

Richard Hyman

Die Krankheit der britischen Gewerkschaftsbewegung: Gibt es ein Heilmittel?

Die folgende kurze Einschätzung der gegenwärtigen Krise der britischen Gewerkschaftsbewegung ist absichtlich mehr analytisch als beschreibend gehalten; in diesem Rahmen können detailliertere Befunde des Wesens der britischen Gewerkschaften und der Prozesse in den industriellen Beziehungen nicht dargestellt werden.¹ Jedoch ist es wichtig, zu Beginn die Komplexität und Verschiedenartigkeit der britischen Gewerkschaftsbewegung und die ungleichen Wirkungen der gegenwärtigen Krise zu betonen. Im Widerstreben der britischen Autoren, welche sich mit den industriellen Beziehungen beschäftigen, sich auf eine Theoretisierung auf hohem Niveau einzulassen, kommt nicht nur die Tradition des britischen Empirismus zum Ausdruck, sondern ebenso die Schwierigkeit, nur *eine* Verallgemeinerung zu machen, zu der nicht auch Ausnahmen gefunden werden können. Die folgenden allgemeinen Argumente haben deshalb einen vorläufigen und schematischen Charakter: Für eine weitergehendere Darstellung müßten viele nähere Bestimmungen entwickelt werden. Dieser Aufsatz beginnt mit einer kurzen Skizzierung der unterschiedlichen Traditionen der britischen Gewerkschaftsbewegung, wobei ihre historischen Wurzeln und die Implikationen einer veränderten materiellen Umgebung angedeutet werden sollen. Danach werden die industriellen, politischen und ideologischen Dimensionen der derzeitigen Schwäche der Gewerkschaften analysiert. Besonders bedeutsame Zeichen ihrer gegenwärtigen Demoralisierung stellen die Entfremdung eines Großteils der Mitgliedschaft von der offiziellen Organisation und die entsolidarisierenden Wirkungen von fragmentierten Forderungen und Kämpfen dar. Es wird hier der Standpunkt vertreten, daß die Ursachen dieser Probleme in der Schwäche der Bürokratie, in der Fetischisierung des Staates und in einem Vakuum politischer Zielsetzungen wurzeln.

Ursprünge der gegenwärtigen Krise

Die britische Gewerkschaftsbewegung ist auf einem tiefen Widerspruch zwischen Praxis und Theorie gegründet. Das Klassenbewußtsein in Großbritannien hat lange Zeit ein ausgeprägtes Bewußtsein über die besondere Identität und Interessen der Arbeiterschaft eingeschlossen, das allerdings nicht auf ein Konzept der Arbeiterklasse als Agent der sozialen Transformation bezogen war. Die meisten großen Gewerkschaften sind in der Tat der Labour Party angegliedert, und ihre Redner befeißigen sich auf Konferenzen sozialistischer Rhetorik; die aktuelle Praxis der Gewerkschaften wird jedoch vom täglichen Kontakt mit dem Kapital bestimmt. Als Verhandlungspartner des Kapitals bringen Gewerkschaftsrepräsentanten auf allen Ebenen eine Form von 'geschäftsmäßigem Gewerkschaftstums' (»business unionism«) zum Ausdruck. Dies gilt jedoch nicht im amerikanischen Sinn: Denn während sie häufig auch eine militante Lohnpolitik verfolgen, beanspruchen die Gewerkschaften (und besonders ihre nicht 'offiziell' agierenden Mitglieder) gleichzeitig eine weitgehende Kontrolle über den Arbeitsprozeß, indem sie dem Management das Recht auf uneingeschränkten Gebrauch der Arbeitskraft streitig machen. Die Durchsetzung einer reichen Vielfalt von 'custom and

practice' (»Gewohnheitsrechten«) (was oft als 'restriktive Praktiken' denunziert wurde) wird von manchen Kommentatoren als Ursache des ärmlichen Ergebnisses des britischen Kapitals hinsichtlich Produktivität und internationaler Konkurrenzfähigkeit gesehen (vgl. Kilpatrick-/Lawson 1980; Hyman/Elger 1982). Sicherlich ist es richtig, daß die britischen Gewerkschaften weit weniger als viele ihrer europäischen Pendants durch sozialdemokratische Ideologien der makroökonomischen Rationalität und sozialen Harmonie umschrieben werden können. In diesem Sinn *hat* die Tatsache, daß die Gewerkschaften das Recht, über Lohnfragen und Arbeitsplatzkontrolle zu entscheiden, geltend machten, wahrscheinlich die Profitabilität des britischen Kapitals beeinflusst: ein antikapitalistisches Ergebnis einer Politik, die nicht von antikapitalistischen Grundsätzen geleitet wurde.

'Freie Tarifverhandlungen' war der grundlegende Slogan der modernen britischen Gewerkschaftsbewegung. In diesem Slogan ist das Argument eingeschlossen, daß der Staat und das Gesetz soweit wie möglich aus dem Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber ausgeschlossen werden sollten; daß die Sphäre der 'Politik' und die industriellen Beziehungen voneinander getrennt werden können und sollten. Sicherlich, die Gewerkschaften haben es seit mindestens einem Jahrhundert für notwendig betrachtet, sich in der Parlamentspolitik zu engagieren; und für die Existenz der Labour Party, auf deren Politik sie oft wesentlichen Einfluß ausüben, ist ihre Finanzierung ausschlaggebend. Aber die Entscheidung des Gewerkschaftskongresses (TUC) im Jahr 1899, die politische Aktivität auf eine getrennte Organisation zu delegieren, brachte die herrschende Sichtweise zum Ausdruck, daß eine zu direkte Verwicklung in die 'Politik' die Gewerkschaften von ihren eigentlichen Aufgaben ablenken würde. Der Versuch, eine klare Arbeitsteilung zwischen Partei und Gewerkschaft durchzusetzen — die Parteiführer sollten nicht politisch im Bereich der 'industriellen Beziehungen' tätig werden, und die Gewerkschaftsführer ihrerseits sollten nicht versuchen, die Parteipolitik in allgemeineren 'politischen' Fragen zu bestimmen — ist ein ständiges Thema. Diese Teilung spiegelt sich auch in den Beziehungen zwischen der Partei und oppositionellen gewerkschaftlichen Tendenzen wider. Gegenüber den Aktivitäten des linken Flügels der Labour Party hat die von der gewerkschaftlichen Basis ausgehende Militanz gewöhnlich andere Probleme zum Gegenstand und andere Individuen und Gruppen eingeschlossen. Und selbst in den Fällen, in denen Individuen in beiden Arenen tätig *sind* — einige linke Betriebsräte z.B. —, sind die zwei Kampfformen selten miteinander verbunden. Diese Zergliederung der Opposition verstärkt natürlich die Kontrolle der Führerschaft, sowohl in der Partei als auch in den Gewerkschaften.

Diese ausgeprägte Tradition hat ihre Wurzeln in der im neunzehnten Jahrhundert erfolgreichen Entwicklung des Kapitalismus und der Gewerkschaftsbewegung. Als Produkt des frühen Entstehens des industriellen Kapitalismus in England entwickelten sich auch die Gewerkschaften sehr früh. Wegen der Dominanz des britischen Kapitals am Weltmarkt gab es für die Unternehmer und Gewerkschaften einen entsprechenden Spielraum, sich in Fragen des Lohns und der Arbeitsbedingungen zu einigen. Das britische Kapital war wegen seiner 'spontanen' Entwicklung typischerweise durch kleine Unternehmen ohne entwickelte Managementstrukturen charakterisiert; die Verantwortung für die Organisation der Produktion war weitgehend den verschiedenen Arbeitsgruppen, die ihrerseits oft aus gelernten Handwerkern bestanden, überlassen. Deshalb war die Verpflichtung der Arbeiter zu 'custom and practice' auf der anderen Seite durch eine Art 'unwissenschaftlicher Betriebsführung' der britischen Unternehmer bedingt. Die Fragmentierung und Dezentralisierung der Gewerkschaften wurde durch die relativ geringe Kapitalkonzentration befördert. Schließlich ist von

entscheidender Bedeutung, daß sich der britische Kapitalismus in einer Zeit entwickelte, als der Staat seinerseits sehr schwach war, und sein zentrales Ziel darin bestand, die staatliche Einflußnahme auf die Ökonomie zu minimieren (was der Doktrin des *'laissez faire'* entsprach). Richter und Politiker des 19. Jahrhunderts, die oft von der alten Aristokratie abstammten, hatten nicht automatisch für die bürgerlichen Industriellen Sympathie; die Vorliebe der Letzteren für private Vereinbarungen mit Arbeitern und ihren Gewerkschaften bestimmte die Ausgestaltung des modernen Arbeitsrechts mit. In der 'Rechtsenthaltbarkeit', wie es oft bezeichnet wird, spiegelt sich die Ideologie der 'industriellen Selbstregulierung' wider.

Es ist überflüssig zu erwähnen, daß sich der Hintergrund radikal verändert hat. Industrielle Verfall, geringe Produktivität und der Verlust imperialer Märkte haben zusammen eine Krise der Wettbewerbsfähigkeit herbeigeführt, die den Spielraum für partnerschaftliche Verhandlungsführungen vernichtete. Seit 1950 hat das britische Kapital einen dramatischen Prozeß der Konzentration und Zentralisation durchgemacht; in vielen Industriezweigen kommt der Hauptteil der Produktion von zwei oder drei großen (oft multinationalen) Konzernen. Die Managementorganisation wurde zunehmend effektiviert, neue Techniken der Arbeitskontrolle wurden ausgearbeitet und die Strategien der Verhandlungsführung mit den Gewerkschaften sind nun zentralisiert und ausgeklügelt. Schließlich hat der Staat in den industriellen Beziehungen einen zentralen Stellenwert eingenommen. Im Rahmen zunehmender staatlicher Interventionen in den ökonomischen Prozeß (was durch die Schaffung des 'National Economic Development Council' im Jahr 1962 symbolisiert wird) gab es beinahe fortlaufend Versuche, offener oder verdeckter Art, den Anstieg der Löhne zu begrenzen. Der Staat wurde seinerseits selbst ein bedeutender Arbeitgeber: Nationale und lokale Verwaltung, das Gesundheitssystem, nationalisierte Industrien und ähnliche Organisationen stellen ungefähr 40 % der gesamten Beschäftigung in Großbritannien und die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder; selbst ohne eine offizielle 'Einkommenspolitik' bestimmt der Staat den Rahmen für die Einkommensverhandlungen. Und seit 1971 sind die industriellen Beziehungen immer stärker verrechtlicht worden.

In dieser veränderten Umgebung stellen die Traditionen der britischen Gewerkschaften eine offensichtliche Quelle der Schwäche dar. Der Mangel eines umfassenden Verständnisses von der Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft, das Fehlen strategischer Vorstellungen, welche der Alltagspolitik eine Perspektive hätten geben können, haben eine grundlegende Kampfuntfähigkeit zur Konsequenz. Und in der Tat bewirkten die widrigen materiellen Bedingungen eine weitere Verstärkung des Gruppenegoismus und der partikularistischen Zergliederung; die Intensität des alltäglichen Drucks beschnitt jede Möglichkeit, längerfristige Perspektiven zu entwickeln.

Dimensionen der Krise

Die Krise, der sich die britische Gewerkschaftsbewegung gegenübersteht, ist sicherlich die ernsteste seit 1926; einige würden sogar sagen, seit 1830. Ihre Ursachen sind ökonomischer, politischer sowie ideologischer Art; und weil diese Dimensionen offensichtlich zusammenhängen, ist es unmöglich, sie getrennt zu analysieren.

Während einer Dekade hat sich in Großbritannien die Arbeitslosenrate von einer der niedrigsten in Europa zu einer der höchsten entwickelt. Seit Mitte 1982 beläuft sich die offizielle Zahl an registrierten Arbeitslosen auf über drei Millionen, was 13 % der erwerbstätigen Be-

völkerung entspricht. Es ist aber wichtig hinzuzufügen, daß die offiziellen Statistiken immer stärker manipuliert wurden und daß die wahre Zahl der Arbeitslosen weit höher liegt; nach Angaben des TUC gibt es mehr als vier Millionen Arbeitslose. Die 'Entindustrialisierung', ein Prozeß, der seit Mitte der 60er Jahre ersichtlich ist (vgl. Blackaby 1978), hat sich unter der Thatcher-Regierung verstärkt; etwa ein Viertel aller Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe wurden seit den Wahlen von 1979 vernichtet. Zur gleichen Zeit wurde die Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Sektor — dessen Wachstum bis vor kurzem weitgehend die industrielle Kontraktion kompensierte — durch eine Reihe von Kürzungen und 'cash limits'² begrenzt, welche unter der Labour-Regierung in die Wege geleitet, jedoch dann von den Konservativen stringenter durchgeführt wurden. So wird sich der Anstieg der Arbeitslosigkeit wahrscheinlich wenigstens solange fortsetzen, wie die monetaristische Politik die dominierende Regierungsstrategie bleibt. Wenn man die Implikationen der Mikroprozessortechnologie in Betracht zieht, sind die Arbeitsmarktaussichten tatsächlich als sehr ernst einzustufen.

Der Einfluß auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist schon heute beträchtlich. Während diese in den zehn Jahren von 1969-79 um drei Millionen auf 13.5 Millionen gestiegen ist, fiel sie wieder um fast zwei Millionen in den drei darauffolgenden Jahren; und dieser Prozeß hält an. Einzelne Organisationen haben besonders stark gelitten; die größte Gewerkschaft, die 'Transport und General Workers' Union, ist von 2,1 auf 1,6 Millionen Mitglieder³ geschrumpft. Die Entwicklung der Struktur und des Niveaus der Beschäftigung betonen das Problem der Organisation. Die gewerkschaftliche Organisation war traditionell in der verarbeitenden Industrie und im Transportsektor — Bereiche, die jetzt geschrumpft sind — am stärksten; dagegen konnte insbesondere in der letzten Zeit der Sektor der öffentlichen Dienste, der jetzt aber gekürzt wurde, noch immer ein Wachstum aufweisen. Die wenigen Bereiche, die eine Ausdehnung der Beschäftigung aufweisen, sind die hochtechnisierten Unternehmen, die sich oft außerhalb der Zentren gewerkschaftlicher Organisation befinden und nur wenige *Arbeiter* beschäftigen (sowie im Bank- und Geldsektor, der sich gegenüber gewerkschaftlicher Organisation als resistent erwiesen hat). Die ungünstige Entwicklung der Mitgliedschaft hat unvermeidbare finanzielle Folgen. Britische Gewerkschaften arbeiten traditionell mit knappen Budgets auf Basis niedriger Mitgliedsbeiträge. Die sinkenden Einkommen haben manche Organisation an den Rand des Bankrotts gebracht.

Wie vorherzusehen war, haben die Unternehmer aus der gewerkschaftlichen Schwäche ihren Vorteil gezogen. Die Realeinkommen, die während der 70er Jahre um etwa 20 % gestiegen waren, stagnierten in den 80ern bzw. fielen sogar in einzelnen Jahren. Bedeutsamer jedoch ist, mit welcher Entschlossenheit die Unternehmer die Reorganisation der Produktion ohne Rücksicht auf gewerkschaftlichen Widerstand verfolgten. Die niedrige Produktivität und die sich verschlechternde Wettbewerbsfähigkeit haben Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe in der Verfolgung radikaler Rationalisierungsprogramme ermutigt: dies bedeutet einen flexibleren Gebrauch der Arbeitskraft, eine Intensivierung der Arbeit, eine strengere Disziplin, und deshalb einen systematischen Angriff auf das verankerte Prinzip des 'custom and practice'. Die Rationalisierung führte zu Entlassungen und Firmenschließungen; dies insbesondere in den Unternehmen, die während der Welle der Firmenzusammenschlüsse in den 60er und frühen siebziger Jahren eine Reihe von unterschiedlichen Betrieben erwarben. Die Schließungsdrohung hat den Unternehmern eine machtvolle Sanktionsmöglichkeit in die Hand gegeben, die Reorganisation und Umsetzung auch angesichts gewerkschaftlichen Widerstand (u.a. von Seiten der Vertrauensleute) durchzusetzen: Die Arbeiter wurden vor

die einfache Wahl gestellt, entweder mit dem Management zusammenzuarbeiten oder ihre Jobs zu verlieren. Die Fähigkeit der Unternehmer, sich auf diese Weise über die Köpfe der Gewerkschaftsvertreter hinweg an die Arbeiter zu wenden, wurde am dramatischsten im Fall von British Leyland vorgeführt; auch hier war offensichtlich, daß eine shop steward-Organisation, die sich auf die Autonomie jeder einzelnen Firma gründet, gegenüber einem zentralisierten Management, das versucht, einen Unternehmensteil gegen den anderen auszuspielen, extrem verletzlich war.

Die Rücksichtslosigkeit des Managements von British Leyland — oder der British Steel Corporation, die die Beschäftigung in zwei Jahren um die Hälfte verminderte — ist ein extremes Beispiel. Ironischerweise hat wahrscheinlich die Tatsache, daß diese Unternehmen staatseigen sind, eine harte Strategie befördert, um von der Thatcher-Regierung eine ständige finanzielle Unterstützung zu bekommen. Aber dieses 'macho management' wurde in den britischen industriellen Beziehungen eine weitverbreitete Erscheinung: ein aggressives Pochen auf 'das Recht des Managements zur Führung' sowie eine starke Einschränkung der Verhandlungsgegenstände. Mit dieser Weigerung, über das zu verhandeln, was als 'Vorrecht des Managements' bezeichnet wird, war eine bemerkenswerte Ausdehnung des Mechanismus gemeinsamer Beratungen verbunden, der ein Jahrzehnt vorher in Großbritannien als praktisch ausgestorben betrachtet wurde.³ Einige Kommentatoren sehen eine Tendenz in Richtung des 'Amerikanischen Modells' oder des 'Japanischen Modells': das erstere schließt die Geltendmachung der Managementrechte und den Ausschluß jeglicher bedeutsameren Rolle der Gewerkschaften ein; das letztere wird identifiziert mit der Ausnutzung der Arbeitsplatzbindung für eine 'Partizipation' und Beratung (ebenso die Schaffung sog. 'Qualitätszirkel' von einigen Unternehmen). Im allgemeinen aber hat die Unternehmerstrategie keinen Frontalangriff auf die Gewerkschaftsorganisation oder selbst auf die Vertretung durch die shop stewards eingeleitet (obwohl es eine beträchtliche Einschränkung der Vertretungsrechte sowie eine Verminderung der Zahl zugelassener Vertrauensleute gab, die ganztags vom Unternehmen bezahlt werden mußten) (vgl. Terry 1983). Noch erscheint es wahrscheinlich, daß die andauernde Akzeptanz einer solchen Vertretung von Seiten der Unternehmen durch das hohe Maß gewerkschaftlicher Nachgiebigkeit gegenüber der allgemeinen Tendenz der Managementstrategie bestimmt wird. Es ist klar, daß die meisten Gewerkschaftsmitgliedern — die Betriebsräte eingeschlossen — wenig Spielraum für einen wirkungsvollen Widerstand sehen; unfähig (zumindest im derzeitigen ökonomischen Klima), ihre traditionelle Rolle von kampfflustigen Verhandlungspartnern aufrechtzuerhalten, sehen die meisten die Teilhabe am schwachen Mechanismus der Beratung als das einzige Mittel, ihre repräsentative Funktion zu erhalten.

Diese Nachgiebigkeit kann man aus den letzten Trends der Streikaktivität ersehen. In den 70er Jahren hielt die offizielle Statistik im Jahresdurchschnitt 2600 Streiks fest, wobei diese Zahl in keinem Jahr unter 2000 fiel. In den 80er Jahren halbierte sich das Streikvorkommen beinahe, wobei es 1983 wahrscheinlich auf das niedrigste Niveau seit 1940 fällt. Die Zahl der über einen Tag andauernden Streiks (kürzere Arbeitsniederlegungen sind normalerweise symbolische Proteste) fiel sogar schneller als die Gesamtzahl. Betrachtet man dies im Zusammenhang mit der Unversöhnlichkeit der Unternehmer, was die Löhne anbetrifft und mit der Offensive in bezug auf die Arbeitsverfahren, kann dies nur als eine Erosion des Kampfwillens verstanden werden. Man kann tatsächlich einen 'Demonstrationseffekt', das Gegenteil von dem, was vor 12 Jahren geschah, wahrnehmen. Damals konnten durch erfolgreiche Kämpfe Gruppen mit wenig oder keiner militanten Tradition kräftige Lohnerhöhungen erreichen,

was andere dazu anregte, ihrem Beispiel zu folgen. Heute werden sogar gut organisierten Teilen der Arbeiterklasse (Stahlarbeiter, Automobilarbeiter) Niederlagen versetzt, und die begrenzten Errungenschaften von langen und kostspieligen Streiks von teilweise erfolgreichen Gruppen (wie 1979 beim nationalen Metallarbeiter-Konflikt, bei der Auseinandersetzung im Gesundheitsdienst im Jahr 1982) hat andere davor abgeschreckt, zu folgen.

Die politische Schwäche der Gewerkschaften ist z.T. Folge ihrer Schwäche im industriellen Bereich. Mit der Ausarbeitung der Wirtschaftsplanung der Regierung und den damit verbundenen Politiken der Einkommenskontrolle am Anfang der 60er Jahre, wurden die traditionellen Trennungslinien zwischen der 'Politik' und den 'industriellen Beziehungen' unterminiert; die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und dem Staat wurden immer offenkundiger. Die relativ häufigen Streiks und die dem Management von den betrieblichen Gewerkschaftsvertretern aufgezwungenen Einschränkungen der Kontrolle des Produktionsablaufs sowie die kumulative Wirkung von fragmentierten, militanten Kämpfen in Lohnfragen, dies zusammen wurde von der Regierung als Hindernis für eine nationale ökonomische Funktions- und Konkurrenzfähigkeit betrachtet.⁴ In den 60er und 70er Jahren bestand die bevorzugte Methode in der Kooptation von Gewerkschaftsrepräsentanten in die Formulierung der Politiken zur Kontrolle der Einkommen, der Steigerung der Produktivität und der Restrukturierung der Tarifverhandlungsverfahren. (Eine kurzzeitige Ausnahme bildeten nur die ersten Jahre der Heath-Regierung). Es wurden sinnvolle Versuche unternommen, die zentralisierte Autorität des TUC (traditionell einer der schwächsten Gewerkschaftszusammenschlüsse in der Welt) zu stärken, und die interne Kontrolle einzelner Gewerkschaftsführer zu vergrößern; und als Teil dieses Prozesses wurde eine ganze Reihe von tripartistischen Institutionen geschaffen, in denen Vertreter des Staates, der Gewerkschaften und der Unternehmer beteiligt waren. Ob dieser Prozeß am besten als 'Korporatismus' verstanden werden kann, wie oft argumentiert wird, ist eine strittige Frage, die hier nicht verfolgt zu werden braucht. Es ist jedoch klar, daß die Versuche der Regierung (ob Labour oder Konservative), die Gewerkschaften in die Ausarbeitung der Wirtschaftspolitik miteinzubinden, deren politischen Status stärkte. Wie nie zuvor wurden die nationalen Gewerkschaftsvertreter von Ministern zu Rate gezogen; wurden ihnen in zunehmendem Maße Sitze in öffentlichen Organisationen zugeteilt, und sie *schienen* einen bedeutenden Einfluß auf die Richtung der staatlichen Politik auszuüben — auch wenn dieser in Wirklichkeit sehr gering war.

Darüberhinaus ist klar, daß diese Entwicklungen nicht auf einer korporatistischen Ideologie, sondern auf den pragmatischen Erfordernissen der Regierung beruhte, sich mit der Macht der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder, die nationale Wirtschaftspolitik — wenn auch ungewollt — zum Scheitern zu bringen, zu arrangieren. Dieses zerstörerische Potential wurde durch die gegenwärtige ökonomische Schwäche der Gewerkschaft beträchtlich reduziert. Darüberhinaus hat der Prozeß der 'Reformierung' der industriellen Beziehungen, in den die britischen Gewerkschaften einbezogen wurden — i.F.v. vereinfachten Lohnsystemen, Produktivitätsaushandlungen, formalisierten Disziplinar- und Beschwerdeprozeduren —, die Arbeitsbeziehungen in Großbritannien weit besser berechenbar und handhabbar gemacht, als dies ein Jahrzehnt vorher der Fall war. Der Identifikationsverfall der Mitglieder mit ihren Gewerkschaften — ein Problem, das unten noch näher diskutiert wird — hat auch die Position der TUC-Führung als Vermittler zwischen dem Staat und der Arbeiterklasse beeinträchtigt. Die materielle Basis 'korporativer' Strategien ging so verloren — z.T. deshalb, weil diese Strategien zur Erreichung der ökonomischen Ziele des Staates in der Vergangenheit sehr effektiv waren.

Diese veränderte materielle Situation hat die Thatcher-Regierung in ihrer Verpflichtung auf die 'freie Marktwirtschaft' begünstigt. Der Thatcherismus ist grundsätzlich gegen den Tripartismus als Eingriff in das effektive Funktionieren des Marktes gerichtet. Seine ökonomischen Argumente stellen eine Herausforderung für den gesamten Nachkriegskonsens dar, auf dem die tripartistischen ökonomischen Institutionen beruhten. Einfach gesagt,⁵ bestehen diese Argumente darin, daß die keynesianische Verpflichtung auf das Vollbeschäftigungsziel das Funktionieren der Arbeitsmarktkonkurrenz beseitigte; den Gewerkschaften erlaubte, inflationäre Lohnansprüche durchzusetzen und die effiziente Leitung und Kontrolle der Arbeit beeinträchtigte. Die zerstörerische Macht der Gewerkschaften wurde weiter durch ihren privilegierten gesetzlichen Status und durch die Tatsache, daß viele von ihnen inoffizielle Absprachen mit den Monopolen im öffentlichen Bereich trafen, verstärkt; das Funktionieren des Arbeitsmarkts wurde außerdem durch die staatlichen Sozialleistungen beeinträchtigt. Die anti-gewerkschaftliche Haltung des Thatcherismus ist zwar in eine eingefleischte ideologische Feindseligkeit eingebettet, doch spiegelt sich darin auch eine abgerundete ökonomische Analyse wider. Die Abfolge gewerkschaftsfeindlicher Gesetze, der Angriff auf Sozialleistungen, die Privatisierung staatlicher Industrie- und Dienstleistungsbetriebe, die bewußte Herbeiführung der Massenarbeitslosigkeit, beruhen alle auf logischen Überlegungen, deren Grundlage der leidenschaftliche Glaube in die Wirksamkeit des Konkurrenzkapitalismus bildet.

Viele sehen die Absicht dieser Offensive in der 'Entgewerkschaftlichung' der industriellen Beziehungen in Großbritannien nach dem amerikanischen Modell: dies ist, wie man gesehen hat, ein radikaleres Ziel als das der meisten Unternehmer. Aber zumindest besteht das Ziel darin, die in der britischen Politik herrschende Annahme (die spätestens auf den 'Report of the Royal Commission on Labour' im Jahr 1894 zurückgeht), daß kollektive Vertretung und Aushandlung von vornherein wünschenswert sind, umzustürzen. Durch die Art und Weise, wie die Gewerkschaften das Arbeiterinteresse im Gegensatz zu dem des Kapitals und des Staates bestimmen, stehen sie notwendigerweise im Widerspruch zu einer Politik, die die individuelle Initiative am freien Markt in den Himmel hebt, während aber auf der anderen Seite im 'nationalen Interesse' universelle Opfer gefordert werden. Eine solche Politik wendet sich natürlich an Arbeiter als individuelle Bürger und nicht als Mitglieder einer kollektiven Organisation. Die Tradition des Tripartismus, einer engen, auf Beratung beruhenden Beziehung mit den Gewerkschaftsführern, ist mit einer solchen Politik unvereinbar. Ein Angriff auf die politische Legitimität der gewerkschaftlichen Organisation bedeutet deshalb die Verstärkung der Politik des Thatcherismus. Gleichzeitig werden Angriffe auf die Gewerkschaften als für Wahlen erfolgversprechend betrachtet (aus Gründen, die unten untersucht werden), und man kann auch auf die Kauflaute und Ladenbesitzer sowie die kleinen Geschäftsleute, die die soziale Basis des Thatcherismus bilden, einen guten Eindruck machen. Dies bedeutet dann, daß die Gewerkschaften das Subjekt eines machtvollen und vereinheitlichten politischen Angriffs bilden; dies gilt zumindest für die Amtszeit der derzeitigen Regierung. Die politische Schwäche der Gewerkschaften ist auch mit der derzeitigen (schlimmen) Lage der Labour Party verbunden. Der Anteil von Labour an den gesamten abgegebenen Wählerstimmen ist von 48 % 1966 auf 43 % 1970, 39 % 1974, 37 % 1979 bis auf 28 % im Jahr 1983 gefallen. Nur ein Fünftel der gesamten Wahlberechtigten stimmte im Juni 1983 noch für Labour. Unter den Gewerkschaftern, die gewählt haben, unterstützten weniger als 40 % die Labour Party; die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder, die gleichzeitig der Partei angehören, gingen überhaupt nicht zur Urne oder wählten andere Kandidaten. Thatchers Wahlerfolg ba-

sierte auf et was mehr als 40 % der abgegebenen Stimmen, aber er spiegelte die Tatsache wider, daß Labour beinahe als zweite Partei von der Liberal/SDP Allianz abgelöst wurde: Letztere erhielt gleiche Unterstützung von allen sozialen Klassen, den Arbeitslosen eingeschlossen. Der Zusammenbruch von Labour ist aus drei Hauptgründen für die Gewerkschaften schädlich. Zunächst wurden ihre offiziellen politischen Perspektiven im letzten Jahrzehnt mehr und mehr mit der Partei identifiziert. Als Folge des konservativen Wahlsieges von 1970 wurde ein gemeinsames Komitee, welches die Führungen der Partei und des TUC verband, eingerichtet; aus diesem Gremium stammten die Grundelemente des 'Sozialvertrags' (Social Contract) zwischen den Gewerkschaften und der Regierung der Jahre 1974-79. Die Erfahrung der ersten Periode von Thatchers Amtszeit verstärkten das Bündnis mit den Führern der meisten großen Gewerkschaften, die eigentlich nicht der Partei angehörten, trotzdem aber ihre Mitglieder zur Wahl von Labour ermutigten. Das Ergebnis von 1983 stellt deshalb ihre Glaubwürdigkeit als Repräsentanten in Frage. Zweitens bestand die weitverbreitete Reaktion auf die gewerkschaftsfeindlichen Gesetze von 1980 und 1982 in der Hoffnung, daß eine neue Labour Regierung (wie 1974) diese wieder aufheben würde. Es ist jetzt abzusehen, daß die Gewerkschaften (zumindest) für den größten Teil der 80er Jahre mit dieser Gesetzgebung (und was noch zusätzlich auf sie zukommen wird) werden leben müssen; der Wille zur Gegenwehr ist abgebröckelt (wovon die im September 1983 vom TUC getroffene Entscheidung zeugt, Gespräche mit der Regierung über ihre derzeitigen gesetzgeberischen Vorschläge zu suchen).⁶ Drittens hat die 'Alternative ökonomische Strategie' des TUC, die eine Rückkehr zu keynesianischer Nachfragesteuerung, die Wiederherstellung der seit 1979 gekürzten Sozialleistungen und eine Erhöhung des Staatseigentums und der Kontrolle der Industrie beinhaltet, eindeutig einen Labour-Wahlsieg zur Voraussetzung. Auch wenn Gewerkschaftsführer wirklich daran glaubten, daß der Neo-Keynesianismus eine Lösung der Krise bot (was zweifelhaft ist), konnten sie die meisten Arbeiter nicht davon überzeugen, daß er eine effektive ökonomische Alternative zum Thatcherismus darstellte. Die vom TUC (seit 1968) — in der Hoffnung, die Regierungspolitik zu beeinflussen — ausgearbeiteten ökonomischen Einschätzungen und Programme sind nun offensichtlich nutzlos geworden.

Es gibt mindestens vier Gründe für das politische Desaster der Allianz zwischen TUC und Labour. Der *erste* besteht in der Tatsache, daß sich die letzten Labour-Regierungen als unfähig erwiesen haben, auch nur bescheidene keynesianische soziale Reformen in einer schwächlichen britischen Wirtschaft, die von der internationalen Krise erfaßt wurde, durchzusetzen. Insbesondere ebnete der 'weiche' Monetarismus, der die Politik nach 1975 dominierte, dem Thatcherismus den Weg, und seine Wirkungen (reale Lohnsenkungen, Angriffe auf den Wohlfahrtsstaat und das beginnende Anschwellen der Arbeitslosigkeit) desillusionierten viele Unterstützer von Labour. Das Versprechen, es das nächste Mal besser zu machen, konnte schlicht nicht geglaubt werden.

Der *zweite* Grund bestand in der mangelnden Attraktivität, die dem Gesellschaftsbild anhaftete, mit welchem die Politik von Labour identifiziert wurde: ein kostspieliger, bürokratischer Staatssozialismus. Die meisten britischen Sozialisten und Aktivisten der Gewerkschaftsbewegung verkünden stolz die Tugenden der 'öffentlichen Unternehmen' und des 'Sozialstaats'; aber ihre Zuversicht paßt nicht zu der Haltung und den Erfahrungen der meisten Mitglieder der Arbeiterklasse. Im allgemeinen betrachten sie den Wohlfahrtsstaat nicht als den *Ihren* (mit Ausnahme des Gesundheitsdienstes, der hoch eingeschätzt wird). Die meisten staatlichen Dienstleistungen werden als unangemessen angesehen, eingezwängt in bürokratische Reglementierungen und einer unerklärlichen Langsamkeit unterworfen; ihre Ver-

walter erscheinen als mißgönnerisch, herablassend und darauf aus, andere zu erniedrigen. Ebenso werden die nationalen Industrien von vielen Kunden und Beschäftigten als langsam, ineffizient, unzugänglich und teuer angesehen. Im allgemeinen wird das staatliche Beamtentum als arrogant, unfähig und unverantwortlich wahrgenommen; und die Aufrechterhaltung dieses bürokratischen Apparates als für den Geldbeutel der Bevölkerung nicht hinzunehmende Bürde. Derartige Wahrnehmungen sind natürlich durch die Propaganda feindseliger Politiker und Medien beeinflusst; aber sie zeigen auch das Ausmaß, in dem umfassende staatliche Aktivität als wahrhaft bedrückend erfahren wird. Thatchers Reden von individueller Wahl, persönlicher Freiheit und 'Demokratie des Marktes' bezog sich eindeutig (wenn auch in pervertierter Art) auf wahre Mißstände; die alten Labour-Formeln von mehr staatlichen Interventionen wurden dadurch zurückgewiesen.

Der *dritte* Grund des politischen Abstiegs erklärt sich aus der Natur des Verhältnisses zwischen Partei und Gewerkschaft. Die über die Gewerkschaften der Labour Party angeschlossenen Mitgliedschaften belaufen sich auf über 6 Millionen, etwa zehn mal mehr als die Zahl der individuellen Mitglieder in der Wählerschaft.⁷ Von den Gewerkschaften kommt der Großteil der Parteieinnahmen, und sie dominieren politische Entscheidungen ebenso wie die Wahl des nationalen Exekutivkommittees. Seit 1981 stellen sie auch 40% der Wahlstimmen für die Parteiführung (die vorher von den Parlamentsmitgliedern der Partei allein gewählt wurde). Die Verwendung der gemeinsamen Wahlstimme einer Gewerkschaft (die im Falle der größten über eine Million Einzelstimmen umfaßt) wird traditionellerweise durch die Konferenzdelegation oder das Exekutivkomitee bestimmt, in jedem Fall aber stark vom Generalsekretariat beeinflusst. Es war seit etwa einem Jahrhundert eine Tatsache, daß die 'Blockstimmen' der Hauptgewerkschaften durch die privaten Entscheidungen kleiner Cliques in verrauchten Hinterzimmern bestimmten Politikstrategien oder Kandidaten zugewiesen werden können; dies wurde jedoch plötzlich ein Thema öffentlicher Auseinandersetzungen. Das ist z.T. deshalb der Fall, weil das Votum der Gewerkschaften weit weniger überwältigend klar abgegeben wird, als in der Vergangenheit unter rechten Führungen (dies ist die Hauptbeschwerde der SDP-Abtrünnigen der Labour-Party). Z.T. weil das neue Verfahren für die Wahl der Parteiführung (und der ziemlich ungeschickte Versuch in einigen Gewerkschaften, eine stärkere Teilnahme der Mitgliedschaft zu erlauben) die undemokratischen Seiten der üblichen Übereinkommen dem kritischen Auge der Öffentlichkeit ausgesetzt hat. Das — wenn auch überbetonte — schwere Erbe der 'Tammany Hall'-Politik, kombiniert mit der noch wunderlicheren Behauptung, daß während der Jahre des 'Sozialvertrags' die Regierung von einer Handvoll Gewerkschaftsbossen kontrolliert wurde, konnte den Anspruch von Labour, eine demokratische Kraft in der britischen Gesellschaft zu sein, wirksam diskreditieren.

Der *vierte* Punkt, der es verdient betont zu werden, ist die Entwicklung der internen Politik in der Labour Party seit den späten 60er Jahren. Die Partei stellte immer eine breite Koalition dar: Zunächst zwischen Sozialisten und liberalen Gewerkschaftern, dann zwischen 'Linken' und 'Rechten', wobei jede Seite vorgab, sozialistisch zu sein. Die parlamentarische Führung gehörte traditionellerweise dem rechten Flügel an und wurde in politischen Kontroversen von der 'Blockstimme' der Gewerkschaften unterstützt; doch war sie zur Unterstützung der Wählerorganisationen und Mobilisierung der Stimmen in Wahlzeiten auch immer von radikalen Basisaktivisten abhängig. In diesem Spannungsverhältnis hat Labour immer zwischen Radikalismus in der Opposition und Konservatismus in der Regierung geschwankt, wobei das Gerede von sozialen Transformationen (bemerkenswerterweise in der berühmten 'Klausel 4' der Parteisatzung) mit einem in höchstem Maße begrenzten und vorsichtigen Reformis-

mus in der Praxis verbunden wurde. Aber seit der Wilson Regierung (1964-70) haben sich die Formen beträchtlich verändert. Die Regierung (die bezeichnenderweise weit weniger Mitglieder mit einem gewerkschaftlichen Hintergrund hatte als frühere Kabinette) stieß mit den Gewerkschaftsführern wegen ihrer Einkommenspolitik und den Gesetzgebungsvorschlägen für die industriellen Beziehungen zusammen. Innerhalb einiger großer Gewerkschaften führten gleichzeitig interne Reformen zu demokratischeren Formen der Entscheidungsfindung. Beide Entwicklungen hatten zur Folge, daß die Parteiführer sich nicht länger auf die automatische Unterstützung durch die gewerkschaftlichen Blockstimmen verlassen konnten. Zur gleichen Zeit nahm die Wählerschaft einen anderen Charakter an, was v.a. verbunden war mit einem beträchtlichen Rückgang der Partizipation traditioneller Aktivistinnen, die in den alten Arbeitergemeinden und in den organisierten Sektoren der manuellen Arbeit verwurzelt waren. Dieses Vakuum wurde immer mehr von unbeständigeren und oft linken Schichten professioneller und nicht-manuell tätiger Arbeiter gefüllt, was die Möglichkeit einer Einflußnahme organisierter linksgerichteter Gruppen vergrößerte. Insgesamt bestand das Ergebnis in einer wachsenden Präsenz des linken Flügels in der Partei: ein erneuter Vorsprung der 'traditionellen Linken' (was in der Wahl von Foot zum Parteiführer im Jahr 1980 und von Kinnock zu seinem Nachfolger 1983 zum Ausdruck kam); eine Einflußnahme der 'harten Linken' (am bemerkenswertesten ist hier die Tatsache, daß Benn 1981 beinahe zum deputy-leader gewählt wurde); und der Vormarsch der 'radikalen Linken' (insbesondere der militanten Richtung) in einigen Gebieten. Diese Herausforderung für die traditionelle Hegemonie der Rechten erklärt natürlich die Entscheidung einiger ihrer Führer, sich abzuspalten und die SDP zu gründen. Entscheidend ist jedoch der introspektive Charakter der letzten innerparteilichen Auseinandersetzungen: die Siege der Linken (so wie sie sich darstellen) wurden innerhalb der schrumpfenden Reihen von Parteiaktivisten erkämpft. Weil die Labour-Linke eine so schmale Basis innerhalb der Arbeiterklasse hat, sind ihre Erfolge in den die Politik prägenden Strukturen der Partei ständig gefährdet; und sie werden von gegnerischen Kommentatoren darüberhinaus schnell falsch dargestellt. Deshalb war das allgemein kultivierte Bild von Labour das einer Partei, die durch interne Streitigkeiten auseinandergerissen wurde; Gefangene einer militanten Linken, die in der Lage ist, nicht-repräsentative Zusammenkünfte durch manipulative Praktiken zu dominieren. Diese Sichtweise, obwohl sie verzerrt ist, scheint doch viele traditionelle Unterstützer von Labour beeinflußt zu haben.

Diese Punkte hängen direkt mit dem Problem der *ideologischen* Schwäche der britischen Gewerkschaften zusammen. Seit über einem Jahrzehnt haben Meinungsumfragen regelmäßig ergeben, daß drei Viertel der Bevölkerung, einschließlich der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder selbst, die Gewerkschaften als 'zu mächtig' ansehen; und nur 5 % glauben, daß sie nicht mächtig genug sind. Untersuchungen während der Wahlen von 1983 zeigten an, daß 72 % strengere Gesetze zur Kontrolle von Gewerkschaftsaktivitäten unterstützen. Wenn es auch falsch sein mag, einfachen Antworten auf oberflächliche Fragen von Meinungsforschern zu viel Glauben zu schenken — zumal wenn sie voraussagen, wie die Arbeiter im konkreten Fall eines Angriffs auf ihre materiellen Interessen reagieren werden — sind solche Befunde doch zutiefst beunruhigend. Historisch gesehen, war die Gewerkschaftsbewegung tief in die Kultur und die öffentlichen Beziehungen vieler Teile der Arbeiterklasse eingebettet: die Stärke der Gewerkschaften basierte primär auf einem ausgeprägten Sinn von kollektiver Identität, die sich in Massenveranstaltungen, Umzügen, Transparenten und sozialen Aktivitäten ausdrückte und durch sie verstärkte. Heute sind solche Demonstrationen ge-

werkschaftlicher Verantwortung ausgetrocknet, während das Bewußtsein der Arbeiter von der Klassensolidarität (oder zumindest beruflicher oder industrieller Solidarität) immer mehr durch die Empfänglichkeit gegenüber Individualismus und durch Haltungen des 'nationalen Interesses' ersetzt werden; genau dies macht — wie gezeigt — die ideologische Anziehungskraft des Thatcherismus aus.

Diese Veränderungen spiegeln z.T. weit umfangreichere kulturelle Transformationen wider: die abnehmende Bedeutung traditioneller Gemeinschaften der Arbeiterklasse mit ihren dicht geknüpften, aber häufig bedrückenden und in sich gerichteten Netzen sozialer Beziehungen; und die Auswirkungen der neuen Medien auf die 'Massenkultur', die sich im Besitz von Kapitalisten bzw. ihren Interessenvertretern befinden und von ihnen kontrolliert werden. Außerdem sind die, schon erwähnten, Verschiebungen in der Zusammensetzung der Beschäftigung und Gewerkschaftsmitgliedschaft wichtig. Die Arbeitsorganisation und -kultur der manuellen Arbeit in den Bergwerken und Mühlen, auf den Docks und beim Eisenbahnbau, auf den Schiffswerften und in den Maschinenfabriken, waren der Entwicklung eines spontanen Solidaritätsbewußtseins relativ förderlich. Geschäfte und Büros, Schulen und Krankenhäuser stellen demgegenüber ein ganz anderes Arbeitsmilieu dar, in welchem die Arbeitsprozesse oft isoliert und fragmentiert sind. Büroangestellte und Stenotypistinnen, Krankenschwestern und Lehrer, Überwacher und Techniker, haben meistens ganz unterschiedliche Interessen und Anliegen; und ihre Verhaltensweisen werden kaum durch eine Rückbindung auf die Ethik und die Traditionen der Arbeiterbewegung geprägt.⁸ Historisch gesehen hängt das 'Heranziehen von Gewerkschaftlern' immer von einer bewußten Anstrengung im ideologischen Kampf ab; dies trifft heute sogar in noch stärkerem Maße zu.

Aber die britischen Gewerkschaften haben in den letzten Jahrzehnten in starkem Maße auf einen solchen Kampf verzichtet. Tatsächlich haben es viele für möglich gehalten, die Mitgliedschaft auszudehnen, ohne daß es dafür notwendig wäre, die aktive Teilnahme der Neulinge zu gewinnen. Es ist eine bemerkenswerte Tatsache, daß die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in den 70er Jahren trotz der besonders ungünstigen ökonomischen Entwicklung und dem Klima der öffentlichen Feindseligkeit ständig und beträchtlich anwuchs. Ein Hauptgrund für diese Entwicklung ist darin zu sehen, daß die Gewerkschaftsmitgliedschaft in wachsendem Ausmaß zur Bedingung für eine Beschäftigung geworden ist. Eine Untersuchung in der verarbeitenden Industrie hat für 1977-78 gezeigt, daß 37 % der nicht-leitenden Beschäftigten in gewerkschaftspflichtigen Betrieben («closed shop») tätig waren; eine weitere Untersuchung hat 1980 ergeben, daß dies für 27 % aller Beschäftigten zutrifft (vgl. Brown 1981, 54; Danniel/Millward 1983, 60). Der gewerkschaftspflichtige Betrieb ist eine traditionelle Erscheinung in den industriellen Beziehungen Großbritanniens; aber als gesellschaftliche Institution spiegelt sich in ihm die starke gewerkschaftliche Orientierung der großen Mehrheit der beteiligten Arbeiter wider. Indem sie die kollektive Organisation als eine Bedingung für ihr eigenes Lebensniveau und ihre Sicherheit verstanden, lehnten sie es ab, mit Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern zusammenzuarbeiten und setzten dieses Prinzip oft ohne die offizielle Anerkennung — weder des Managements noch der Gewerkschaft — durch. Im Gegensatz dazu wurden in den siebziger Jahren 'Abkommen über Gewerkschaftsmitgliedschaften' oft ohne Bezug zu den betroffenen Arbeitern und in Beschäftigungsbereichen ohne ausgeprägte Gewerkschaftstraditionen ausgearbeitet. Viele Unternehmer waren zufrieden, solche Abkommen durchzusetzen, um die Aushandlungsstrukturen zu vereinfachen, Rivalitäten zwischen den Gewerkschaften zu verhindern und um die Gewerkschaftsvertreter zur Überwachung von Abkommen mit disziplinarischen Sanktionsmöglichkeiten auszustatten.

Die gewerkschaftliche Rekrutierung durch solche Mechanismen erzeugte bloße Karteileichen⁹. Arbeiter, deren Eintritt in die Gewerkschaft eine routinemäßige Folge der Arbeitsaufnahme ist, und deren wöchentlicher Beitrag automatisch durch den Unternehmer vom Lohn abgezogen wird, wenden normalerweise nichts gegen ihre Mitgliedschaft ein. Aber sie verhalten sich gegenüber den Gewerkschaften in einer passiven Art und Weise, nämlich als vereinzelte Individuen: *nicht* als Teil einer lebendigen kollektiven Organisation. Es überrascht nicht, daß 'die Gewerkschaft' sich so als eine distanzierte, unpersönliche Macht darstellt und sich in ihr nicht die eigene Identität und Interessen der Individuen ausdrücken. Die Entfremdung der Mitglieder von ihren eigenen Gewerkschaften ist sicherlich schon durch die 'Reform' der industriellen Beziehungen in den 70er Jahren deutlich geworden. Ein bezeichnendes (wenn auch lange nicht allgemeines) Merkmal der britischen Gewerkschaftsbewegung in den 60er Jahren war eine kraftvolle Form von Vertragsabschlüssen über Löhne und Arbeitsbedingungen auf dezentraler Ebene, deren Grundlage ein ständiger und enger Kontakt der Vertrauensleute mit ihrer Basis bildete. Diese Situation wurde verändert (a) durch die Formalisierung der Aushandlungsstrukturen auf Betriebsebene, die den Gestaltungsbereich dezentraler Verträge begrenzte; (b) durch die zunehmende Hierarchisierung der Gewerkschaftsorganisationen am Arbeitsplatz; und (c) durch die zunehmende Einbeziehung älterer Vertrauensleute in hochrangige Beraterbeziehungen mit Unternehmern. Eine stärker bürokratisierte Vertrauensleuteorganisation isolierte sich oft in gefährlichem Maße von den normalen Mitgliedern: eine Situation, die das Management auszunutzen gewußt hat. Schließlich muß die gegenwärtige ideologische Schwäche der britischen Gewerkschaften in Zusammenhang mit dem traditionellen Gruppenegoismus der gewerkschaftlichen Praxis gesehen werden. Obwohl es falsch wäre, die Bedeutung der Appelle für eine gemeinsame Bewegung im Rahmen der Rhetorik der britischen Gewerkschaftsbewegung leichtfertig abzutun, oder die Offensichtlichkeit von Momenten einer breitangelegten Solidarität zu ignorieren, ist die typische Trägerschaft der kollektiven Identität und des kollektiven Kampfes wahrscheinlich in Großbritannien wesentlich schmäler als in vielen anderen Ländern. Engstirnigkeit und Gruppenegoismus haben sich im Laufe von mehr als einer Generation durch die beträchtliche *Effektivität* vereinzelter militanter Aktionen in den Jahren günstiger Arbeitsmarktbedingungen deutlich verstärkt. Aber eine solche Fragmentierung der Kämpfe macht die Gewerkschaft heute angesichts koordinierterer und zentralisierterer Strategien des Kapitals und des Staates nicht nur unfähig; ihre ideologischen Auswirkungen sind auch schädlich. Obwohl das Argument, daß der Gruppenegoismus in den letzten Jahren beträchtlich gestiegen ist, eine schmale Basis hat,¹⁰ haben sich dessen Implikationen sicherlich geändert, als eine ausgedehnte soziale und detaillierte Arbeitsteilung die gegenseitige Abhängigkeit der verschiedenen produktiven Aktivitäten intensiviert, und als ein größerer Bereich des alltäglichen Daseins von der Lohnarbeit anderer — im Rahmen der Warenproduktion von Dienstleistungen oder der staatlichen ökonomischen Aktivität — abhängig wurde. Militanz in einzelnen Bereichen (oder sogar *defensives* Verhalten) hat nun typischerweise für die Arbeiter, die nicht direkt beteiligt sind, nachteilige Folgen. Lokale Streiks ziehen gewöhnlich großflächig angelegte Aussperrungen, oft in Form einer bewußten Arbeitgebertaktik zur Eskalation, nach sich. Und Auseinandersetzungen, in die der öffentliche Dienst einbezogen ist — eine für die industriellen Beziehungen für die 70er Jahre bedeutende Erscheinung —, hatten oft eine besondere Auswirkung auf Arbeiterhaushalte. Die offensichtliche Reaktion vieler Arbeiter (und in der Tat auch vieler Gewerkschafter) besteht darin, sich selbst als Opfer von industriellen Streitigkeiten zu betrachten, und sie lehnen deshalb Streiks — ihre ei-

genen ausgenommen — ab. Die hysterischen Pressereaktionen und die Denunzierung der Streikenden durch das Fernsehen erzeugten ein Klima, in dem es für den Staat leicht war, in seiner Rolle als Verteidiger des 'öffentlichen Interesses' und der 'Konsumentenrechte' ihre ideologische Isolation noch zu verstärken. Weil eine überzeugende und grundsätzliche Verbindung zwischen ihren gruppenegoistischen Forderungen und Kämpfen und einer allgemeineren Vorstellung von den Interessen und Projekten ihrer Klasse fehlt, sind die Gewerkschaften in Großbritannien heute in starkem Maße gegenüber ideologischen Angriffen schutzlos.

Jenseits der Krise?

Während die direkten Ursprünge der Krise der britischen Gewerkschaften schon aufgezeigt wurden, können diese Überlegungen auch als allgemeinere Charakterisierung der Arbeiterbewegung, denen eine beträchtliche theoretische Bedeutung zukommt, herangezogen werden. In den abschließenden Bemerkungen sollen einige der darin enthaltenen entscheidenden Punkte umrissen werden.

Der erste ist das Problem der Bürokratie. Der Ausdruck 'Gewerkschaftsbürokratie' war seit der Roten Internationale der Gewerkschaften immer wieder ein beliebtes Schimpfwort von Seiten der Linken. Dieser Begriff, der sich auf eine besondere Schicht von Offiziellen, Führern und Repräsentanten bezog, hat praktisch keinen theoretischen Gehalt: Dies gilt gerade für Großbritannien, wo so viele der 'bürokratischen Funktionen' in den Gewerkschaften von nicht-professionellen, unbezahlten Aktivisten ausgeführt werden (vgl. Hyman 1980). Es ist jedoch sinnvoll, Bürokratie als *soziales Verhältnis* zu fassen, das die Praxis der Gewerkschaften auf allen Ebenen durchdringt: ein soziales Verhältnis, das die Grundlage der kollektiven Solidarität zerfrißt.

Wie Offe und Wiesenthal (1980) überzeugend argumentierten, schließt die Logik kollektiven Handelns der Arbeiterorganisationen einen Prozeß der Mobilisierung und der Selbsttätigkeit mit ein, der die herrschenden ideologischen Mystifikationen von Arbeiterinteressen durchbrechen hilft und es zuläßt, die Vorrechte des Kapitals wirksam herauszufordern. Dadurch werden Kampfperspektiven vergrößert, Ambitionen verstärkt und verschiedene kollektive Interessen definiert. Aber Tarifverhandlungen, die von Verhandlungsspezialisten *im Auftrag* der breiten Mitgliedschaft geführt werden, festigen die Hierarchie, die funktionell auf Anpassung an und Kompromisse mit dem Kapital und seinen Vertretern gerichtet ist; die, mit Gramscis Worten, einer 'industriellen Loyalität' verpflichtet ist, die vielleicht Verbesserungen für die Arbeiter signalisiert, aber gleichzeitig die Legitimität und Sicherheit des Unternehmers fördert (vgl. Gramsci 1977). Die Repräsentation ist von der Mobilisierung abgekoppelt. Durch die Bewahrung des Verhandlungsverhältnisses mit dem Unternehmer werden 'informelle' Aspekte des Klassenkampfes einzudämmen versucht. Ohne auf die 'ehernen Gesetze' von Michels zurückzugreifen, kann man einen Widerspruch erkennen: Arbeiterorganisationen, die sich durch den Kampf definieren und begründen, tendieren auch dazu, diesen Kampf zu hemmen und zu mäßigen.

Die Bürokratie als soziales Verhältnis offenbart sich nicht nur in einer Hierarchie der Kontrolle (die teilweise durch verschiedene Regelungen und Traditionen der Gewerkschaftsdemokratie abgemildert werden dürfte), sondern auch in einer Hierarchie der Aktivitäten. Wie oft betont wurde, sind für die Arbeit der Gewerkschaften in Großbritannien die weitgehend unbezahlten Aktivitäten starker Kader von unprofessionellen Funktionsträgern und Reprä-

sentanten lebensnotwendig. Weil der relativ kleine Stab an ganztätig beschäftigten Offiziellen in vieler Hinsicht von der Arbeit solcher Aktivisten abhängig ist, wird ein lebendiger Prozeß interner Gewerkschaftsdemokratie erleichtert. Was jedoch immer deutlicher wird, ist die Abtrennung dieses internen politischen Prozesses von der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder. Die Routine der Tagesordnungen, Bezirkskommittetreffen, Konferenzprozeduren, Anträgen, Zusatzanträgen und Resolutionen binden eine Minderheit von Enthusiasten ein, die sich gegenüber der breiten Mitgliedschaft durch Interesse und Verständnis auszeichnen. In dieser Hinsicht dürften die inoffiziellen Aktivisten — die sich oft als die authentische Stimme der Basis betrachten — ebenso weit (oder sogar weiter) von den Empfindungen ihrer Wähler entfernt sein als die ganztätig beschäftigten Gewerkschaftsoffiziellen. Es ist genau diese Hierarchie in der Aktivität und Einbeziehung, sowie die Loslösung der formalen Mechanismen der Politik und der Entscheidungsfindung von der Erfahrung der meisten gewöhnlichen Mitglieder, die die derzeitigen gesetzgeberischen Vorschläge zur Ersetzung der traditionellen Formen gewerkschaftlicher Demokratie durch die Durchführung obligatorischer geheimer Wahlen begünstigt.¹¹

Es wäre falsch, eine grobe Dichotomie zwischen 'aktiver Minorität' und 'passiver Mehrheit' zu postulieren: Es gibt viele Stufen der Aktivität und zu manchen Zeiten oder Situationen kann es einen hohen Grad an Einbeziehung der Mitglieder in kollektive Strukturen, aus denen die Gewerkschaftspraxis besteht, geben. Trotzdem scheint die interne Politik in den meisten Gewerkschaften und während der längsten Zeit als esoterischer Zeitvertreib für außergewöhnliche Enthusiasten zu funktionieren. Und es ist nicht nur ihr Aktivismus, der diejenigen, welche so eingebunden sind, unterscheidet. Typischerweise kommen Aktivisten und Offizielle unverhältnismäßig oft aus relativ gutgestellten Teilen der Arbeiterschaft: männlich, weiß höherqualifiziert, besser bezahlt und mit sichereren Jobs. Diese Charakteristika — die gewöhnlich noch verbunden sind mit einem größeren Selbstbewußtsein, einer Vertrautheit mit offiziellen Gepflogenheiten, einem Ruf als 'gutem Kumpel', einer Identifikation mit ihrer Arbeit und deshalb auch mit arbeitsbezogenen Institutionen — können als förderlich für die Einbindung in die Gewerkschaftsbewegung und für eine erfolgreiche 'Karriere' als Gewerkschaftsaktivist betrachtet werden. Deshalb spiegelt sich die Hierarchisierung der Arbeiterklasse innerhalb der Gewerkschaftsorganisation wider. Bei der Feststellung von Mißständen, der Auswahl von Forderungen, der Formulierung von Strategien und der Festlegung von Prioritäten, geht von den Perspektiven und Interessen der herrschenden Schichten ein verhältnismäßig großer Einfluß aus. Die daraus folgende Unterordnung (oder sogar der Ausschluß) der Belange von Frauen, Immigranten, Unqualifizierten, schlecht bezahlten und prekär beschäftigten Arbeitern (die Arbeitslosen und nur zeitweise Beschäftigten gar nicht erwähnt) im Rahmen von Gewerkschaftsaktionen schwächt notwendigerweise die Identifizierung mit 'der Gewerkschaft'. So ergibt sich, daß die bürokratisch-hierarchischen Tendenzen der organisatorischen Praxis der Gewerkschaften eine materielle Grundlage für den anti-gewerkschaftlichen Populismus der Konservativen liefern.

Das Problem der Bürokratie hängt mit dem des Staates zusammen: Ein Feld, auf dem die in der britischen Arbeiterbewegung bekannte 'Verachtung der Theorie' besonders sichtbar ist. Wie schon erwähnt, wurde die herrschende Vorstellung vom Sozialismus immer mit dem Staat identifiziert: Staatliches Eigentum der 'Kommandohöhen' der Wirtschaft, staatliche Sozialleistungen, staatliche Umverteilung der Einkommen sind die Stichworte. Die Konflikte zwischen Linken und Rechten in der Labour Party drehten sich typischerweise immer darum, in welchem Maße staatliche Intervention wünschenswert ist und auf welchem Weg diese

zu erreichen ist, und nicht um das unterliegende Modell des Staatssozialismus. Es ist offensichtlich, daß die Anwendung dieses Modells in der Praxis (und viele würden hinzufügen, notwendigerweise) dazu tendierte, den hierarchischen und autoritären Charakter der kapitalistischen Produktionsverhältnisse zu reproduzieren.¹² Und diese Wesenszüge wurden in der Linken nur selten eindeutig in Frage gestellt, eben weil sie den bürokratisch-hierarchischen Tendenzen in der Arbeiterbewegung selbst entsprechen. Der Staatsbeamte könnte als Gegenstück zum Gewerkschaftsrepräsentanten betrachtet werden: den vorgeschriebenen Regelungen folgend, spezialisierte Erfahrung und Sachkenntnis umsetzend, *im Auftrag* der Arbeiterklasse und zu deren Besten handelnd. Wenn die Realität doch ziemlich anders aussah, dann lag dies daran, daß einzelne Funktionäre besonders wenig Sympathie für das staatssozialistische Ideal aufbrachten und nicht an einem grundlegenden Riß im Modell selbst.

Deshalb hat die Erfahrung mit dem Thatcherismus keine größere kritische Debatte über die *qualitativen* Implikationen der bürokratischen Staatsintervention als Strategie von Sozialisten hervorgerufen. Die vorherrschenden Antworten schlossen eine erneute Berufung auf traditionelle Labour-Politik ein: Die Verminderung der Arbeitslosigkeit durch eine Rückkehr zu keynesianischer Nachfragesteuerung (oder durch verschiedene 'Keynes Plus'-Maßnahmenbündel); die Bekämpfung von Kürzungen durch eine Verteidigung des 'Sozialstaats' in den bestehenden Formen. Dieser Staatsfetischismus hat die Aufmerksamkeit für alternative Möglichkeiten der kollektiven Kontrolle sozialer Produktionsverhältnisse ebenso gehemmt wie die Einsicht in die Notwendigkeit des antikapitalistischen Kampfes innerhalb und gegen bestehende staatliche Institutionen, um so den Widerstand gegen Kürzungen und Privatisierung zu ergänzen.

Im Staatsfetischismus spiegelt sich ein allgemeineres Vakuum an politischen Vorstellungen wider. Das britische Modell des Sozialismus ist in seinen langfristigen Perspektiven bescheiden und banal, in seinen kurzfristigen Programmen hingegen oberflächlich radikal. Der Angriff auf die Gewerkschaften stellt die traditionellen Formen des institutionellen Ausgleichs zwischen Kapital und Arbeit in Frage, und zeigt deshalb, daß eine explizit antikapitalistische Reaktion notwendig ist; die vorherrschende Antwort ist jedoch der Ruf nach der Wiederherstellung von 'freien Tarifverhandlungen'. Die steigende Arbeitslosigkeit entzieht der traditionellen Vorstellung von der 'Arbeit' die Grundlage, wonach 'Arbeit' in einer 5-tägigen Unterordnung unter den Willen des Unternehmers, abgetrennt von anderen Sphären des gemeinschaftlichen und familiären Lebens, besteht; aber die vorherrschende Antwort ist die Wiederholung der Forderung des 'Rechts auf Arbeit'. Der Niedergang des Keynesianismus und die Brutalitäten und Irrationalitäten des Monetarismus stellen die Chancen einer Krisenlösung in Frage, die es an einer grundsätzlichen Restrukturierung sozialer und ökonomischer Verhältnisse fehlen läßt; aber die vorherrschende Antwort der Arbeiterbewegung besteht in der Präsentation einer Blaupause für eine 'alternative ökonomische Strategie'. Neue Vorstellungen sind gefährlich; insbesondere drohen sie etablierte bürokratische Strukturen zu zerreißen. Die offizielle Arbeiterbewegung verfügt immer noch über effektive Mechanismen, um solche Versuche in Schach zu halten, auch wenn sie keine Antwort auf die sie einkreisende reale Krise hat. Deshalb griff im Herbst 1983 der TUC den Slogan des Realismus auf, die Labour-Party den der Einheit. Beide stellen eine Bestätigung der traditionellen Politik dar.

Es gibt in der Tat Ausnahmen. Die Idee alternativer Pläne ('workers' alternative plans') versuchte, die Verteidigung alter und die Schaffung neuer Arbeitsplätze mit dem Bedarf an

sozial nützlicher Produktion zu verbinden. Die Kritik von feministischer Seite betonte die Notwendigkeit, die Unterordnung der Frauen — die in der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und dem Verhältnis von Lohn- und Hausarbeit eingeschlossen ist — als Teil jeder gangbaren Krisenstrategie zurückzudrängen. Basisbezogene Aktionsgruppen haben — gelegentlich unterstützt durch linke kommunale Vertreter der Labour-Party — versucht, kollektive Aktivitäten zu entwickeln, durch welche die Trennung zwischen Repräsentanten und Repräsentierten durchbrochen wurde. Und die Wiederauferstehung der Friedensbewegung hat wieder viele Formen von Kampagnen und Mobilisierungen auf die politische Tagesordnung gesetzt, die in der orthodoxen Arbeiterbewegung verkümmert waren.

Jede glaubwürdige Antwort auf die Krise muß auf solche Beispiele bauen. Der Ausgangspunkt muß die Anerkennung sein, daß es keine einfachen Lösungen geben kann: Die Verfolgung von politischen Abkürzungen endet nur in Sackgassen. Aber wenn es für die Krankheit der britischen Gewerkschaftsbewegung ein Heilmittel gibt, muß es drei wesentliche Elemente einschließen. *Zunächst* muß die britische 'Arbeiterbewegung' — heute mehr ein abgedroschener Beiname als eine lebendige Realität — über die derzeitigen Erfahrungen und Erwartungen der Arbeiter, ihre Hoffnungen und Befürchtungen, Beschwerden und Begeisterungen auf dem laufenden sein. Die Rechte hat — auf zynische und manipulative Weise — eine erschreckende Fähigkeit an den Tag gelegt, mit der Arbeiterklasse zu kommunizieren. Weder die Gewerkschaften noch die politische Linke haben eine ähnliche Fähigkeit gezeigt: Sie nahmen häufig an, sie *seien* die Arbeiterklasse, oder sie besitzen zumindest die alleinige Autorität, in ihrem Auftrag zu sprechen. Die Ideen der Menschlichkeit, Solidarität, der bewußten kollektiven Bestimmung des sozialen Daseins wurden zu Lehrformeln, die nur wiederbelebt werden können, wenn sie durch eine gesellschaftliche Vision angeregt werden, die mit dem eigenen Verständnis der Leute über ihre Lage in Verbindung steht.

Zweitens folgt daraus, daß jede Strategie zur Vereinheitlichung der momentanen ungleichartigen und zersplitterten Kämpfe sich von den Wurzeln her entwickeln muß. Gruppenegoismus ist, wie schon erwähnt, sowohl eine Quelle materieller als auch ideologischer Schwäche. Der dezentralisierte Charakter der britischen Gewerkschaftsbewegung und die traditionell starke Einbeziehung von unprofessionellen Aktivisten bilden ein lebendiges Gegenstück zu den aufgezeigten bürokratischen Tendenzen; deshalb ist die Zentralisierung *auf Kosten* der Basisdemokratie keine Lösung des Problems, sondern würde die Entfremdung der normalen Mitgliedschaft von den Institutionen der Arbeiterbewegung noch eher verstärken. Es ist wesentlich, die Aktivitäten aufeinander abzustimmen; spalterische Forderungen und Strategien zu vermeiden; partikulare Interessen auf breitere Klasseninteressen zu beziehen; sich besonders um solche Teile der Klasse zu kümmern, deren Unterdrückung durch das Kapital mit ihrer Unterordnung innerhalb der Gewerkschaft selbst verbunden ist. Aber eine solche Solidarität kann nicht künstlich auferlegt werden: sie muß sich aus einem Verantwortungsgefühl und der Überzeugung selbst entwickeln, was wiederum einen internen Lernprozeß und eine Auseinandersetzung großen Ausmaßes und starker Intensität zur Voraussetzung hat. Ein solcher Prozeß würde eine radikale Neuerung darstellen: Dies ist aber eine Initiative, die nur von den verschiedenen, schon erwähnten Aktivistengruppen ausgehen kann, von denen tatsächlich viele um neuartige Antworten bemüht und für neue Bestimmungen einer sozialistischen Gewerkschaftspolitik empfänglich sind.

Drittens müßten die Aktivitäten der Gewerkschaften viel direkter mit breiteren sozialen Bewegungen und Kämpfen verbunden werden. Gewerkschafter — und die Mehrheit der sozialistischen Linken — haben die kapitalistische Zersplitterung der sozialen Identität, wenn auch nicht aus Überzeugung, so doch infolge Versäumnissen, traditionell akzeptiert. Die 'Arbeit' — die mit Lohnarbeit, und oft auch mit einem metallbearbeitenden, muskulösen Mann identifiziert wird — ist von der Wohnung, der Gemeinde und der Kultur getrennt, und genießt allererste Priorität. Demgemäß ist der Kampf der Gewerkschaft das organisierende Zentrum des Klassenkampfes; 'periphere' Aktivitäten sind bestenfalls eine Verstärkung und schlechtestenfalls eine Ablenkung. Eine solche Vorstellung, die immer lähmend ist, wird jedoch selbstmörderisch, wenn so viele Arbeiter — und so viele, die höchstens am Rand in die Lohnarbeit einbezogen sind — Problemen und Bindungen außerhalb der Beschäftigung eine hohe Priorität einräumen, und bereit sind, in solchen Zusammenhängen kollektiv zu handeln. Allgemeiner: Die materielle und ideologische Dominanz der kapitalistischen Produktion wird nicht nur innerhalb des Arbeitsprozesses und des Arbeitsmarkts aufrechterhalten und reproduziert. Die vielfältigen, aber zusammenhängenden Quellen von Hegemonie und Unterordnung werden nur gegenüber einer nicht weniger stark integrierten Herausforderung nachgeben.

Der Streitpunkt dreht sich deshalb um eine radikale Neudefinition der kollektiven Identität der Arbeiterbewegung und eine nicht weniger radikale Veränderung der Strategie und Struktur. Es gibt einige Elemente in der Tradition der Arbeiterbewegung, die eine solche Antwort anzeigen könnten, und viele erkennen heute die Notwendigkeit eines drastischen Bruchs mit orthodoxen Praktiken. Trotzdem wäre es bemerkenswert naiv, so optimistisch zu sein, daß diese Grundsätze von den erstarrten Institutionen der britischen Arbeiterbewegung aufgenommen werden. Was man jedoch als sicher annehmen kann, ist, daß kleine und lediglich kosmetische Anpassungen die Möglichkeit einer wirklichen Heilkur nur verringern werden.

Anmerkungen

- 1 Von G.S. Bain (Hrsg.): *Industrial relations in Britain*, Oxford 1983, wurde jüngst eine Übersicht vorgestellt, die eine Reihe der Aspekte — bezüglich Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat — vorstellt.
- 2 Die sog. »cash limits« beinhalten die Auflage rigider Budgetbeschränkungen für staatliche Produktions- und Dienstleistungsabteilungen sowie die Einschränkung eines großen Teils des traditionellen Spielraums für »Reserven«, die dazu dienen, Kostensteigerungen oder andere Unwägbarkeiten auszugleichen. Ein Ergebnis dieses Mechanismus ist es, daß Lohnsteigerungen oberhalb der im jährlichen Budget vorgesehenen Rate nur erzielt werden können, wenn gleichzeitig die Zahl der Beschäftigten reduziert wird.
- 3 Der jüngste Beleg für diesen Trend findet sich in W.W. Daniel/N. Millward: *Workplace industrial relations in Britain*, London 1983.
- 4 Vgl. bpsw. den »Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employer Associations« (Donovan-Report), London, HMSO 1968.
- 5 Der Thatcherismus ist natürlich komplexer und widersprüchlicher — und zwar sowohl in theoretischer wie in praktischer Hinsicht —, als es diese Zusammenfassung nahelegt. Eine umfassende Einschätzung findet sich bei S. Hall/M. Jaques: *The politics of Thatcherism*, London 1983.
- 6 Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Aufsatzes (Ende 1983) erleben wir die erste große Herausforderung der neuen Gesetze durch die Druckergewerkschaft National Graphic Association (NGA).

- Durch die Alternative in Verlegenheit gebracht, entweder die Herausforderung durch die 'Regel des Gesetzes' anzuerkennen oder die NGA zu verleugnen, haben die meisten Gewerkschaften und Parteiführer mit Zweideutigkeiten reagiert. (Mitte Dezember 1983 hat der Vorstand des britischen Gewerkschaftsdachverbandes TUC sich gegen die Unterstützung der »illegalen Kampfmaßnahmen« der NGA ausgesprochen und damit seine frühere Selbstverpflichtung, jede Gewerkschaft im Kampf gegen die neuen Tory-Gewerkschaftsgesetze zu unterstützen, aufgekündigt. — Anmerkung d.Ü.)
- 7 Das Gewerkschaftsgesetz des Jahres 1913 sieht vor, daß die Gewerkschaften bei der Entscheidung über die Einrichtung eines 'politischen Fonds' eine Abstimmung durchführen müssen (dies ist eine Voraussetzung für die Angliederung an die Labour Party); die meisten der heute an Labour angegliederten Gewerkschaften haben damals diese Abstimmungen durchgeführt. Die Gesetzestwürfe sehen nun neue Abstimmungen darüber vor, die alle zehn Jahre wiederholt werden sollen. Das Gesetz sieht darüberhinaus vor, daß Gewerkschaftsmitglieder, die mit den politischen Aktivitäten ihrer Gewerkschaften nicht einverstanden sind, die Möglichkeit eingeräumt wird, die Zahlungen in den 'politischen Fonds' zu suspendieren ('contract out'). In der Praxis ist dies aber häufig schwierig umzusetzen. Die Regierung schlug ursprünglich vor, daß lediglich *die* Mitglieder die politische Abgabe bezahlen sollen, die ausdrücklich dazu bereit sind ('contracting in'). Augenscheinlich wird diese Regelung aber nicht mehr nachdrücklich verlangt.
 - 8 Eine allgemeine Diskussion dieses Problems findet sich bei R. Hyman/R. Price: *The new working class?*, London 1983; eine genauere Analyse der Bewußtseins- und Organisationsformen von Gesundheitstarbeitern findet sich bei J. Neale: *Memoirs of a callous picket*, London 1983.
 - 9 Dies ist einer der Gründe, warum die Einschränkungen des 'closed shop' in den Gesetzen von 1980 und 1982 einen sehr viel größeren Einfluß haben werden, als die entsprechenden Vorkehrungen im Industrial Relations Act des Jahres 1971.
 - 10 Eine ausführliche Debatte dieses Komplexes findet sich bei E.J. Hobsbawm u.a.: *The forward march of Labour halted?*, London 1981.
 - 11 Das Prinzip individueller Abstimmung zielt offensichtlich darauf ab, das Prinzip der *kollektiven* Entschließung, das den traditionellen Übereinkommen der britischen Gewerkschaften eigen ist, zu untergraben. Gleichzeitig macht die Tatsache, daß eine Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder die Initiative der Konservativen zu unterstützen scheint, deutlich, daß *für sie* das Prinzip kollektiver Entschließung niemals eine eigenständige Realität verkörpert hat.
 - 12 Ein starkes Argument dafür wird vorgetragen von 'London Edinburgh Weekend Return Group: *In and against the state*, London 1980.

Literatur

- G.S. Bain (ed.) (1983): *Industrial relations in Britain* Oxford 1983
 F. Blackaby (ed.) (1978): *De-industrialisation*, London
 W. Brown (ed.) (1981): *The changing contours of British industrial relations*, Oxford
 W.W. Daniel/N. Millward (1983): *Workplace industrial relations in Britain*, London
 A. Gramsci (1977): *Selections from Political writings*, London
 S. Hall/M. Jacques (1983): *The politics of Thatcherism*, London
 E.J. Hobsbawm u.a. (1981): *The forward march of Labour halted?*, London
 R. Hyman (1980): *British trade unionism*, in: International Socialism 2/1980
 — zus. mit T. Elger (1982): *Arbeitsplatzbezogene Schutzstrategien: Englische Gewerkschaften und 'Restrictive Practices'*, in K. Dohse u.a. (Hrsg.), *Statussicherung im Industriebetrieb*, Frankfurt
 — zus. mit R. Price: *The new working class?*, London
 A. Kilpatrick/T. Lawson (1980): *On the nature of industrial decline in the UK*, in: Cambridge Journal of Economics 4/1980
 'London Edinburgh Weekend Return Group' (1980): *In and against the state*, London

- C. Offe/H. Wiesenenthal (1980): *Two logics of collective action*, in: Political Power and Social Theory 1/1980
- 'Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employer Associations' (Donovan-Report), London, HMSO
- M. Terry (1983): *Shop stewards through expansion and recession*, in: Industrial Relations Journal 14/1983

Die Übersetzung besorgten *Jürgen Zattler* und *Kurt Hübner*.