
GEWERKSCHAFTEN IN GROSSBRITANNIEN

Rezension von: Robert Taylor,
The Future of Trade Unions,
Andre Deutsch Verlag,
London 1994, 238 Seiten, ca. DM 25,-.

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

Da die britischen Gewerkschaften wie keine anderen europäischen Gewerkschaften einer wilden Regulierungswut in den achtziger Jahren zum Opfer fielen, zeichnet Taylor deren Relevanz in seinem einleitenden Kapitel nach. Zwar waren und sind die Konservativen unter der Überschrift des „Deregulierens“ angetreten, doch genauso wie in Georg Orwells „Liebesministerium“ gefoltet wird, taten die Konservativen genau das Gegenteil

von dem, was sie propagierten. Taylor zählt hierzu die die Gewerkschaften knebelnden Gesetze der Thatcher/Major-Regierung auf, beginnend mit dem „Employment Act“ von 1982 bis hin zum „Trade Unions Reform and Employment Act“ von 1993. Insgesamt waren die achtziger Jahre gekennzeichnet durch scharfe Anti-Gewerkschaftsgesetze.

Dazu kommt, daß immer mehr Arbeitgeber nicht nur die Tarifvertragsysteme verlassen, sondern auch die betrieblichen Vertretungsstrukturen aufkündigen. Da es in England kein Betriebsverfassungsgesetz gibt, sind britische Arbeitnehmer ohne gewerkschaftliche Repräsentation in zunehmendem Maße schutzlos dem Unternehmerwillen ausgeliefert. Die achtziger Jahre wurden geprägt durch eine sehr hohe Arbeitslosigkeit, den Abbau des verarbeitenden Gewerbes zugunsten des Sektors und vor allem den Thatcher-Traum des schnellen Geldes für eine schmale Yuppie-Ober-schicht im Londoner Finanzviertel und einer ungehinderten Privatisierung öffentlicher Aufgaben. Alles das erzeugte ein Anti-Gewerkschaftsklima, in dem der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 58% im Jahre 1984 auf 48% im Jahre 1990 fiel.

Obwohl die britischen Konservativen alles taten, um die Gewerkschaften zu schwächen, entstand jedoch so etwas wie eine Revitalisierung der Gewerkschaften, denn besonders Frauen glichen die Mitgliederverluste im verarbeitenden Gewerbe aus. So hat die Gewerkschaft UNISON einen „Männeranteil“ von 36%, und dies bei einer Mitgliedschaft von ca. 1,4 Millionen. UNISON, so Taylor, ist die neue Form britischer Gewerkschaftsformierung für die neunziger Jahre. UNISON entstand aus COSHE (Gesundheitswesen), NALGO (Kommunalarbeiter) und NUPE (Staatsbedienstete). Alle drei Gewerkschaften sahen sich in den achtziger Jahren einer geschlossenen Regierungsfront gegenüber, die eine

wilde Privatisierung betrieb. Durch einen Zusammenschluß, so Taylor, konnte UNISON nicht nur an Kraft gewinnen, sondern auch seine Gewerkschaftsbürokratie rationalisieren. Zukünftig werden nicht mehr drei Verwaltungen das gleiche in drei Gewerkschaften tun, sondern gewerkschaftliche Aktivitäten werden von einer Zentrale organisiert. Die dadurch freiwerdenden Kapazitäten eröffneten UNISON den Weg, andere Felder und Serviceleistungen zu intensivieren und zu aktivieren. UNISON kann nun Kreditkarten, bessere Rechtsunterstützung, günstige Bauspardarlehen usw. anbieten.

Obwohl die gewerkschaftliche Tariffähigkeit in den achtziger Jahren nicht nur durch die Anti-Gewerkschaftsgesetze eingeschränkt wurde, bilden die Gewerkschaften, so Taylor, auch weiterhin den Kern tarifvertraglicher Verhandlungsstrukturen. Hier liegt auch weiterhin die Zukunft der Gewerkschaften. Überträgt man dies auf den Betrieb, so sind die Gewerkschaften auch hier weiterhin die zentralen Akteure. Taylor macht das am weithin bekannten Rover-„New Deal“ deutlich, denn mit dieser Betriebsvereinbarung (BV) zwischen den Gewerkschaften und dem Rover-Management beendete Rover seine Karriere als Produzent von schlechter Qualität, unzuverlässigen Automobilen und vor allem seine sprichwörtlich schlechten industriellen Beziehungen. Für Taylor, wie für viele, bildet das Rover-Beispiel eine der zentralen Errungenschaften britischer Gewerkschaften in den neunziger Jahren, und Rover ist kein Einzelbeispiel. Im Gegensatz zum massiven Stellenabbau in der bundesdeutschen Autoindustrie garantiert Rover allen seinen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz.

Da Taylor sein Buch mit „Die Zukunft der Gewerkschaften“ (und dies ohne Fragezeichen) betitelte, stellt sich die Frage, wie sich der Autor diese Zukunft vorstellt. Eine Antwort auf

diese Frage liegt für Taylor in der Tradition britischer Gewerkschaften, denn diese waren schon immer im Sinne der „Friendly Societies“ im Servicebereich tätig. Eindringlich warnt Taylor jedoch davor, daß die Gewerkschaften so etwas wie der ACE in der Arbeitswelt werden sollen, denn sein Buch basiert auf dem Grundgedanken, daß der einzelne in der Arbeitswelt nur „organisiert“ eine Stimme hat. Taylor verweist den „neuen Individualismus“ in den Bereich der blanken Ideologie, der ein Vehikel ist, um die Gewerkschaften zu schwächen. Niemand arbeitet alleine, denn alle produktiven Tätigkeiten in der modernen Welt werden gemeinsam verrichtet. Zunehmend, so Taylor, werden Arbeiter in Produktionsgruppen organisiert. Arbeiter benötigen daher den kollektiven Schutz der Gewerkschaften, der sich auch auf das Leben außerhalb des Betriebes erstrecken soll. Taylor will starke Gewerkschaften, er hält das Bankeinzugsverfahren für Gewerkschaftsbeiträge für Unsinn, denn Gewerkschaftsmitglieder sollten willentlich und bewußt Beiträge zahlen.

Allerdings sollten die Gewerkschaften nicht davor zurückschrecken, gewisse Serviceleistungen anzubieten. Er geht sogar soweit vorzuschlagen, daß die Gewerkschaften, wenn die konservativen Regierungen in Europa den Sozialstaat weiter demontieren, wieder ihre eigenen Krankenkassen, Rentenversicherungen und Unfallversicherungen einführen sollten.

Doch Taylor sieht noch andere Aufgaben für die Gewerkschaften. So klagt z. B. die TGWU wöchentlich ca. 5 Mio. DM an Kompensationszahlungen für ihre Mitglieder ein. Dies sei ein Betätigungsfeld, das ausgebaut werden sollte. Darüber hinaus sollten Gewerkschaften ihren Einfluß auf Arbeitsschutzregelungen stärker geltend machen.

Auch sollten Gewerkschaften aktiver in der Mitgliederwerbung werden und dies besonders im Hinblick auf

Frauen, die einen immer größeren Anteil an den Erwerbstätigen ausmachen. Er nennt dies eine „Feminisierung“ der Gewerkschaften (S. 149). Der stahlkochende männliche Metallarbeiter ist ein Sinnbild der Vergangenheit.

Weitere Gebiete sind Training und Ausbildung. Hier sollten die Gewerkschaften im Sinne unserer Volkshochschulen und auch in Tageskursen vermehrt fachliche und qualifizierte Ausbildung anbieten. Dies kann in Zusammenarbeit mit anderen Gruppen auf lokaler Ebene stattfinden. Ebenso sollten Gewerkschaften Verbindungen zu anderen politischen Gruppen herstellen und lokale Initiativen unterstützen.

Essentiell für die Zukunft der Gewerkschaften ist es, so Taylor, eine neue Identität anzunehmen und das alte Paradigma des „them and us“ (die und wir) zu verlassen. Sozialpartnerschaft ist dabei eines der Schlüsselkonzepte, denn britische Gewerkschaften haben im Gegensatz zum Betriebsverfassungsgesetz der BRD keinerlei gesetzlichen Rechte. Aus dem „them and us“ auszubrechen heißt hier, nicht mehr alle Management-Initiativen grundsätzlich zurückzuweisen, sondern eigene Wege zu finden, diese Initiativen mitzugestalten. Gewerkschaften sollten nicht alle Elemente von Lean Production, Human Resource Management etc. einfach grundlos ablehnen, denn die neunziger

Jahre erwarten ein anderes Verhalten von Gewerkschaften, und da alle diese neuen Konzepte auf der „Mitarbeit der Mitarbeiter“ aufbauen, haben hier die Gewerkschaften einen wichtigen Hebel, um diese Prozesse zu beeinflussen und in Richtung Mitbestimmung zu bewegen. So hat zum Beispiel das einfache Ablehnen von *neuen Management-Konzepten* in den meisten Automobilwerken dazu geführt, daß Teamleader einfach vom Unternehmen ernannt werden, ohne jeglichen Einfluß von Gewerkschaften oder Arbeitern. Im Gegensatz dazu wurde durch den Einfluß der Gewerkschaften bei Rover erreicht, daß die dortigen Gruppensprecher von der Gruppe gewählt werden.

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

Thomas Murakami