

Unklare Perspektiven

Größte britische Gewerkschaft UNITE vor Richtungsentscheidung. Von Christian Bunke, Manchester

UNITE ist mit 1,5 Millionen Mitgliedern Großbritanniens größte Gewerkschaft. Vorgangene Woche hielt sie ihre erste Konferenz in Manchester ab. UNITE ging 2007 aus einem langwierigen Vereinigungsprozess der beiden sektorübergreifenden Großgewerkschaften TGWU und AMICUS hervor.

Die Gewerkschaft organisiert Fabrikarbeiter, Busfahrer, Straßenreiner, Bauarbeiter aller Art, Hausmeister, Köche, Hausreinigungskräfte, Drucker, Flugbegleiter und noch viele mehr. Würde die gesamte Mitgliedschaft von UNITE die Arbeit niederlegen, stünde der private Sektor in Großbritannien still.

Innerhalb von UNITE prallen zwei Welten aufeinander. Einerseits gibt es Traditionen gewerkschaftlicher Militanz. Jüngstes Beispiel ist British Airways. Aber auch die wilden Streiks bei den Autozulieferern Visteon und Linamar in den vergangenen Jahren sowie die Revolte der Bauarbeiter auf der Total-Raffinerie Lindsey Anfang 2009 zählen dazu. Auf der anderen Seite gibt es einen korrupten Hauptamtlichenapparat, der auf der Insel seinesgleichen sucht. Vor allem in der Bauindustrie herrschen mafiose Strukturen. Vor allem von der AMICUS-Seite der Gewerkschaft wird viel Ballast mitgebracht. In den 1980er Jahren herrschte hier Ken Jackson, Margaret Thatchers beliebtester Gewerkschaftler. Er unterzeichnete jeden unternehmerfreundlichen Deal, seine Leute sorgten dafür, daß kämpferische Aktivistinnen von Arbeitsplätzen ferngehalten wurden.

Diese Zeit hat bis heute Spuren hinterlassen. Während der gesamten Woche protestierten vor den Eingangstüren der Konferenz Bauarbeiter, die bis heute auf einer schwarzen Liste stehen. 3.000 sind betroffen – das sind fast alle Vertrauensleute der Baubranche in UNITE. Sie können bis heute keine Arbeit finden. Einer davon, Steve Acheson, kann Dokumente vorlegen, die beweisen, daß mindestens ein AMICUS-Hauptamtlicher bei der



UNITE-Aktivistinnen beim British-Airways-Streik Ende Mai, London Heathrow

Erstellung der schwarzen Liste mitgeholfen hat. Der Funktionär arbeitet bis heute für UNITE, er wird von Ken Jacksons alten Strukturen beschützt.

Hinter den Kulissen tobt in der Gewerkschaft ein Machtkampf über die Ausrichtung für die Zukunft. Im Herbst wird der erste gemeinsame Generalsekretär gewählt. Die bisherige Doppelspitze, Tony Woodley und Derek Simpson, wird in den kommenden Monaten zurücktreten. Die Wahl gilt als Richtungsentscheidung.

Auf der einen Seite steht Len McCluskey. Er wird von der United Left, dem Linksbündnis innerhalb von UNITE, unterstützt. Sein Programm steht für eine Demokratisierung der Gewerkschaft. Er will Macht dezentralisieren, Orts- und Betriebsgruppen sollen größere Entscheidungsrechte bekommen.

Auf der anderen Seite steht Les Bayliss. Er gehört zum Ken-Jackson-Netzwerk. Seine Zukunftsvision für UNITE verdeutlicht sich an seinen Wahlkampfmethoden. Während der

Konferenz hielt er eine Mobilisierungsveranstaltung hinter verschlossenen Türen ab. Der Raum wurde von Rausschmeißern beschützt, die unliebsame Elemente von der Veranstaltung fern hielten. Zwei Journalisten wurden hinausgeworfen. Es gab während der Veranstaltung keine Möglichkeit, Fragen an den Kandidaten zu stellen.

Hinter Bayliss versucht der extrem rechte Flügel die Kontrolle über die UNITE-Gewerkschaft zu bekommen. Teilweise schien dies schon dieses Jahr der Fall zu sein. In vergangenen Jahren wählten die Ortsgruppen die Konferenzdelegierten. Dieses Jahr war das nicht möglich. Delegierte wurden auf regionalen Treffen gewählt, die ihrerseits durch Hauptamtliche dominiert waren. Dementsprechend waren ehrenamtliche Aktivistinnen auf der Konferenz in der Minderheit.

Entsprechend wenige Kontroversen gab es während der Woche. Spannend wurde es dennoch, als die Frage der Labour Party debattiert wurde. Innerhalb der UNITE-Strukturen dominiert

derzeit die Ansicht, daß man Labour für die Arbeiter zurückerobern müsse. Viele Delegierte trugen in Reden aber die Hoffnung vor, daß dies auf einer sozialistischen Grundlage geschehen müsse.

Die Labourpartei wählt demnächst einen neuen Parteichef. Es gibt nur einen Sozialisten, der seinen Namen in den Ring geworfen hat: John McDonnell. McDonnell kämpfte bereits 2009 um den Parteivorsitz, kam damals aber noch nicht mal auf den Wahlzettel. Das ist auch dieses Jahr extrem unwahrscheinlich. Für die Zulassung seiner Kandidatur braucht er 33 parlamentarische Unterstützer, bislang hat er nur neun. McDonnell kämpft deshalb für die Abschaffung dieser Regelung. Dies kam auch auf dem UNITE-Kongreß zur Sprache. Es gab einen Eilantrag, der die Gewerkschaft verpflichten sollte, entsprechend Druck auf die Labour Party auszuüben. Dieser wurde von der Gewerkschaftsführung abgelehnt. Die Delegierten stimmten aber dennoch mit großer Mehrheit dafür.

Mehr Druck durch Leistungsentgelt

Ver.di-Sammelband gibt Überblick über Status quo. Politische Perspektive bleibt vage

Akkordlohn und Prämiensysteme zur Leistungssteigerung sind in der Industrie in vielen Bereichen Normalität. Feste Bestandteile des Grundentgeltes sollen zunehmend durch ergebnisorientierte, unsichere Bezahlung ersetzt – de facto: reduziert – werden. Das Management hat seit den 90er Jahren diese »Lohnreizsysteme« zur Steuerung von Leistung auch im Dienstleistungsbereich zum Thema gemacht. In dem kürzlich erschienenen Sammelband »Leistungspolitik: neu denken. Erfahrungen – Stellschrauben – Strategien« beschreibt ver.di-Bundesvorstand Margret Mönig-Raane diese Entwicklung als betriebliche Umsetzung des neoliberalen Slogans »Leistung-muß-sich-wieder-lohnen«. Ziel der Unternehmen sei die »Vermarktlichung« der Arbeitsbeziehungen.

»Die zunehmende Spaltung der Gesellschaft, die wachsende Polarisierung von Reichtum und Armut, die skandalöse Umverteilung des gesell-

schaftlich produzierten Reichtums von unten nach oben, der wachsende Niedriglohnsektor, der Sozialstaatsabbau: Das alles wäre ohne den Siegeszug der Leistungsideologie in der Öffentlichkeit kaum möglich gewesen«, kritisiert Mönig-Raane.

Der Abschluß sogenannter Zielvereinbarungen wird von Unternehmensseite als Aushandlungsprozess zwischen Führung und Beschäftigten dargestellt. Die Praxis sieht jedoch anders aus, wie Uwe Spitzbarth, ver.di-Tarifkoordinator, am Beispiel von Bankangestellten verdeutlicht. Leistungsentgelt soll ein Instrument zur Mobilisierung von Reserven sein. Der Vorgesetzte gibt die Ziele vor, indem Ziele der höheren Ebenen nach unten »heruntergebrochen« werden. Wird die Arbeit auf diese Weise gesteuert, arbeiten Beschäftigte unter ständigem Zeitdruck. Zentrales Erfolgskriterium sind oft wirtschaftliche Kennzahlen. In der Regel steht in den Betrieben nicht genug Personal zur

Verfügung, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

Die Folge ist eine Intensivierung der Arbeit für die Beschäftigten, verbunden mit steigenden psychischen Belastungen, bis hin zu krankmachenden Arbeitsbedingungen. »Durch scheinbar objektive Anforderungen wie Kennziffern und Kundenorientierung wurde der Leistungsdruck verschärft. Gleichzeitig ist die Bereitschaft, sich gegen diese Zumutungen zur Wehr zu setzen, durch die zunehmende Angst vor Arbeitsplatzverlust gedämpft worden«, konstatiert Jörg Wiedemuth, Bereichsleiter im ver.di-Bundesvorstand.

Der Band liefert einen guten Überblick zu bestehenden tariflichen Regelungen zum Leistungsentgelt aus ver.di-Sicht. »Obwohl wir eine wachsende Zahl von tariflichen Regelungen zu verzeichnen haben, hinkt die Tarifpolitik dieser Entwicklung deutlich hinterher. Das ist eine höchst brisante und bedeutende Entwicklung, der wir bislang viel zu wenig Beachtung

schenken«, erklärt Mönig-Raane offen. Dem Anspruch des Buchtitels, Leistungspolitik neu zu denken, werden die Autoren jedoch nicht gerecht. Sie lassen offen, welche Gegenstrategien der Gewerkschaften zur Mobilisierung der Belegschaften es dazu geben soll. Spannend wäre z. B. eine Diskussion, wie eine Verknüpfung von Leistungsentlohnung und der Festschreibung einer bestimmten Höhe der Personalbesetzung durch kollektive Regelungen durchgesetzt werden kann. Oder die Frage, ob man dem zunehmenden Leistungsdruck in den Betrieben nicht mit der Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit entgegenzutreten müßte. Mutige neue Wege in diese Richtung sind in dem Band nicht zu finden.

Marcus Schwarzbach

◆ Gabriele Sterkel / Petra Ganser / Jörg Wiedemuth (Hrsg.): Leistungspolitik: neu denken. Erfahrungen – Stellschrauben – Strategien, 240 Seiten, VSA-Verlag, EUR 16,80, ISBN 978-3-89965-382-3

LESETIPS

Kurzkomentar

In den vergangenen Wochen sind viele Beschäftigte erstmals in einen Betriebsrat gewählt worden. Gerade für diese Neueinsteiger ist es oft schwer, sich im Dschungel komplizierter Gesetzestexte zurecht zu finden. Hier bietet ein im Bund-Verlag erschienener Kurzkomentar zum Betriebsverfassungsgesetz Abhilfe.

◆ Wolfgang Fricke/Herbert Grimberg/Wolfgang Wolter: Betriebsverfassungsgesetz Kurzkomentar, 3. Auflage, 2010, 303 Seiten, 24,90 Euro. ISBN: 978-3-7663-3984-3

Betriebsübergang

Immer wieder sind Betriebsräte mit der Ausgliederung und dem Verkauf von Betriebsteilen oder dem ganzen Betrieb konfrontiert. Welche Möglichkeiten sie haben, in einer solchen Situation die Interessen der Beschäftigten zu wahren, inwiefern Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen weitergelten, und mit vielen anderen Fragen beschäftigt sich ein von ver.di in der Reihe »b+b« herausgegebener Ratgeber.

◆ Ver.di b+b: Betriebsübergang nach § 613a BGB. Eine Handlungshilfe für Betriebsratsmitglieder, 74 Seiten, 2009. ISBN: 978-3-931975-59-3

Gesundheitsschutz

Trotz der Krise bleibt die Arbeitsqualität für Beschäftigte ein zentrales Thema. Davon zeigt sich Klaus Pickshaus, Leiter des Bereichs Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall, im Interview mit der Zeitschrift *Mitbestimmung* überzeugt. Zunehmende Gesundheitsbelastungen seien dabei auch eine Folge neuer Managementstrategien: »Unter dem Druck finanzmarktgesteuerter Modelle werden unrealistisch hohe Zielvorgaben an die Beschäftigten weitergegeben, die zu einer chronischen Überforderung führen«, erklärt Pickshaus. Das trifft nicht nur bestimmte Angestelltengruppen: Über alle Beschäftigungssegmente hinweg sei so etwas wie eine »radikalisierte Vernutzung der Arbeitskraft« festzustellen.

Wichtig ist für den IG-Metall-Funktionär, die gegenüber Gesundheitsthemen trotz der Krise hohe Sensibilität von Beschäftigten für gewerkschaftlichen Initiativen zu nutzen. Die massenhafte Erfahrung mit Kurzarbeit könne dabei auch positive Effekte haben: »Einerseits führt diese zu schmerzhaften Einkommenseinbußen, andererseits sehen manche einen Zeitgewinn und damit mehr Lebensqualität im Vergleich zum häufigen Arbeiten ohne Ende vor der Krise. Wichtig wäre es, daß es uns als Gewerkschaften gelingt, diese Erfahrungen aufzugreifen und als Gesichtspunkte für eine neue Arbeitszeitdebatte zu nutzen.«

◆ *Mitbestimmung*, Magazin der Hans-Böckler-Stiftung, Nr.5/2010, 70 Seiten, Jahresabo: 50 Euro