

GROSSBRITANNIEN

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2023

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

POLITISCHE ENTWICKLUNG

Seit dem Frühjahr 2022 geht das Vereinigte Königreich durch eine Phase der wirtschaftlichen und politischen Turbulenz. Die sehr hohe Inflation von durchschnittlich 10,5 Prozent sowie die hohen Energiekosten bei gleichzeitig real sinkenden Löhnen führte zu einer sogenannten »Krise der Lebenshaltungskosten«. Diese wurde zum Kernthema des öffentlichen Diskurses und hob grundlegende Fragen des Wirtschaftens und der sozialen Versorgung in den Vordergrund der medialen Aufmerksamkeit. Zwischen Juli und Oktober wechselte die regierende Konservative Partei zweimal ihre*n Vorsitzende*n aus. In der Folge besetzten drei verschiedene Personen das Premierminister- und vier verschiedene Personen das Schatzkanzleramt. Das Bildungsministerium wechselte seit 2019 sogar sechs Mal die Führung. Diese Art der politischen »Drehtürmethode« führte bei vielen Wählerinnen und Wählern zu der Überzeugung, dass die jetzige Regierung den aktuellen politischen Herausforderungen nicht mehr gewachsen sei. Die großen Umbrüche der letzten Jahre, die Folgen der COVID-19 Pandemie und des Austritts des Vereinigten Königreiches aus der EU (Brexit), bleiben unerledigt, geraten aber wegen der dringenden wirtschaftlichen und sozialen Lage derzeit in den Hintergrund. Darüber hinaus führte diese Situation zu einer massiven Konfrontation zwischen den Gewerkschaften, deren Mitglieder zu Zehntausenden in den Ausstand traten, und der Regierung, die sich weigerte, ihrer Pflicht zu Verhandlungen nachzukommen.

Nach Monaten der Instabilität an der Spitze der Regierung und dem Rücktritt vieler Kabinettsmitglieder kündigte Premierminister Boris Johnson am 07.07.2022 seinen eigenen Abgang an. Der Untergang Johnsons lag nur zum Teil an »Partygate« – der Regelverletzungen der pandemiebedingten Bewegungseinschränkungen durch Regierungsfunktionäre während des Lockdowns. Zum Untergang Johnsons hatte außerdem beigetragen, dass er Parteikollegen – Owen Paterson und Chris Pincher – denen erwiesenermaßen Korruption

bzw. sexueller Missbrauch vorgeworfen wurde – befördert hatte. Den Rücktritt befördert hatte auch, dass Johnson vom Brexit-Abkommen abgesehen, eine Vielzahl von programmatischen Vorschlägen nicht durchsetzen konnte. Noch immer wartet er – nun als Hinterbänkler – auf die Chance einer wohl möglichen spektakulären Wiederkehr in die erste Reihe der Politik. Er sieht sich noch immer als Heilsbringer, der die mittlerweile programmlose und gesplante Tory-Partei vereinigen könne.

Zur Nachfolgerin Johnsons wurde Außenministerin Liz Truss gekürt, die sich mit der Unterstützung ihres Vorgängers und der Ankündigung eines radikalen wirtschaftsliberalen Programms im Kampf gegen den zurückgetretenen Schatzkanzler Rishi Sunak durchsetzte. Truss und ihr Vertrauter Kwasi Kwarteng verfolgten einen »Growth Plan«, einen Kurs der radikalen Steuersenkungen wie z. B. der Abschaffung des Spitzensatzes für Topverdiener, was die stagnierende Wirtschaft mit einem Schlag wiederbeleben sollte. Der anstehende Winter und steigende Energiekosten zwangen die Regierung jedoch, gleichzeitig ein durch Staatsschulden finanziertes Entlastungspaket in Form eines Energiepreisdeckels zu übernehmen, dessen Umsetzung 130 Milliarden Pfund kostete. Diese waghalsige Politik führte zu einem universalen Verlust an Vertrauen bei Investoren und Panik an den Finanzmärkten. Das Pfund fiel auf den tiefsten Stand seit 1985. Die staatliche Kreditaufnahme verteuerte sich massiv und der Wert langfristiger Staatsanleihen brach zusammen. Die Bank of England sah sich gezwungen, Staatsanleihen unter großen Verlusten anzukaufen. Das Debakel führte zum Untergang der Regierung Truss und die Premierministerin trat am 20.10.2022 nach nur 50 Tagen im Amt zurück. Rishi Sunak wurde – ohne Gegenkandidaten – zum Parteivorsitzenden gewählt und versucht seither die Regierung wieder auf einen stabileren Kurs zu bringen, die Wahlprognosen seiner Partei zu verbessern und den Verlust von etwa 200 Sitzen für die Tories zu verhindern.

Auch in den »devolved nations« (Wales, Schottland, Nordirland) gab es historische Entwicklungen. So wurde Sinn Féin im Mai 2022 zum ersten Mal die größte Partei im nordirischen Parlament, dem Stormont. Die unionistische De-

mocratic Unionist Party (DUP) verweigert seither die vorgesehene Wahl einer Regierungschefin aus dem siegreichen nationalistisch-republikanischen Lager. Für diesen Posten hatte Sinn Féin ihre nordirische Vorsitzende Michelle O’Neill ins Rennen geschickt. Als Feigenblatt instrumentalisieren die Unionisten seither das Northern Ireland Protocol das im UK-EU Trade and Co-operation Agreement (TCA) vorschreibt, dass Nordirland unter bestimmten Bedingungen weiterhin im EU-Binnenmarkt verbleibt. Das Protokoll würde, so die DUP, die Souveränität des Vereinigten Königreichs verletzen und man werde so lange auf eine Zusammenarbeit mit Sinn Féin verzichten, bis eine alternative Lösung gefunden sei. Nach fast einem Jahr ohne Regionalregierung in Nordirland verabschiedeten die britische Regierung und die EU-Kommission am 27.02.2023 das so genannte »Windsor Framework«, welches die Ein- und Ausfuhrbedingungen insbesondere zwischen Nordirland und Großbritannien etwa für Lebens- und Arzneimittel vereinfachen soll. Der wichtigste Teil der Vereinbarung, der sogenannte »Stormont Brake« – eine Art Veto-Recht des nordirischen Parlaments in Hinsicht auf neue EU-Vorschriften – wurde am 22.03.23 vom Unterhaus in Westminster verabschiedet, allerdings ohne die Unterstützung der DUP und der ultra-euroskeptischen »European Research Group« einiger Tory-Abgeordneten. Die DUP verweigert weiterhin die Bildung einer Regierung in Belfast. Damit steht die langfristige Aufrechterhaltung der seit 1998 im Karfreitagsabkommen verankerten »Power-Sharing« Ordnung in Nordirland weiterhin in Frage.

Völlig unerwartet kündigte am 15.02.23 Nicola Sturgeon in Schottland ihren Rücktritt als schottische Regierungschefin und Vorsitzende der Schottischen Nationalpartei (SNP) an und löste damit ein mediales Erdbeben aus. Sie stand ununterbrochen seit 2014 an der Spitze der SNP und damit der schottischen Regierung. Als Grund ihrer Entscheidung wird von der Presse ein innerparteilicher Streit um die Unabhängigkeitspolitik angeführt. Sturgeons Regierung veröffentlichte einen Gesetzentwurf für ein zweites Unabhängigkeitsreferendum, dessen Verfassungsmäßigkeit vor dem höchsten britischen Gericht, dem Supreme Court, jedoch nicht Stand hielt. Sturgeon eskalierte daraufhin das Verhältnis zu London, in dem sie die nächste Wahl zum Unterhaus als ein de facto Referendum bezeichnete. Dieses Vorhaben habe einen Konflikt in der Partei um das richtige Vorgehen offengelegt. 2019 gewann die SNP zwar 48 der insgesamt 59 Sitze in Westminster, aber nur mit 45 Prozent der Stimmen. Geht man darüber hinaus von einem Zuwachs bei Labour aus, würde die SNP höchstwahrscheinlich Sitze verlieren und damit erst recht keine Legitimation haben diese Abstimmung als ein »zweites Referendum« umzuwidmen. Nach einem bitteren Machtkampf entschied sich die seit 2021 um 50000 Personen gesunkene SNP-Mitgliedschaft dafür, den Vorsitz an den ehemaligen Gesundheitsminister Humza Yousef zu vergeben. Yousef gilt zwar als Wunschkandidat Sturgeons, tritt von ihr jedoch ein schweres politisches Erbe an.

Die nächste Unterhauswahl muss vor Januar 2025 stattfinden. Viele Beobachterinnen und Beobachter rechnen mit einem Labour-Sieg. Auf Seiten von Labour geht diese Hoffnung mit dem Wunsch auf eine Verbesserung der Lebensbedingungen

der britischen Arbeitnehmerschaft einher. Aufgrund des Wahlsystems, des First-Past-the-Post, ist dieser Sieg trotz positiver Umfragewerte jedoch nicht garantiert und so versuchen die progressiven Kräfte, den Druck für einen Politikwechsel aufrecht zu erhalten. Viele Arbeitnehmer*innen und Gewerkschafter*innen aus den Bereichen Transport, Gesundheit, Ausbildung, Öffentliche Dienste und auch dem privaten Sektor beteiligten sich zuletzt an breiten Arbeitskämpfen, um gegen den sinkenden Lebensstandard zu protestieren. Zwischen Juni und Dezember 2022 traten so viele Arbeitnehmer*innen in den Ausstand wie seit 1989 nicht mehr. Diese Streikwelle kann einerseits auf die Lebenshaltungskostenkrise zurückgeführt werden. Andererseits ringen die Gewerkschaften aber auch um ihre Existenz: die Tory-Regierung drohte den Arbeitnehmerverbänden mit einer erheblichen und vermutlich illegalen Einschränkung des Streikrechts. Der soziale Dialog hat sich dadurch scharf politisiert.

WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die britische Volkswirtschaft befindet sich in einer komplizierten Lage. Die Ursache der schwachen gesamtwirtschaftlichen Leistung liegt an einer Kombination aus ideologisch verhärteter Austerität seit 2010 und den mit dem Brexit und der Pandemie zusammenhängenden Wirtschaftsschocks. Das jährliche Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) stagnierte in den 2010er Jahre bei ungefähr einem Prozent. Das konservative Sparprogramm sollte die Schuldquote durch extreme Haushaltskürzungen und ohne Steuererhöhungen ausgleichen. Die Folgen dieser Politik sind eine steigende gesellschaftliche Ungleichheit, niedrigere Löhne, mangelnde Investitionen in die Infrastruktur und ein geschwächtes Sozialversicherungssystem. Nach der Analyse der Denkfabrik Progressive Economy Forum verzichtete der britische Staat seit 2010 auf ein Investitionsvolumen von etwa 500 Milliarden Pfund. Darüber hinaus steht die Volkswirtschaft nach dem Austritt aus der weltgrößten Freihandelszone noch vor erheblichen Anpassungen.

Die mit dem Brexit verbundenen Unsicherheiten und Risiken schränkten die britische Wirtschaft schon vor der Corona-Pandemie ein. So konnte 2018 und 2019 nur ein Wirtschaftswachstum von 1,3 Prozent bzw. 1,4 Prozent verzeichnet werden. 2020 trafen die Auswirkungen der Pandemie die britische Wirtschaft dann besonders stark. Das BIP brach um 9,9 Prozent ein. Im Vergleich dazu fiel es im Euroraum nur um 6,8 Prozent. Damit ist die britische Wirtschaft im Jahr 2020 so stark geschrumpft wie mindestens seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr; britische Medien sprachen von dem schlechtesten Jahr seit 1709. Die aufwendige und erfolgreiche Impfkampagne im Frühjahr 2021 führte zwar zunächst dazu, dass sich die wirtschaftliche Lage schneller erholte als prognostiziert. Das von der OECD für 2021 ursprünglich berechnete Wirtschaftswachstum von 6,9 Prozent sank 2022 aber wieder auf 4,1 Prozent.

Verschärft durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine stieg 2022 die Inflation in ungeahnte Höhen und traf die britische Wirtschaft erneut schwer. Während die Reallöhne die

steigenden Preise von Lebensmitteln und Energie nicht auffangen konnten, schrumpfte wegen der damit verbundenen mangelnden Nachfrage das BIP auf 0,4 Prozent. Das Vereinigte Königreich war das einzige G7-Mitgliedsland, das die Wachstumsrate der Vorpandemiezeit nicht wiedererlangen konnte. Nach Daten des IWF ist die Prognose für 2023 noch weniger optimistisch: das BIP werde 2023 nur um 0,4 Prozent wachsen. Die Inflation erreichte Dezember 2022 mit 14 Prozent ihren Höhepunkt, sie blieb bis zum Anfang 2023 kurz über 10 Prozent und stieg März 2023 gegen alle Erwartungen noch einmal um 0,3 Prozent an. Profiteure dieser Lage sind Energiefirmen und Supermärkte. Die Energiefirma Centrica, die im Besitz von »British Gas« ist, meldete eine verdreifachte Profitrate seit 2021 mit einem Gewinn von drei Milliarden Pfund. Eine Analyse von Unite the Union gibt an, die durchschnittliche Gewinnmarge von Unternehmen sei um 50 Prozent gestiegen, selbst wenn die Energiefirmen nicht mitgerechnet würden. Als einen sozialen Ausgleich führte die Regierung Johnson erst nach sehr lauten Forderungen der Opposition eine Zufallsgewinnsteuer ein.

Um das Inflationswachstum zu bekämpfen hob die Bank of England mehr oder weniger im Einklang mit der Federal Reserve die Zinssätze, die Ende März 2023 bei 4,25 Prozent lagen, sage und schreibe elf Mal an. Der Bank of England Chef Andrew Bailey verlangte im Februar 2022 Lohnzurückhaltung von den Gewerkschaften. Nicht in Betracht nahm er dabei, dass sich die Hypotheken-Zinsen für vier Millionen Menschen seit der gescheiterten Steuerpolitik von Liz Truss zum Teil verdreifacht haben. Viele, insbesondere jüngere Menschen haben seither mit unbezahlbaren und steigenden Wohnkosten sowie Rückständen zu kämpfen.

Die Umbrüche der letzten Jahre sorgten auch am Arbeitsmarkt für Turbulenzen, dies gilt insbesondere für die Corona-Krise. Während die Arbeitslosenquote vor der Pandemie mit rund 3,8 Prozent auf einem sehr niedrigen Niveau lag, stieg die Quote durch Corona deutlich an. Durch das »furlough scheme« – einer britischen Version des Kurzarbeitergelds – war es möglich 9,5 Millionen Arbeitsplätze zeitweise zu erhalten. Der leichte wirtschaftliche Aufschwung nach der Pandemie sorgte für einen leichten Trend zu weniger Arbeitslosigkeit, die Ende 2022 offiziell bei 3,7 Prozent lag.

Wie in anderen europäischen Ländern auch leidet der britische Arbeitsmarkt unter einem Fachkräftemangel. Dies hat Auswirkungen auf die Löhne, auch wenn diese keinen Inflationsausgleich erhalten. Derzeit sind im Pflege- und Gesundheitssektor 200 000 und im Gastgewerbebereich bis zu 150 000 Stellen offen. Hierbei spielt der Brexit eine wichtige Rolle: Seit 2016 fiel die Einwanderung von EU-Bürger*innen ins Vereinigte Königreich um 72 Prozent, die Einwanderung aus nicht-EU-Ländern stieg im gleichen Zeitraum um 95 Prozent. Darüber hinaus verließen seit dem Anfang der Pandemie über 500 000 Arbeitnehmer*innen den Arbeitsmarkt wegen Krankheit. Insgesamt liegt die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter, die aus gesundheitlichen Gründen unfähig sind zu arbeiten, bei 2,5 Millionen. Die Lösung des Fachkräftemangels wird von Expert*innen als absolute Priorität eingestuft. Einig ist man sich aber auch, dass Arbeits-

marktreformen ohne Reformen im Gesundheitswesen, des Sozialversicherungssystems und der Sozialfürsorge nicht nachhaltig sein werden.

Der britische Arbeitsmarkt ist seit jeher von einem niedrigen Lohnniveau geprägt. Die Reallöhne des Öffentlichen Dienstes wie beispielsweise im Gesundheits- oder Bildungswesen sind seit 2010 nicht gestiegen. Die Lohnzurückhaltung hat Auswirkungen auf den Lebensstandard: Vor 2007 war das durchschnittliche Haushaltseinkommen in Großbritannien noch höher als in Frankreich oder Deutschland, 2018 lag es aber bereits neun Prozent beziehungsweise 16 Prozent darunter. Die Lohnanpassung an die Inflationsrate ist die zentrale tarifpolitische Forderung der aktuellen Streikwelle. Weiterhin ist das Vereinigte Königreich eine der dereguliertesten Volkswirtschaften der Welt. Diese Deregulierung führt zu einer immer größer werdenden Anzahl von Scheinselbstständigen und Beschäftigungsverhältnisse mit so genannten »0-Stunden-Verträgen«. Solche Verträge bieten keinerlei Beschäftigungs- und Lohnsicherheit, da die Bezahlung flexibel nach geleisteten Arbeitsstunden erfolgt, über deren Volumen allein der Arbeitgeber entscheidet. Basisgewerkschaften wie United Voices of the World (UVW) und Independent Workers of Great Britain (IWGB) beschäftigen sich hauptsächlich mit der Bekämpfung dieser Art von prekärer Arbeit sowie mit der Organisation von Plattformbeschäftigten.

Jede*r fünfte Brit*in lebt in Armut. Fast die Hälfte von ihnen gehört zu den sogenannten »Working Poor«, also zu den Menschen, die trotz einer vorhandenen Arbeitsstelle als arm eingestuft werden. Durch die Pandemie und die damit verbundenen Lockdowns wurden weitere 900 000 Menschen in Armut gedrängt. Die Dramatik der Situation wird durch die Statistik deutlich, die den größten Rückgang des Lebensstandards seit Beginn der Aufzeichnungen verzeichnet. Nach Angaben der Joseph Rowntree Foundation verzichteten während des Winters 2022–23 rund 70 Prozent der Familien, die in Armut erleben entweder auf das Heizen oder auf Lebensmittel.

Unter dem Stichwort »Universal Credit« wurden Anfang der 2010er Jahre die verschiedenen Leistungen der britischen sozialen Versicherung zusammengeführt und vereinfacht. Der »Universal Credit« wird von knapp sechs Millionen Menschen in Anspruch genommen, von denen 40 Prozent Arbeit haben. Die Gesamtanzahl der Empfänger stieg seit dem Beginn der Pandemie um 90 Prozent. Seit dem Sommer 2022 soll die Anzahl der Empfänger weiter deutlich angestiegen sein. Es wurden jedoch bisher keine aktuelleren Daten veröffentlicht. Die Schere zwischen den unterschiedlichen Einkommensgruppen klafft weiterhin breit auseinander und die Einkommensungleichheit ist seit Jahren eine der höchsten in Europa (Gini-Koeffizient von 0,37 lt. OECD-Data).

Eine weitere grundsätzliche Herausforderung jeder Regierung der nächsten zehn Jahre ist die mangelnde Industriestrategie des Vereinigten Königreichs. Das schwache Produktivitäts- und Reallohnwachstum des letzten Jahrzehnts führte zur wirtschaftlichen Stagnation, die mit gezielten

Investitionen behandelt werden müsste. Ein Beispiel hierfür ist Britishvolt, ein Lieblingsprojekt der Johnson Regierung. Das Unternehmen sollte Lithium-Ionen-Akku herstellen, stand aber wegen mangelnder Direktinvestitionen kurz vor dem Aus. Damit wäre Großbritannien die einzige Batteriefabrik für Elektroautos abhandengekommen. Während der noch produktive Dienstleistungssektor Anlass zu Optimismus gibt ist über einen Zeitraum von 10 bis 15 Jahren mit einem Zuwachs von Handelsbarrieren um 5 bis 20 Prozent zu rechnen. Mit anderen Worten, die britische Wirtschaft verliert mittel- bis langfristig an Kapazität und an Wettbewerbsfähigkeit.

Ein Indikator hierfür ist das britische Handelsdefizit, welches 2021 und 2022 weiter anstieg. Trotz der Abwendung eines harten wirtschaftlichen Bruchs mit der EU, stiegen die bürokratischen Hürden bei der In- und Ausfuhr von Produkten. Die Zukunft des Handels zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich wird von der Regierung durch einen neuen Gesetzentwurf zusätzlich gefährdet. Das Retained EU Law (Revocation and Reform Bill) soll bis zum Ende 2023 alle im Vereinigten Königreich rechtlich bindenden EU-Gesetze entfernen, die noch nicht vom britischen Parlament verabschiedet worden waren. Das Gesetz stößt auf Widerstand in verschiedenen Lagern. Selbst innerhalb der Regierung warnen Stimmen, die vor einer Überlastung der Verwaltung warnen. Unternehmerdachverbände und Gewerkschaften weisen auf die Gefahr hin, dass das Gesetz das im Handelsabkommen verankerte sogenannte »Level Playing Field« verletze und damit Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht und Arbeitnehmer*innenrechte riskiere. Das Handels- und kooperationsabkommen sieht ein Monitoring vor, um ähnliches zu verhindern. Die beratenden Organe im Monitoring-Prozess, die »Domestic Advisory Groups« aus Vertretern der Zivilgesellschaft und der Gewerkschaften versuchen ihren Einfluss geltend zu machen, damit die EU-Richtlinien wie vorgesehen weiter implementiert werden und es zu keinem Dumping kommt.

In der allgemeinen Wahrnehmung der Krise darf das Gesundheitssystem, eine der wichtigsten Errungenschaften der britischen Gesellschaft nach dem Zweiten 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, nachdem die Zuwanderung aus Europa nachgelassen hat. Es tun sich enorme Lücken in der Gesundheitsversorgung auf. Hinzu kommt, dass die chronische Unterfinanzierung sowie die Alterung der britischen Gesellschaft den NHS zunehmend unter Druck setzen. So befand sich im März 2023 ein Rekord von 7,2 Millionen Patienten in England auf Wartelisten. Auch bezüglich der Wartezeiten in der Notaufnahme brach der NHS Negativ-Rekorde.

Im Herbst 2023 wurden dem NHS drei Milliarden Pfund im Staatshaushalt zugewiesen, eine Summe die Denkfabriken und Gewerkschaften als absolut unzureichend bezeichneten. Die Krise des Gesundheitsdienstes führte zu umfangreichen gewerkschaftlichen Aktionen: Krankenpfleger*innen,

Ärzte im Praktikum, Beschäftigten des Rettungsdienstes und andere Krankenhausbeschäftigte traten in den Ausstand. Das als sehr gemäßigt bekannte Royal College of Nursing (RCN) rief erstmalig in seiner 107-jährigen Geschichte zur Arbeitsniederlegung auf. Im März 2023 wurden den NHS-Beschäftigten ein Lohnanstieg von 5 Prozent zugesagt, die Zustimmung der Gewerkschaftsmitglieder steht noch aus.

GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

Die britischen Gewerkschaften befinden sich heute in einer schwierigen politischen Situation. Die unter Thatcher begonnenen Attacken auf die Arbeitnehmer*innenvertretungen haben tiefe Spuren in der Wirtschaft und der Gesellschaft hinterlassen. Seither sind die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften gesunken, ihre Organisationsdichte hat stark nachgelassen und ihre Fähigkeit, die Interessen der Arbeitnehmer*innen durch Streiks durchzusetzen, ist stark zurückgegangen. Diese strukturellen Schwierigkeiten verhindern einen dynamischen Wiederaufbau der Gewerkschaftsbewegung.

Im Vergleich zu europäischen Ländern wie Deutschland bestehen im Vereinigten Königreich wenige Institutionen der Mitbestimmung oder des sozialen Dialogs. Wie bei den Haltungen von Labour und den Tories zur letzten Streikwelle zu sehen ist, steht die Politik den Gewerkschaften bestens gleichgültig, schlimmstenfalls antagonistisch gegenüber. Das Kollektivinteresse der Arbeitnehmenden äußert sich daher schneller als z. B. in Deutschland in Arbeitskämpfen.

Erst in den letzten Jahren, beginnend mit den Auswirkungen der Finanzkrise auf die britische Gesellschaft und verstärkt durch den Brexit sowie die Corona-Krise hat sich die gesellschaftliche Wahrnehmung der Gewerkschaften verändert. In der Corona-Krise und während der Lockdowns war die Solidarität und Unterstützung der Gewerkschaften besonders stark. Während dieser Zeit konnten die Gewerkschaften ihre kollektive Stärke nutzen, um in Form eines Ad-hoc-Sozialen-Dialogs mitzuentcheiden, wie Arbeitnehmer*innen vor den Auswirkungen der Krise geschützt werden könnten. Der Dachverband TUC spielte beispielsweise eine entscheidende Rolle in der Ausarbeitung der britischen Version des Kurzarbeitergeldes. Zudem konnten in Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern Kurzarbeit mit voller Lohnfortzahlung ausgehandelt werden.

Durch die Streikwelle entstand eine größere Sichtbarkeit der Gewerkschaften. Einzelne Vertreter erlangten große Beliebtheit wie der unverblümt laute Generalsekretär der Transportgewerkschaft Mick Lynch. In Kombination mit der allgemeinen politischen Stimmung durch die Krise der Lebenshaltungskosten bietet sich den Gewerkschaften dadurch eine Chance, mit neuem Selbstvertrauen in die Öffentlichkeit zu treten. Diese Mischung aus gewachsenem Selbstvertrauen und die große Begierde an der Gewerkschaftsbasis, die Bewegung wieder neu und dynamisch aufzubauen, gibt Anlass zur Hoffnung.

GEWERKSCHAFTEN IN GROSSBRITANNIEN – FAKTEN UND DATEN

HISTORISCHE ASPEKTE

Die britische Gewerkschaftsbewegung entstand aus Selbsthilfegruppen und gemeinnützigen Vereinen der 17. und 18. Jahrhunderts. Mit der Industrialisierung Großbritanniens und der aus der Einwanderung in die Städte entstehende Massengesellschaft formierte sich eine kollektive Machtbasis der arbeitenden Massen. Im Anschluss an die 1870er Jahre begann eine Ära des »New Unionism«, einer Bewegung, die sich nicht nur für die Rechte der Fachkräfte, sondern auch die der nicht ausgebildeten Arbeitskräfte einsetzte und zum ersten Mal allgemeine Gewerkschaften gründete. In dieser Entwicklung oft unterschätzt wird die Rolle von Frauen und die migrantischer Arbeitnehmer*innen aus Irland. So gingen 1888 in Ost-London in einem der größten je stattgefundenen Streiks hunderte nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeiterinnen einer Streichholzfabrik in den Ausstand. Im darauffolgenden Jahr begannen Gas- und Hafearbeiter*innen mit Massenstreiks, die als Initialzündung der modernen Gewerkschaftsbewegung gelten.

Kurz vor der offiziellen Legalisierung der Gewerkschaftsbewegung wurde 1868 in Manchester der Trades Union Congress TUC als einer der Dachverbände gegründet. Enttäuscht von bisherigen liberalen Bündnispartnern im Parlament gründete der TUC zusammen mit der Independent Labour Party, der Social Democratic Federation und der heute immer noch Labour-nahen Fabian Society im Jahr 1900 das »Labour Representation Committee« (LRC), aus der sich später die bis heute bestehende Labour-Partei entwickelte.

In den 1970er Jahren erreichte die Gewerkschaftsbewegung mit 13 Millionen Mitgliedern und einem Organisationsgrad von 50 Prozent ihren historischen Höhepunkt. Die Wirtschaftskrise der 1960er und -70er Jahren führte zu verschiedenen Auseinandersetzungen mit der Regierung. Das Bemühen vieler Politiker*innen aller politischen Richtungen, ein

neues System der industriellen Beziehungen einzuführen – darunter der Donovan Report 1968 und das Papier von Labour Ministerin Barbara Castle »In Place of Strife« 1969 – wurde durch die große Stärke der Gewerkschaften verhindert. Es fiel der Regierung von Margaret Thatcher zu, die Machtfrage zu stellen. Mitte der 1980er Jahre wurde der lange und blutige Streit mit den Bergarbeitern zum Wendepunkt, als die gewerkschaftliche Organisation schwieriger wurde und die politische Stimmung sich zum Nachteil der Gewerkschaften geändert hatte.

Der Geist dieser Niederlage verfolgt die Gewerkschaftsbewegung bis zum heutigen Tag. Die gewerkschaftsfeindlichen Gesetze Thatchers begrenzten den gewerkschaftlichen Spielraum. Neue Ansätze gewerkschaftlicher Organisation wurden getestet, ohne dass dies eine echte positive Transformation auslöste. Mit dem Wahlsieg von David Cameron setzte sich die Politik der legalen Barrieren für Arbeitskämpfe fort und im Trade Union Act von 2016 wurden noch höhere Streikhürden festgelegt.

Heute erleben die Gewerkschaften in einer Art Wiedergeburt eine seit langem nicht da gewesenen Unterstützung der Bevölkerung. Dies hatte bislang jedoch keine Auswirkungen auf ihre rechtliche Lage.

GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT

Der Dachverband Trades Union Congress (TUC) und seine 48 Einzelgewerkschaften hat die Gewerkschaftslandschaft in England und Wales geprägt. In Schottland agiert der Scottish Trades Union Congress (STUC), gegründet 1897, als unabhängiger Dachverband, der die schottischen Einzelgewerkschaften vertritt. Die Anzahl der Mitglieder lag nach zuletzt veröffentlichten Daten des Jahres 2021 bei 6,44 Millionen, davon 2,54 Millionen im privaten Sektor und 3,9 Millionen im öffentlichen Sektor. Der insgesamt Organisationsgrad lag 2021 bei 23,1 Prozent. In öffentlichen Bereichen wie Bildung, Gesundheit und Verwaltung sind zwischen 40 und 50 Prozent der ge-

Tabelle 1
Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände in Großbritannien

Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Trades Union Congress, TUC (Gewerkschaftskongress)	Generalsekretär: Paul Nowak Stv. Generalsekretär: Kate Bell	5 330 520	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)	Generalsekretärin: Doug Nicholls (scheidend); Gawain Little (designiert)	240 000	–

samten Arbeitnehmerschaft gewerkschaftlich organisiert. In der Herstellung 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. Dieses Wachstum liegt höchstwahrscheinlich in der Sichtbarkeit des Streiks begründet und in der großen Identifikation großer Teile der besorgten Öffentlichkeit mit seinen Themen. Ein negativer Trend von sinkenden Mitgliederzahlen zeigt sich allerdings in dem seit der Pandemie erkennbaren Arbeitsplatzabbau im privaten Sektor. Die Entlassung von 800 Beschäftigten des Fährbetreibers P&O im März 2022, die noch am selben Tag von Beschäftigten einer Arbeitsagentur mit schlechteren Arbeitsverträgen ersetzt wurden, ist ein Beispiel für die heikle Atmosphäre, in der Gewerkschaften heute tätig sind.

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, Ingenieure und Schiffbauer sowie Künstler 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 aufrecht zu erhalten. 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. 2021 hatte UNISON gut 1,2 Millionen Mitglieder. 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. Die Mitglieder können in einen Fond einzahlen, der auch die Labour-Partei unterstützt. Der General Political Fund fördert Anti-Rassismus-Projekte sowie lokale Kampagnen gegen Privatisierung und den Verkauf staatlicher Sozialwohnungen. UNISON ist auch Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO) einem Verbindungsglied zur Labour Party. Bei der Wahl des Labour-Parteivorsitzenden 2020 unterstützte UNISON den jetzigen Parteiführer Keir Starmer.

Unite the Union (Unite) entstand im Mai 2007 durch den Zusammenschluss der zweit- und drittgrößten Gewerkschaften Amicus und Transport and General Worker's Union. 2021 hatte die Gewerkschaft knapp 1,2 Millionen Mitglieder, davon mehr als Zweidrittel Männer. Unite ist stärker im Privatssektor organisiert als im Öffentlichen Sektor, hat aber dennoch mindestens 200 000 Mitglieder im Öffentlichen Sektor. Unite ist in fast allen Bereichen der Wirtschaft vertreten, u. a. bei Kraftfahrzeughherstellern, Druckereien, im Finanz-, Straßen- und Transport-sowie im Gesundheitssektor. Unite ist eine demokratische kampagnenorientierte Gewerkschaft, die ebenfalls über eine Abteilung für Nichtarbeitende wie z. B. Rentner, junge Menschen und Arbeitslose verfügt. Unite hat einen Political Fund, der genutzt wird, um Kampagnen zu Themen wie Situation des NHS, Arbeitnehmer*innenrechten und generellen Fragen im Bereich Arbeit und Soziales zu unterstützen. Seit 1984 müssen die Gewerkschaften alle zehn Jahre die Weiterführung des Political Funds von ihrer Mitgliedschaft überprüfen lassen. Diese Wahl findet bei Unite im Mai 2023 statt. Auf Grund von Unstimmigkeiten mit der Labour Parteiführung um die Zahlung von 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. Aktuell bleibt die Gewerkschaft aber der größte Financier der Partei. Unite ist ebenfalls Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO), hat aber darüber hinaus aber auch selbst eine eigene politische Struktur mit dem »Regional Labour Party Liaison Committees« und einem »National Labour Party Liaison Committee«, welche die Unite Positionen gegenüber der Partei implementieren sollen. Gewählt werden diese Vertreter*innen von Mitgliedern auf regionalen Konferenzen in einem Abstand von drei Jahren. 2008 gründete Unite mit United Steelworkers eine neue globale Gewerkschaft an: Workers Uniting. Dieser Gewerkschaftsverband hat 3 Millionen Mitglieder in Großbritannien, Irland, Nordamerika und in der Karibik.

Die GMB wurde am 31. März 1889 gegründet. Im Jahre 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. Im Jahre 1982 wurde sie in General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union umbenannt. Die gut 500 000 Mitglieder sind alle Teil einer lokalen Niederlassung. Jede dieser Branches ist Teil einer der 9 GMB Regionen. Außerdem sind die Mitglieder in einer der drei industriellen Sektionen von GMB verpflichtet. Jede Sektion wird von einem National Secretary geleitet. Die National Secretaries und der National Officer berichten regelmäßig an das Section National Committee, das den GMB Central Executive Council berät. GMB 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. Bei der letzten Wahl des Labour-Parteivorsitzenden unterstützte GMB Lisa Nandy, die für eine neue Art der Politik warb, um die verlorenen Stimmen und Wahlkreise in den ländlichen Regionen zurück zu gewinnen. Auch GMB ist Mit-

Tabelle 2
Die wichtigsten Branchen- bzw. Einzelgewerkschaften in Großbritannien

Branchenverband / Gewerkschaft	Dachverband	Vorsitz / stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
UNISON	TUC	Generalsekretärin: Christina McAnea	1 184 990	EPSU, PSI
Unite the Union, UNITE	TUC	Generalsekretärin: Sharon Graham	1 130 045	IndustriAll, IndustriAll Europe; Uni Europe, ETF, EFBWW, EPSU, EFFAT, IndustriAll, 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

glied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO). Sie ist die erste britische Gewerkschaft mit einem Büro in Brüssel und sehr engagiert in den EU-Gesetzgebungsverfahren für Arbeitnehmerrechte, Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitsschutz. International bekannt wurde GMB in letzter Zeit für ihre Unterstützung der Beschäftigten eines Amazon-Warenlagers, die sich gewerkschaftlich organisieren wollten.

Einer 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. Ein großer Verein der Deliveroo-Arbeitnehmer*innen sowie von anderen Plattformfirmen gehört zu IWGB. 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

Der rechtliche Rahmen für Gewerkschaftsarbeit hat sich seit der Regierung Thatcher stark verändert. Ein Teil der Veränderungen bewirkte eine durchaus positiv zu bewertende höhere Transparenz der Gewerkschaftsstrukturen gegenüber ihren Mitgliedern. So wurde Abläufe wie Streikabstimmungen demokratischer geregelt, Wahlen von Funktionär*innen wurden Bestimmungen auferlegt und sogenannte »closed

shops« – Betriebe, in denen nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt werden durften – verboten. Gleichzeitig zielten die Veränderungen aber auch darauf, Arbeitskämpfe teurer, komplizierter und damit seltener zu machen. Die Einschränkungen des letzten Trade Union Acts von 2016 prägen die Arbeitsbedingungen von Gewerkschaften noch heute maßgeblich. So müssen 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.

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 Branchenebene übernehmen Gewerkschaften bzw. eine gewerkschaftlich organisierte und rechtlich anerkannte Gruppe von Beschäftigten (der sogenannte »bargaining unit«). Um als Gewerkschaft Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern führen zu können wird ein Anerkennungsvertrag (»recognition agreement«) benötigt, der entweder nach einem freiwilligen (»voluntary«) oder gesetzlichen (»statutory«) Vorgehen abgeschlossen wird. Bei einer freiwilligen Anerkennung, die insgesamt öfter vorkommt, stimmt der Arbeitgeber dem Antrag der Gewerkschaft einfach zu. Bei einer gesetzlichen 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 so genannten »Political Fund« der Gewerkschaft zu beteiligen, oder auch nicht. 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.

Trotz der verfahrensrechtlichen Einschränkungen überwinden heute viele Gewerkschaften auf der Betriebsebene die Abstimmungshürde um zu einem Streik aufzurufen. Die letzte Streikwelle löste deshalb eine regelrecht autoritäre Reaktion der konservativen Regierung aus. Ein neues Streikgesetz (Strikes Bill, Minimum Level Services) soll die Gewerkschaften dazu zwingen, einige ihrer Mitglieder trotz des Streiks arbeiten zu lassen, was den Arbeitskampf selbstredend massiv untergräbt. Die Regierung behauptet, dies sei in Europa gängige Praxis. Doch in 85 Prozent der europäischen Länder, in denen es solche Gesetze gibt, werden Tarifverhandlungen nicht von der Regierung erzwungen, sondern zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt. Der gewerkschaftliche Dachverband Trades Union Congress (TUC) will das Gesetz juristisch anfechten, und die Gewerkschaften haben bereits konzertierte Arbeitskämpfe dagegen organisiert. Mit diesem Gesetz hat sich die politische Brisanz der Streikwelle abermals verschärft.

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 23,1 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 immerhin etwa 15 Prozent der Arbeitnehmer*innen tariflich bezahlt werden.

Der öffentliche und der private Sektor unterscheiden sich auch in der Ebene der Tarifverhandlungen. Der öffentliche Sektor 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, ihre eigenen Bedingungen auszuhandeln.

Nach dem Verlust der politischen und industriellen Macht Ende der 80er Jahre herrschte innerhalb der Gewerkschaften in der letzten 40 Jahren das sogenannte »Dienstleistungsmodell«

, das die Mitglieder eher wie Individuen 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. Noch immer konzentrierten sich die Gewerkschaften aber zu sehr auf die reine Mitgliederwerbung und weniger auf das Empowerment von Arbeitnehmer*innen an ihren Arbeitsplätzen. Noch immer ist auch die Unterstützung der nichtorganisierten Beschäftigten unzureichend. Nur die neuen Basisgewerkschaften oder -organisationen wie ACORN setzen neue und innovative Organising-Methoden ein.

GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

Der industrielle Niedergang der Gewerkschaften seit den 1980er Jahren führte zu einem starken Verlust an politischer Einflussnahme der Arbeitnehmer*innen, der wie in vielen anderen Ländern zum Kennzeichen einer neoliberalen Politik des späten 20. Jahrhunderts wurde. Dass alle britischen Regierungen der letzten 40 Jahre ohne Ausnahme die gewerkschaftsfeindlichen Gesetze und Einschränkungen der kollektiven Rechte entweder aufrecht erhielten oder verschärften zeigt, dass die Politik die Gewerkschaftsbewegung als politische Kraft im britischen Kapitalismus durchaus ernst nimmt. Trotz aller Beschränkungen sind die Gewerkschaften heute noch immer politisch sehr aktiv und dieses politische Engagement ist unter drei Kategorien zu fassen: basis- und kampagnenorientierte Politik, internationale Solidarität und Unterstützung bzw. Auseinandersetzung mit der Labour-Partei.

Die Labour-Partei ist ein Kind der Gewerkschaftsbewegung und trotz wechselhafter Beziehungen insbesondere in der Regierungszeit von Tony Blair ist diese Bindung nie abgebrochen. Die politischen Fonds der großen Einzelgewerkschaften sind weiterhin ein zentrales Instrument der Einflussnahme auf die Labour-Partei. Die Mitgliedsgebühren der Gewerkschaften machen rund 14 Prozent des Haushaltes der Partei aus und die Gewerkschaften sind für einen Großteil der Spenden verantwortlich, die Labour erhält. 2019 bis Ende 2022 kamen fast 85 Prozent der gesamten Spenden an Labour von den Gewerkschaften. Besonders deutlich wird die Bedeutung der Gewerkschaften für die Labour-Partei bei den Spenden im Rahmen der Unterhauswahlen 2019. Labour erhielt 5 411 296 Pfund an registrierten Spenden, davon 5 039 754 allein von den Gewerkschaften. Parteichef Starmer möchte Labour zunehmend weniger abhängig von den Gewerkschaften machen und gab öffentlich bekannt, mehr Spenden von Individuen und Firmen einsammeln zu wollen.

Des Weiteren unterstützen einzelne Gewerkschaften die Partei durch die Entsendung von Personal oder die Bereitstellung von Räumlichkeiten. In den vergangenen Jahren stach dabei die Einzelgewerkschaft Unite besonders hervor, deren damaliger 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 des damaligen Parteichefs Corbyn, Andrew Murray, bei der Gewerkschaft Unite beschäftigt war und in Teilzeit als Berater fungierte. Diese personelle und finanzielle Verquickung führte zwar zu einer gemeinsamen politischen Agenda, im Nachhinein ist jedoch das gesamte Projekt Corbyns gescheitert, da es nicht gesamtintegrierend in die Partei gewirkt hat. Unter der Parteiführung von Starmer ist die enge Vernetzung zwischen Partei und Unite wieder geschwächt worden und Unite hat seine finanzielle Unterstützung der Partei dementsprechend wieder stark eingeschränkt. Die neue Generalsekretärin Sharon Graham distanziert sich auch politisch von der Labour Partei. Unter ihr solle sich die Gewerkschaft weniger politisch engagieren und sich mehr strategisch auf die Mobilisierung von Arbeiter*innen und ihrer Rechte fokussieren. Auf Politiker*innen könne man sich dabei nicht verlassen.

Während des Parteitages 2021 löste sich bereits die kleine Gewerkschaft der Bäckereien (16425 Mitglieder) von der Labour Partei ab. Grund dafür war die Unzufriedenheit mit der Parteiführung sowie Differenzen um die inhaltliche Ausrichtung der Labour Partei. Die Gewerkschaft der Feuerwehren führte einen Mitgliederentscheid über eine mögliche Trennung von Labour durch. Die Mitgliedschaft entschied sich allerdings dagegen.

UNISON unterstützte unter Führung des damaligen Generalsekretärs Dave Prentis die Kandidatur von Keir Starmer als Parteivorsitzender. Nachdem es im Januar 2021 nach 20 Jahren zu einem Führungswechsel bei UNISON kam, bleibt nun abzusehen, wie sich die Gewerkschaft unter der neuen Generalsekretärin Christina McAnea zur Labourpartei und ihrer Führung positioniert. Auf dem Parteitag im September 2021 stellte sich UNISON hinter die erste Riege der Partei und ermöglichte dadurch sehr umstrittene Regeländerungen innerhalb der Satzung, die die Rechte der Mitglieder bei der Wahl des oder der Vorsitzende*n zukünftig stark beschränken.

Labour hat sich dazu bekannt, die Rolle der Gewerkschaften in Zukunft zu stärken und hat die Wiedereinführung von regionalen Tarifabschlüssen in ihr Programm aufgenommen. Zusammen mit Vertreter*innen einiger Gewerkschaften veröffentlichte die Vizevorsitzende Angela Rayner das Papier »A New Deal for Working People«, das die Tarifbindung auf Branchenebene, einen höheren Mindestlohn, das Verbot der »0-Stundenverträge« und einen vereinfachten Prozess der gewerkschaftlichen Anerkennung anstrebt.

Bei näherer Betrachtung aller beschriebenen langfristigen Entwicklungen ist zu konstatieren, dass sich das öffentliche Ansehen der Gewerkschaften auf einem hohen Niveau stabilisiert hat. So stimmten im Januar 2017 fast 80 Prozent der

Befragten der Aussage zu, dass »Gewerkschaften essenziell für die Vertretung von Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer« sind. Nur etwa 36 Prozent waren 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 seien, hat sich diese Gruppe der Befragten nun mehr als halbiert. Im Dezember 2021 antworteten 32 Prozent der Interviewten, dass Gewerkschaften eine positive Rolle im Vereinigten Königreich spielen, etwa 27 Prozent sahen ihre Rolle negativ. Die Corona-Krise hat diese Wahrnehmung nur minimal zugunsten der Gewerkschaften verändert. So gaben im Februar 2020 bereits 31 Prozent der Befragten an, dass Gewerkschaften eine positive Rolle spielen, 29 Prozent sahen eine negative Rolle. Dieses Bild beruht sicherlich auch auf der Tatsache, dass Gewerkschaften wenig Einfluss auf das Wirtschaftsleben haben und Trends in der Privatwirtschaft nur wenig entgegenzusetzen können. Das leicht positive Bild in der Öffentlichkeit korreliert daher mit organisatorischer und politischer Schwäche. Das Thema Gewerkschaften polarisierte daher auch lange Zeit nicht mehr in demselben Maße wie in der Vergangenheit, weil sie weniger relevant für Arbeitnehmer*innen geworden waren.

Dieses Bild hat sich nach der Streikwelle seit Mitte 2022 fundamental geändert. Streiks und Aktionen von Krankenpfleger*innen, Sanitäter*innen und Lehrer*innen werden von fast der Hälfte der Bevölkerung unterstützt und etwa 37 Prozent äußern sich grundsätzlich positiv zur Rolle der Gewerkschaften. Sogar 60 Prozent der von den Streiks am schärfsten betroffenen Gruppen – die der Patient*innen – stimmten den Streiks im NHS zu.

Die Streikwelle stößt jedoch auf wenige Unterstützung unter den politischen Parteien. Die Kluft zwischen den Gewerkschaften und Labour zeigte sich als im Sommer 2022 die ersten Streiks begannen und Keir Starmer alle Labour-Abgeordneten anwies, die Streikposten nicht zu besuchen. Es stehe Labour-Abgeordneten, besonders die, die zum Schattenkabinett gehören, nicht an, Solidarität mit Streikenden zu zeigen. Der Nachwuchsabgeordneter Sam Tarry der sich dieser Anordnung widersetzte verlor seine Position im Schattenkabinett. Seither hält Labour sich zur Legitimationsfrage der Streiks weitestgehend zurück.

Zwei Gewerkschaften, Communications Workers' Union (CWU) und Rail, Maritime and Transport (RMT) die zum linken Flügel der Arbeiterbewegung gehören, riefen eine neue Organisation ins Leben. »Enough is Enough« (»Genug ist genug«) versteht sich als Bündnis all derjenigen, die mit Labour und der Pragmatik der Gewerkschaftsbewegung unzufrieden sind. Sie setzen sich für fünf Forderungen ein: ein höherer Lohn, ein Energiepreisdeckel, Verhinderung einer durchaus nicht unwahrscheinlichen Hungersnot, mehr Wohnungsbau und eine progressivere Steuerpolitik. Bei großen Kundgebungen sprach der inoffizielle Leiter der Bewegung, RMT Generalsekretär Mick Lynch von der »Wiederkehr der Arbeiterklasse«. Lynch gewann durch seine zahlreichen Medienauftritte, in denen er leidenschaftlich für das Recht auf Streik eintrat,

landesweite Bekanntheit. Die Zukunft der Organisation als Ganzes ist unklar, die Sehnsucht nach einer gewerkschaftsnahen und disruptiven Bewegung, die die Streikwelle unterstützt, besteht aber weiter fort.

Michèle Auga, *Regionaldirektorin der Friedrich-Ebert-Stiftung für Großbritannien und Irland, London*

James Hctor, *Wissenschaftlicher Mitarbeiter, FES London*

KONTAKT

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

Verantwortlich:

Dr. Marc Meinardus

Gewerkschaftsprogramme Europa und Nordamerika

marc.meinardus@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.