSBEDINGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN

Kurz bevor er 1997 Premierminister wurde, bezeichnete Tony Blair das britische Gewerkschaftsrecht als das restriktivste im ganzen Westen. Seit dieser Äußerung hat sich die Lage nicht verbessert. Weitere Gesetze der konservativen Regierungen der 2010er und 2020er Jahre haben den Handlungsspielraum und die Kapazitäten der Gewerkschaften weiter eingeschränkt.

Der Trade Union Act von 2016 prägt die Arbeitsbedingungen von Gewerkschaften noch heute maßgeblich. So müs-

sen Arbeitskämpfe mit einfacher Mehrheit in einer geheimen Abstimmung beschlossen werden, an der mindestens 50 Prozent der Wahlberechtigten teilnehmen. Elektronische Stimmzettel sind verboten, gewählt werden kann also nur per Post. 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. Trotz der verfahrensrechtlichen Einschränkungen überwinden heute viele Gewerkschaften auf der Betriebsebene die Abstimmungshürde, um zu einem Streik aufzurufen.

Betriebsräte, wie sie in europäischen Ländern wie Deutschland bestehen, sind im Vereinigten Königreich fast gar nicht vorhanden. Mitbestimmung auf der Betriebs- und in seltenen Fällen auf Branchenebene übernehmen Gewerkschaften bzw. eine gewerkschaftlich organisierte und rechtlich anerkannte Gruppe von Beschäftigten (die sogenannte »bargaining unit«). Um als Gewerkschaft Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern führen zu können, wird eine Anerkennungsvereinbarung (»recognition agreement«) benötigt, die entweder nach einem freiwilligen (»voluntary«) oder einem verbindlichen (»mandatory«) Vorgang abgeschlossen wird. Bei einer freiwilligen Anerkennung, die insgesamt immer häufiger vorkommt, stimmt der Arbeitgeber dem Antrag der Gewerkschaft einfach zu. Bei einer verbindlichen Anerkennung muss die Gewerkschaft jedoch die Zustimmung einer Mehrheit im relevanten Teil der Belegschaft, nämlich der beabsichtigten »bargaining unit«, durch eine Abstimmung nachweisen. Da dieser Prozess viel komplizierter als die freiwillige Alternative ist, wird er vom Central Arbitration Committee (CAC), einem staatlichen Schlichtungsorgan, begleitet.

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 sogenannten »political fund« der Gewerkschaft zu beteiligen. Diese Fonds werden verwendet, um entweder eine politische Partei direkt zu unterstützen oder spezifische Kampagnen der Gewerkschaft zu finanzieren. Seit 1913 ist eine Abstimmung der Mitglieder über den Fonds verpflichtend, seit 1984 muss diese alle 10 Jahre wiederholt werden.

In Erwidern auf die Streikwelle 2022 führte die Regierung den Strike (Minimum Service Levels) Act ein. Vorgeschrieben ist die Gewährleistung von Mindestleistungsstandards im Falle eines Streiks in sechs Sektoren: Gesundheitswesen, Feuerwehr und Rettungsdienste, Bildung, Verkehr, Kernkraftwerke und Grenzkontrolle.

Die Regelung sieht Folgendes vor: Nachdem der Streik aufgerufen ist, übermittelt der Arbeitgeber der Gewerkschaft eine Arbeitsanweisung mit einer Liste der Namen von Gewerkschafts- und Nichtgewerkschaftsmitgliedern, die nicht streiken dürfen, um den Mindeststandard im Betrieb zu gewährleisten. Die Gewerkschaft ist dann verpflichtet, ihre Mitglieder auf der Liste zu identifizieren und »angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Gewerkschaftsmitglieder, die in der Arbeitsanweisung genannt sind, diese befolgen.« Wenn die Gewerkschaft keine angemessenen Maßnahmen ergreift, verliert sie jeglichen Rechtsschutz für den Arbeitskampf und ihre Mitglieder verlieren ihren automatischen Kündigungsschutz für die Teilnahme an einem Streik. In vielen Fällen ist jedoch unklar, was unter angemessenen Maßnahmen zu verstehen ist und muss im Zweifelsfall wohl von Gerichten entschieden werden.

In einigen Bereichen wie der Bahn hatten Gewerkschaften und Arbeitgeber bereits Mindeststandardvereinbarungen ausgehandelt und angedeutet, dass sie ihre bestehenden Vereinbarungen anwenden werden. Da die Gewerkschaften selbst den Mitgliedern die Arbeitsanweisungen übermitteln, sollen sie durch das Gesetz gezwungen werden, im Sinne des Staates und der Arbeitgeber zu handeln und ihre Mitglieder zu überzeugen, den demokratisch abgestimmten Streik zu brechen. Aufgrund der rechtlichen Komplexität und der voraussichtlich geringen Auswirkung auf die Häufigkeit von Streiks und anderen Aktionen wird das Gesetz vermutlich nur selten zur Anwendung kommen. Dennoch stellt es die stärkste Bedrohung des Streikrechts in der heutigen Zeit dar.

GEWERKSCHAFTEN UND IHRE Kernaufgaben

Die Probleme britischer Arbeitnehmervertretungen sind mehrdimensional. 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 Scheinselbstständigen. Aktuell liegt der Organisationsgrad bei 22,3 Prozent. Ähnlich ist die Situation bei den Tarifverträgen: 26,6 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 immerhin etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer_innen tariflich bezahlt werden.

Der öffentliche und der private Sektor unterscheiden sich auch auf der Ebene der Tarifverhandlungen. Ersterer kennt noch die Aushandlung von Tarifverträgen auf Branchenebene, während im Privatbereich die Betriebs- oder gar Betriebsstätten-Ebene dominiert. Der Trend deutet auf eine zunehmend lokale und kleinteilige Tarifbindung hin, auch weil einzelne Betriebe nicht an Branchentarifverträge gebunden sind und daher bevorzugen, Vereinbarungen mit einzelnen Belegschaften auszuhandeln, in der Regel zugunsten des Arbeitgebers.

Nach dem Verlust der politischen und industriellen Macht Ende der 1980er Jahre herrschte innerhalb der Gewerkschaften in den letzten nahezu 40 Jahren das sogenannte »Dienstleistungsmodell«, das die Mitglieder als Konsument_innen statt als kollektive Akteure versteht und so auf die Herstellung von sozialer Gerechtigkeit als ultimatives Ziel der Gewerkschaftsarbeit verzichtet. Häufiger wurden Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Vertretung von einzelnen Mitgliedern und Weiterbildung priorisiert. Diese sehr wichtigen Leistungen am Arbeitsplatz trugen jedoch nicht zur politischen und industriellen Stärkung der Bewegung als Ganzes bei.

In den 1990er und 2000er Jahren setzten sich neue »Organising«-Ansätze durch, nicht zuletzt durch die vom TUC gegründete »Organising Academy«, ein Programm für Gewerkschaftsfunktionäre, das sowohl der heutige TUC-Generalsekretär Paul Nowak als auch die Generalsekretärin von Unite Sharon Graham abgeschlossen haben. Der Ansatz wurde durch Trends in der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung inspiriert. Heute ist die BFAWU führend in dieser Art der Gewerkschaftsarbeit und ihre Tochterkampagnen wie Leeds Gets Organised und Sheffield Needs a Pay Rise zielen darauf ab, dynamische, von Mitgliedern geführte Kampagnen mit den traditionellen Zielen der Mitgliederwerbung und der Aushandlung von Vereinbarungen mit Arbeitgebern in überwiegend nicht gewerkschaftlich organisierten Branchen zu verbinden. Diese Versuche waren teilweise erfolgreich, obwohl viele Gewerkschaften kaum Mittel für die Ausweitung dieser Art von Arbeit bereitgestellt haben.

Wie in anderen Industrieländern sind demografische und regionale Herausforderungen der Gewerkschaften zu beobachten. 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder sind über 50 Jahre alt und nur 4,2 Prozent zwischen 16 und 24 Jahre. Dies deutet darauf hin, dass junge Menschen in Sektoren arbeiten, in denen es kaum Gewerkschaftsaktivitäten gibt und dass sie darüber hinaus wenig Einfluss darauf haben, wohin sich die Gewerkschaftsaktivitäten in Zukunft richten werden. Das regionale Bild ist ebenfalls beunruhigend – die geringste Dichte im Land hat London mit einem Organisationsgrad von 17,6 Prozent und der Südosten mit 17,4 Prozent, was zeigt, dass die Gewerkschaften in den wachsenden wichtigen Wirtschaftsbranchen kaum präsent sind. In

den Mitgliederzahlen schlägt sich dies noch nicht nieder. Ein Anstieg der Aktivitäten junger Arbeitnehmer_innenausschüsse und Kampagnen weist allerdings darauf hin, dass eine Generation junger Gewerkschaftsaktivist_innen im Entstehen begriffen ist.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Trotz der rechtlichen und politischen Beschränkungen sind die Gewerkschaften heute noch immer politisch sehr aktiv. Das politische Engagement ist unter drei Kategorien zu fassen: basis- und kampagnenorientierte Politik, internationale Solidarität und Unterstützung bzw. Auseinandersetzung mit der Labour-Partei.

Nach der sehr engen Zusammenarbeit zwischen Labour und den ihr angeschlossenen Gewerkschaften unter der Führung von Jeremy Corbyn (2015 bis 2020) hat sich die Beziehung in den letzten drei Jahren abgekühlt. Spenden an Labour waren ein zentrales Instrument der Einflussnahme auf die Partei, aber die zunehmende Abhängigkeit von wohlhabenden Einzelpersonen und Unternehmen hat den Einfluss der Gewerkschaften verringert. Einige Gewerkschaften wie Unite haben aus politischen Gründen einen Teil ihrer Spenden zurückgehalten. Im Jahr 2020 spendeten die Gewerkschaften insgesamt 6,9 Millionen Pfund, im Jahr 2023 dagegen nur noch 5,9 Millionen an die Partei. Die Spenden von Unternehmen und Einzelpersonen sind von 2,3 Millionen im Jahr 2020 auf 14,5 Millionen im Jahr 2023 gestiegen.

Der geplante »New Deal for Working People« hat trotz der abgekühlten Beziehungen die meisten Gewerkschaften auf die Seite der Partei gezogen. Die stellvertretende Parteivorsitzende Angela Rayner hat einen gewerkschaftlichen Hintergrund und ist für die Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des »New Deal« verantwortlich, wie z. B. die Anhebung des Mindestlohns, die Abschaffung der Scheinselbstständigkeit, die Ausweitung des Krankengelds und die Einführung von flächendeckender Tarifbindung. Diese Agenda stellt eine radikale Abkehr von der seit Jahrzehnten üblich gewordenen Deregulierung des Arbeitsmarktes dar. Gewerkschaftsvertreter_innen waren maßgeblich an der Entwicklung der Agenda beteiligt, und der Generalsekretär des TUC Paul Nowak setzt sich regelmäßig in der Öffentlichkeit für diese Maßnahmen ein.

Das Image der Gewerkschaften hat sich durch eine wohlwollende Berichterstattung in den Medien und in der Öffentlichkeit seit 2022 verbessert. Viele empfanden Sympathie für streikende Arbeitnehmer_innen, die für reale Lohnerhöhungen kämpften, und insbesondere Pflegepersonal, Ärzt_innen und Lehrer_innen wurden von der Öffentlichkeit unterstützt. Umfragen zeigen, dass der Umfang der Streiks die Sympathie für die Gewerkschaften nicht verringert hat. Vielmehr ist die Unterstützung für die Gewerkschaften im Jahr 2022, dem Jahr mit den meisten Streiktage seit 1989, von 35 Prozent auf 37 Prozent in den Umfragen gestiegen. Ein Thema, das die Öffentlichkeit besonders bewegt, ist die sogenannte »fire and rehire«-Taktik der Arbeitgeber. Dies bedeutet, dass ein

Arbeitgeber die Verträge von Arbeitnehmer_innen kündigt, um sie (oder andere Erwerbssuchende) zu schlechteren Bedingungen wieder einzustellen. Die Entlassung von 800 Angestellten des Fährbetreibers P&O im März 2022, die noch am selben Tag von Beschäftigten einer Arbeitsagentur mit schlechteren Arbeitsverträgen ersetzt wurden, sorgte für Empörung unter den britischen Bürger_innen, von denen 75 Prozent ein Verbot dieser Praxis für richtig halten.

Die Streikwelle bot den Gewerkschaften eine neue Plattform, um über ihr gewohntes Publikum hinaus neue Gruppen zu adressieren, aber der mangelnde Mitgliederzuwachs und die Intensität der Streiks und Auseinandersetzungen haben sie daran gehindert, von diesem Engagement zu profitieren und an Wachstum und Stärke zu gewinnen. Bis zu einem gewissen Grad konzentrieren sich einige Gewerkschaften eher auf die laufenden Arbeitskämpfe als auf eine weitere Expansion. Die Gewerkschaften verfügen jedoch über erhebliche finanzielle Ressourcen. UNISON verfügt über ein jährliches Einkommen von rund 165 Millionen Pfund, Unite sogar über noch mehr. Würden diese Mittel konsequenter für Organisations- und Rekrutierungszwecke eingesetzt, könnte die Bewegung tatsächlich wachsen.

Die Gewerkschaften sind sich des negativen Trends bei den Mitgliederzahlen durchaus bewusst. Positive Entwicklungen und Ansätze sind vor allem an der Basis zu beobachten. Initiativen wie die »Strike Map«, eine virtuelle Karte, die Gewerkschaftsaktionen verzeichnet, oder »Organise Now!«, eine Beratungsstelle für Arbeitnehmer_innen, die ihre Kolleg_innen organisieren und helfen, eine Gewerkschaft zu gründen, sowie »Notes from Below«, ein Journal, das u. a. »Fragebogen für Arbeiter« beauftragt und Arbeitnehmer_innenthemen untersucht, zeigen, dass der Geist der Solidarität, der Selbstorganisation und der Entschlusskraft der Gewerkschaftsbewegung nach wie vor vorhanden ist. Er muss nur weiter gepflegt werden.

Michèle Auga, Büroleiterin, FES UK

James Hoxtor, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, FES UK

KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Globale und Europäische Politik | Hiroshimaastraße 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:
Matthias Weber
Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika
matthias.weber@fes.de

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

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.