

# VEREINIGTES KÖNIGREICH

(GROSSBRITANNIEN UND NORDIRLAND)

Gewerkschaftsmonitor

Juli 2025

**FRIEDRICH  
EBERT**   
**STIFTUNG**

## POLITISCHE, WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE RAHMENBEDINGUNGEN

### POLITISCHE ENTWICKLUNG

Aus den Parlamentswahlen im Juli 2024 ging die gewerkschaftsnahe Labour Party mit einem Erdrutschsieg hervor. Mit über 400 Sitzen im Unterhaus führt Premierminister Sir Keir Starmer nun eine Mehrheitsregierung. Dieses klare Ergebnis ist laut mehrerer Wahlanalysen weniger auf eine starke Mobilisierung für Labour zurückzuführen, als vielmehr auf die weitverbreitete Unzufriedenheit mit der seit 2010 regierenden Konservativen Partei (»Tories«). Obwohl Labour im Vergleich zu den Parlamentswahlen 2019 rund 200 Sitze hinzugewinnen konnte, ging die Stimmenzahl im Vergleich zu den letzten Wahlen sogar leicht zurück. Die herbe Niederlage der Tories ist vor allem auf die Demobilisierung ihrer Stammwählerschaft sowie auf Abwanderungen zu Labour und der rechtspopulistischen Partei Reform UK zurückzuführen.

Das Mehrheitswahlrecht begünstigt in der Regel klare Mehrheiten für eine der beiden großen Parteien. Dennoch zeigen die Wahlergebnisse eine zunehmende Fragmentierung der Parteienlandschaft und wechselnde Wählerloyalitäten. So konnten die Grünen, Liberalen, Rechtspopulisten und parteilose Kandidat\_innen deutliche Zugewinne verbuchen.

Die Wahlbeteiligung lag bei niedrigen 59,7 Prozent. Labour war die stärkste Partei unter den Erwerbstätigen (39 %) sowie unter Studierenden (40 %) und Arbeitslosen/Nichterwerbstätigen (39 %). Wähler\_innen in höheren Einkommensgruppen (mehr als GBP 50 000 im Jahr) stimmten prozentual mehr für Labour als Wähler\_innen mit durchschnittlichem oder niedrigem Einkommen. Im Jahr 2024 lag der Stimmenanteil der Labour Party in sozial benachteiligten Wahlkreisen bei 49 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Wahlen 1997 lag der Stimmenanteil in sozial benachteiligten Gebieten bei 69 Prozent und 2017 bei 66 Prozent. Labour wird in einkommensschwachen Wahlkreisen immer mehr von den Grünen, der Reformpartei, Parteilosen und Nichtwähler\_innen unter Druck gesetzt.

Unter dem Motto »Change« (»Wandel«) präsentierte Labour ein Wahlprogramm, das auf staatliche Erneuerungsinitiativen setzte: Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, die Einrichtung eines staatlichen Infrastrukturfonds sowie die Gründung eines staatlichen Energieunternehmens. Auch die Stärkung von Arbeitnehmer\_innen- und -versammlungsrechten war Teil des Programms – ein Aspekt, der aufgrund seiner breiten Zustimmung in der Wählerschaft zum Wahlerfolg beitrug. Innerhalb der ersten 100 Tage brachte die Regierung den Gesetzentwurf »Employment Rights Bill« (kurz: ERB) ins Parlament ein. Die Gesetzesinitiative markiert einen grundlegenden Wandel in der Tarifpolitik. Die gewerkschaftsfeindlichen Gesetze 2016 und 2023 sollen aufgehoben werden, um den Zugang für Gewerkschaften zu Arbeiter\_innen im Betrieb zu erleichtern und spezifische Einschränkungen beim Streik- und Versammlungsrecht zurückzunehmen.

Die Gewerkschaften unterstützen das Reformpaket weitgehend. Der Dachverband Trades Union Congress (TUC) lobt die Umsetzung als einen großen Fortschritt für Arbeitnehmende.<sup>1</sup> Kritische Stimmen der Arbeitnehmervertreter\_innen sowie Arbeitgeberverbände beharren trotzdem. Laut einer Umfrage des arbeitgebernahen Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) befürchten 80 Prozent der Arbeitgeber\_innen steigende Kosten, etwa für Krankengeld und Mitarbeiterbindung. Viele planen daher, auf befristete Verträge auszuweichen.<sup>2</sup> Das gewerkschaftsnahe Institute of Employment Rights (IER) hingegen kritisiert die fehlende Verbindlichkeit der Maßnahmen, die verhindern soll, dass Unternehmen zusätzliche Kosten auf Beschäftigte abwälzen. Darüber hinaus werde das Schlichtungsverfahren laut dem Gesetzentwurf weiter in den Ministerien zentralisiert, was verbindliche Tarifverhandlungen zwischen sozialen Partnern erschwere.

Neben der Industriepolitik greift die Regierung auch in die Arbeitsmarktpolitik ein. Eine von Arbeitsministerin Liz Kendall

<sup>1</sup> <https://www.tuc.org.uk/blogs/new-protections-workers-closer-employment-rights-bill-approved-mps>

<sup>2</sup> <https://www.cipd.org/en/about/news/employers-need-clarity-support-employment-rights-bill-cipd-data-reveals-risk-job-losses/>

konzipierte Reform der Sozialleistungen für Arbeitslose und Behinderte stieß auf erhebliche Kritik in der eigenen Fraktion und führte zu einer schmerzhaften Kehrtwende. Die aktive Arbeitsmarktpolitik der 1990er- und 2000er-Jahre, die durch den Abbau des Sozialstaates und die vollständige Kommodifizierung des Arbeitsmarktes gekennzeichnet war, gilt als ein Knackpunkt zwischen Regierung und Opposition. Vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und geringer Erwerbsbeteiligung sind die wichtigen Debatten der letzten Jahre um Arbeitszeitverkürzung in den Hintergrund getreten.

## WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALE LAGE

Die britische Wirtschaft ist im ersten Quartal um 0,7 Prozent gewachsen – das stärkste Wachstum unter den G7-Staaten. Damit hat die Regierung die Erwartungen einer Stagnation widerlegt, die aufgrund der US-Zölle und der höheren Kosten für Unternehmen durch die Anhebung des Mindestlohns und der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber prognostiziert worden waren. Das Vereinigte Königreich verzeichnet nach wie vor ein Handelsdefizit gegenüber der EU, die nach wie vor der mit Abstand größte Handelspartner ist, während gegenüber Nicht-EU-Ländern ein geringer Handelsüberschuss besteht. Die Ausfuhren im Jahr 2024 bestanden zum größten Teil (fast 60 %) aus Dienstleistungen, insbesondere Unternehmensdienstleistungen, Finanzdienstleistungen und Reisedienstleistungen. Im Warenverkehr weist das Vereinigte Königreich dagegen ein deutliches Handelsdefizit auf; wertmäßig dominieren die Importe von Kraftfahrzeugen, medizinischen und pharmazeutischen Erzeugnissen sowie Erdöl.

Die Regierung setzt darauf, dass neue Handelsabkommen mit den USA und Indien sowie eine Überarbeitung des Handels- und Kooperationsabkommens mit der EU dazu beitragen können, die durch den Brexit verursachten Verluste beim BIP abzufedern.

Die Gewerkschaften befürworten nahezu einstimmig engere wirtschaftliche Handelsbeziehungen zur EU. Auch in der Bevölkerung ist mit 66 Prozent eine klare Mehrheit für eine Annäherung an die EU.<sup>3</sup> Dass die Brexit-Debatte mittlerweile vor allem wirtschaftlich und nicht mehr politisch geführt wird, kann Labour nur als Bestätigung ihrer gemäßigten EU-Strategie seit 2020 werten. Dennoch bleiben Fragen wie Zugang zur Zollunion und zum Binnenmarkt, Freizügigkeit und Wiedereintritt in die EU politisch außer Frage.

Der Lebensstandard vieler Menschen verschlechtert sich weiter – die sogenannte Lebenshaltungskostenkrise hält an. Im April 2025 lag die Inflation des Einzelhandelspreisindex (Retail Price Index, RPI), der zusätzliche Kosten wie Nebenkosten und Wohnkosten einschließt, bei 4,5 Prozent. Die Reallöhne der Arbeitnehmer stiegen 2024 gesamtwirtschaftlich um 5,6 Prozent und lagen damit leicht über der Inflationsrate. Dabei lag der Lohnzuwachs im privaten Sektor mit 5,6 Prozent über dem im öffentlichen Sektor mit 5,5 Prozent. Am schnellsten stiegen

die Löhne im Baugewerbe (6,4 %) sowie im Gastgewerbe und Einzelhandel (7,4 %). Im April stieg der Mindestlohn für Arbeitnehmer über 21 Jahre auf 12,21 Pfund. Die höhere Inflation bei Grundnahrungsmitteln und die geplanten Erhöhungen der Wasser- und Energiepreise sowie die Anhebung der Kommunalsteuern werden das potenzielle Lohnwachstum für Haushalte mit niedrigem Einkommen zunichtemachen.

Auch die Lage am Arbeitsmarkt verschlechtert sich für Arbeitnehmer\_innen. Die Zahl offener Stellen geht zurück, Entlassungen nehmen zu. Die Beschäftigungsquote stieg 2024 leicht auf 75 Prozent, ebenso wie die Arbeitslosenquote auf 4,5 Prozent. Diese Entwicklungen, die den Wettbewerb unter Jobsuchenden verschärfen und damit die kollektive Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerschaft insgesamt schwächen, sind unter anderem auf die seit 2022 erhöhten Leitzinsen und die daraus resultierende Investitionszurückhaltung der Unternehmen zurückzuführen. Die Quote der Nichterwerbstätigen, die insbesondere seit der Pandemie stark mit Krankheit oder Pflegeverantwortung korreliert, lag 2024 bei 21,4 Prozent. Die Regierung identifiziert diese Gruppe als zentral für eine wirtschaftliche Belebung und hat deswegen beschlossen, bestimmte Sozialleistungen – darunter insbesondere das »Personal Independence Payment« (Beihilfe zur persönlichen Unabhängigkeit) für Menschen mit bestimmten Behinderungen – zu kürzen, um Anreize zur Arbeitsaufnahme zu schaffen.

Laut dem Arbeitsmarktbericht des CIPD plant jeder vierte Arbeitgeber Entlassungen – im privaten Sektor steigt es auf 27 Prozent.<sup>4</sup> Die Löhne stagnieren weitgehend, während die strukturelle Macht von Arbeitnehmer\_innen durch das Wachstum eines Arbeitskräfteüberschusses weiter schwindet.

Die Industriegewerkschaften kämpfen gegen den Rückgang der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigung in der verarbeitenden Industrie, die in den letzten 15 Jahren um rund 15 Prozent auf 2,6 Millionen im Jahr 2024 gesunken ist und voraussichtlich weiter sinken wird. Durch die Schließung des Stahlwerks in Port Talbot gingen 2 800 Arbeitsplätze verloren. Das zu Stellantis gehörende Unternehmen Vauxhall schloss sein Werk in Luton, wodurch 1 000 Arbeitsplätze verloren gingen. Die jüngste weltweite Umstrukturierung von Nissan gefährdet bis zu 6 000 Arbeitsplätze in Sunderland. Der chinesische Hochofen von British Steel in Scunthorpe konnte nur durch einen Parlamentsbeschluss vorerst gerettet werden, wodurch 2 700 Arbeitsplätze vorübergehend erhalten blieben. Auch die Ölraffinerie in Grangemouth (Schottland) wurde geschlossen.

Die Gewerkschaften des verarbeitenden Gewerbes – Unite, GMB und Community – setzen sich zum Teil gemeinsam für einen gerechten Strukturwandel in den kohlenstoffintensiven Industrien ein. Aufgrund der weitgehenden Privatisierung des produzierenden Gewerbes und der weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehen jedoch sowohl die vorherige als auch die jetzige Regierung ihre Handlungsmöglichkeiten als begrenzt an. Während die Regierung verspricht, in grüne Tech-

<sup>3</sup> <https://www.tuc.org.uk/news/major-support-closer-relationship-eu-including-reform-leaning-voters>

<sup>4</sup> <https://www.hrmagazine.co.uk/content/news/cipd-warns-of-rising-redundancies/>

nologien, Modernisierung und Investitionen im öffentlichen Sektor zu investieren, um Tausende neuer Arbeitsplätze zu schaffen, folgt die industrielle Realität dem Markttrend: Produktionsstätten in bestehenden Industriestandorten wie Süd-wales, Nordostengland, Nordwestengland und dem Großraum London werden weiter ins Ausland verlagert.

Mit einem GINI-Koeffizienten von 35 Prozent (bzw. 39 %, wenn Wohnkosten berücksichtigt werden) gehört das Vereinigte Königreich zu den Ländern mit der größten Einkommensungleichheit in der EU. Seit 2008 stagniert das Lohnwachstum weitgehend, während sich das Verhältnis von Privatvermögen zum Nationaleinkommen in den letzten vier Jahrzehnten mehr als verdoppelt hat.<sup>56</sup> Damit ist das Vermögen inzwischen ein wesentlich bedeutenderer Indikator für die Kaufkraft von Haushalten als das Einkommen. Etwa ein Fünftel der Bevölkerung lebt in Armut – davon 63 Prozent (einschließlich Erwachsener im erwerbsfähigen Alter und Kinder) in Haushalten, in denen mindestens ein Erwachsener zumindest in Teilzeit arbeitet.<sup>7</sup> Dieser Anteil ist in den letzten 20 Jahren um 20 Prozent gestiegen. Zwei geplante Kürzungen der Sozialausgaben sorgen für Unmut: Rentnerzuschüsse für Heizungskosten und Kindergeld für Familien mit mehr als zwei Kindern. Forschungsinstitute und zivilgesellschaftliche Organisationen erwarten als Folge der Maßnahmen einen Anstieg von Kinder- und Altersarmut.

Statistiken des Office for National Statistics (ONS) zeigen, dass »prekäre« Arbeitsverhältnisse bis 2024 auf jeden achten Arbeitnehmer ansteigen werden.<sup>8</sup> Besonders betroffen sind Frauen – sie machen rund 60 Prozent der neu in prekäre Arbeitsverhältnisse geratenen Arbeitnehmer\_innen aus. Unter Einbeziehung weiterer Faktoren sind Frauen 2,3-mal häufiger von extrem prekären Arbeitsverhältnissen betroffen als Männer. Im Vergleich zur weißen britischen Arbeitnehmerschaft erleben überdurchschnittlich viele Arbeitnehmer\_innen aus Indien sowie Beschäftigte mit afrikanischen oder karibischen Wurzeln prekäre Arbeitsbedingungen. Junge Arbeitnehmer\_innen, von 18 bis 24, sind doppelt so häufig von stark prekären Arbeitsverhältnissen betroffen wie ältere Arbeitnehmer (50–65). Derzeit sind 1,45 Millionen Arbeitnehmer\_innen mit Behinderung in stark prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt.<sup>9</sup>

## GEWERKSCHAFTSPOLITISCHER KONTEXT

In den 12 Monaten bis März 2025 fielen knapp 600 000 Arbeitstage wegen Streikaktionen aus. Im Vorjahr lag die Zahl sogar bei 1,9 Millionen – vor allem im öffentlichen Dienst. Unmittelbar nach der Regierungsbildung konnten die Tarifkonflikte mit Vertreter\_innen der Ärzt\_innen und Lehrkräfte gelöst werden. Ein Jahr später stehen die jeweiligen Gewerkschaften British Medical Association (BMA) und National

Education Union (NEU) erneut vor internen Abstimmungen zur neuen Tarifrunde. Die BMA rief Juli 2025 zu einem fünf-tägigen Streik auf und gerät damit in einen Streit mit dem Gesundheitsministerium. Nach Umfragen geht die Unterstützung der Ärzt\_innen durch die Bevölkerung eher zurück.<sup>10</sup>

Zwischen 2024 und 2025 kam es zu symbolisch bedeutsamen Arbeitskämpfen, die eine landesweite Mobilisierung erzielten. Der Kampf um einen Tarifvertrag bei einem Amazon-Lagerhaus in Coventry scheiterte knapp an der Abstimmung der Belegschaft zur demokratischen Anerkennung der Gewerkschaft GMB. Hätte die GMB sich durchgesetzt, wären die ersten Tarifverhandlungen zwischen Amazon und Arbeitnehmervertreter\_innen in Europa in Gang gesetzt worden. Den Manager\_innen des Lagerhauses wurden gewerkschaftsfeindliche Taktiken vorgeworfen, darunter verpflichtende Antigewerkschaftsseminare für alle Beschäftigten und die Schaffung einer »Kultur der Angst«.<sup>11</sup> Der Streit wird sicherlich für vergleichbare Arbeitskämpfe bei Amazon in ganz Europa von Bedeutung sein.

Der Arbeitskampf zwischen der Stadt Birmingham und Müllentsorgungsbeschäftigten, der Anfang März begann, geht um die Streichung einer Gehaltsgruppe, die der Stadtverwaltung zufolge das Lohngleichheitsprinzip verletzte. Die Birminghamer Stadtverwaltung gilt seit 2024 offiziell als zahlungsunfähig. Der Streik dauert nun schon über drei Monate an. Der Streik hat eine große Welle der Solidarität ausgelöst, und viele Gewerkschaftsverbände und Gewerkschaftsräte haben sich den Streikposten angeschlossen. Im Juli 2025 beschloss der Policy-Kongress von Unite, führende Labour-Politiker\_innen, darunter auch die langjährige Gewerkschafterin und Vizepremierministerin Angela Rayner, aus der Mitgliedschaft auszuschließen.

Im März 2025 fand die seit vielen Jahren größte TUC-Jugendkonferenz mit über 200 Delegierten und Besuchern statt. Ganz oben auf der Tagesordnung standen Kampagnen zur Förderung der Miteinbindung junger Arbeitnehmer\_innen in Gewerkschaften und zum Kampf gegen die extreme Rechte. Der Organisationsgrad unter den 16- bis 24-Jährigen liegt bei 4,4 Prozent und ist seit 30 Jahren rückläufig. Gewerkschaften wie PCS und Unite bauen zunehmend Jugendgewerkschaftsstrukturen wieder auf, um dem demografischen Problem entgegenzuwirken. Mit dem jährlichen deutsch-britischen Jugendgewerkschaftsforum werden weiterhin mit Unterstützung der FES UK Konzepte entwickelt, Jugendgewerkschaftsarbeit zu stärken.

Wie oben erläutert, haben sich die Gewerkschaften lautstark gegen die Schließung bedeutender Produktionsstätten, insbesondere in der Stahlindustrie, ausgesprochen. Diese industrielle Frage ist zu einer politischen Frage geworden. Die rechtspopulistische Partei Reform UK hielt ihre Konferenz 2024 in Port Talbot ab, um die Unzufriedenheit über das Versagen der Industriepolitik für sich zu nutzen. Aus Gewerkschaftskreisen ist

5 <https://www.tuc.org.uk/news/pay-packets-worth-less-2008-nearly-two-thirds-uk-local-authorities-tuc-analysis-reveals>

6 <https://www.jrf.org.uk/savings-debt-and-assets>

7 <https://www.health.org.uk/evidence-hub/money-and-resources/poverty/in-work-poverty-trends>

8 <https://www.tuc.org.uk/news/number-people-insecure-work-reaches-record-41-million>

9 <https://www.lancaster.ac.uk/work-foundation/publications/the-uk-insecure-work-index-2024>

10 <https://www.theguardian.com/uk-news/2025/jul/12/public-support-for-resident-doctors-strikes-collapses-ahead-of-fresh-industrial-action>

11 <https://www.lrd.org.uk/news/union-loses-agonisingly-close-vote-recognition-amazon>

zu hören, dass sich eine wachsende Kluft zwischen der Gewerkschaftsführung und Teilen der Gewerkschaftsbasis auftut – Letztere könnten Reform UK unterstützen oder gar beitreten.<sup>12</sup> Gleichzeitig mobilisieren die Gewerkschaften gegen die Zunahme rassistischer und fremdenfeindlicher Stimmungen, die etwa in den rechtsextremen Ausschreitungen im August 2024 zeigten. Insbesondere die Rail, Maritime and Transport Workers Union (RMT) wurde für ihren Aufruf zur Verteidigung der Moscheen und zur Unterstützung der von der extremen Rechten bedrohten Gemeinden gelobt.

Eine Reihe von Entwicklungen im Bereich der unsicheren Arbeitsverhältnisse für Plattformarbeiter\_innen ist bemerkenswert. Nach dem Streik bei Deliveroo am Valentinstag im vergangenen Jahr streikten die von der App Drivers & Couriers Union organisierten Beschäftigten von Uber für Lohnerhöhungen, Anerkennung und gegen ungerechtfertigte Entlassungen. Die Onlineorganisationsplattform »Organise Now« hat außerdem eine Kampagne gestartet, um die Arbeitnehmer\_innen der hochwertigen Bäckereikette Gail's gewerkschaftlich zu organisieren. Diese eher grasswurzelorientierten Organisationsansätze sind bei den Aktivist\_innen beliebt, bleiben aber bisher noch begrenzt.

**GEWERKSCHAFTEN IM VEREINIGTEN KÖNIGREICH – FAKTEN UND DATEN**

**HISTORISCHE ASPEKTE**

Der Charakter der heutigen britischen Gewerkschaftsbewegung hat seinen Ursprung in den sozialen und politischen Entwicklungen der 1970er-Jahre. In den 1970er-Jahren erreichte die britische Gewerkschaftsbewegung mit 13 Millionen Mitgliedern und einem Organisationsgrad von über 50 Prozent ihren historischen Höhepunkt. Die Wirtschaftskrise der 1960er- und 70er-Jahre führte zu unterschiedlichen Auseinandersetzungen mit verschiedenen sozialdemokratischen und konservativen Regierungen.

Die Niederlage des Bergarbeiterstreiks von 1984 bis 1985 führte zur Schließung der meisten Kohlebergwerke, zu einer Deindustrialisierung und Umstellung der Wirtschaft auf die Finanzindustrie, zur raschen Privatisierung der verstaatlichten Industrien, zu wachsender Arbeitslosigkeit und zu einer stetigen Zunahme der sozialen Ungleichheit in der britischen Gesellschaft. Diese Auswirkungen sind bis heute zu spüren. Die gewerkschaftsfeindlichen Gesetze Thatchers begrenzten zudem den gewerkschaftlichen Spielraum. Bis 1985 war die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder schon um 2,5 Millionen zurückgegangen.

**GEWERKSCHAFTSLANDSCHAFT**

Der parteiübergreifende, aber Labour-nahe Dachverband Trades Union Congress (TUC) und seine 48 Einzelgewerkschaften haben 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. Nordirische Einzelgewerkschaften gehören zum Irish Congress of Trade Unions (ICTU), der sowohl in Dublin als auch in Belfast vertreten ist. Die Anzahl der Mitglieder in Großbritannien lag 2024 bei 6,4 Millionen, davon 2,5 Millionen im privaten Sektor und 3,9 Millionen im öffentlichen Sektor. Der Organisationsgrad lag 2024 insgesamt bei 22 Prozent.<sup>13</sup>

In größeren Betrieben liegt der Organisationsgrad bei 27,9 Prozent, von denen 63,7 Prozent eine gewerkschaftliche Präsenz haben. Im Gegensatz dazu waren nur 14,4 Prozent der Beschäftigten in kleineren Betrieben (mit weniger als 50 Beschäftigten) Gewerkschaftsmitglieder, und 29,9 Prozent hatten eine Gewerkschaftsvertretung.

In den öffentlichen Bereichen wie Bildung, Gesundheit und Verwaltung sind zwischen 40 und 50 Prozent aller Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. In der verarbeitenden Industrie liegt der Organisationsgrad nur bei 14 Prozent, in der Kommunikationsbranche und im Hotel- und Gaststättengewerbe sogar nur bei 4 bis 7 Prozent. Informellen Berichten der Gewerkschaften zufolge ist die Zahl der Gewerkschaftsmit-

Tabelle 1

**Die wichtigsten gewerkschaftlichen Dachverbände im Vereinigten Königreich**

Dachverband	Vorsitz/stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
Trades Union Congress, TUC (Gewerkschaftskongress)	Generalsekretär: Paul Nowak Stv. Generalsekretärin: Kate Bell	5 284 471	IGB, EGB
Scottish Trades Union Congress, STUC	Generalsekretärin: Roz Foyer Stv. Generalsekretär: Dave Moxham	540 000	
General Federation of Trade Unions	Generalsekretär: Gawain Little	600 000	

<sup>12</sup> <https://hyphenonline.com/2025/04/24/reform-uk-nigel-farage-labour-party-trade-union-members/>

<sup>13</sup> <https://www.gov.uk/government/statistics/trade-union-statistics-2024/trade-union-membership-uk-1995-to-2024-statistical-bulletin>

Tabelle 2

**Die wichtigsten Branchenverbände bzw. Einzelgewerkschaften im Vereinigten Königreich**

Branchenverband/ Gewerkschaft	Mitgliedschaft in Dachverband	Vorsitz/ stv. Vorsitz	Mitglieder	Internationale Mitgliedschaften
UNISON	TUC	Generalsekretärin: Christina McAnea	1 217 250	EPSU, PSI
Unite the Union, UNITE	TUC	Generalsekretärin: Sharon Graham	1 123 317	IndustriAll, IndustriAll Europe, Uni Europe, ETF, EFBWW, EPSU, EFFAT, IndustriAll, ITF, BWI, IUF, PSI, UNI
GMB	TUC	Generalsekretär: Gary Smith	483 587	EPSU, UNI Europe, EFFAT, IndustriAll Europe, ETF PSI, UNI Global, IndustriAll, IUF, ITF

glieder während des Streiks im Sommer jedoch um Zehntausende gestiegen.

Die größten dem TUC angeschlossenen Einzelgewerkschaften sind UNISON, Unite the Union und GMB, die allein rund 45 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder vertreten. Auf diese Weise vertritt der TUC mehr als 80 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer\_innen in Großbritannien.

UNISON entstand 1993 durch den Zusammenschluss der National and Local Government Officers Association (NALGO), der National Union of Public Employees (NUPE) und der Confederation of Health Service Employees (COHSE). Sie organisiert primär den Öffentlichen Sektor. Seit 2010 lag die Mitgliederzahl relativ stabil bei 1,3 Millionen. UNISON ist weitgehend weiblich geprägt – mehr als 900 000 Mitglieder sind Frauen. UNISON verfügt über ein großes politisches Gewicht, welches sie für politische und soziale Kampagnen nutzen kann. UNISON ist Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO) einem Verbindungsglied zur Labour Party.

Unite the Union entstand im Mai 2007 durch den Zusammenschluss der zweit- und drittgrößten Gewerkschaften Amicus und Transport and General Worker’s Union. Die Gewerkschaft hat knapp 1,2 Millionen Mitglieder, davon mehr als zwei Drittel Männer. Unite ist stärker im Privatsektor organisiert als im Öffentlichen Sektor, hat dort aber dennoch mindestens 200 000 Mitglieder. Unite ist in fast allen Bereichen der Wirtschaft vertreten, u. a. bei Kraftfahrzeugherstellern, Druckereien, im Finanz-, Straßen- und Transport- sowie im Gesundheitssektor.

Die GMB wurde am 31. März 1889 gegründet. Im Jahre 1924 schlossen sich die National Union of General and Municipal Workers mit der National Amalgamated Union of Labour, der National Union of General Workers und der Municipal Employees Association zusammen. GMB organisiert fast alle Industrien – den Verkauf, den Sicherheitssektor, Schulen, soziale Arbeit, den National Health Service (NHS) und die lokalen Regierungsmitarbeiter\_innen. GMB ist der drittgrößte Spender der Labour Party unter allen Gewerkschaften. Auch GMB ist

Mitglied der Trade Union and Labour Party Liaison Organisation (TULO).

Eine der wichtigsten Entwicklungen der letzten Jahre war das Entstehen der sogenannten Basisgewerkschaften. Die Independent Workers’ Union of Great Britain (IWGB) organisiert beispielsweise migrantische und prekäre Arbeitnehmer\_innen, die überwiegend schlechte Arbeitsbedingungen, niedrige Löhne und keine gewerkschaftliche Vertretung erleben. IWGB organisiert z. B. Plattformbeschäftigte wie bei Deliveroo oder Uber. United Voices of the World (UVW) vertritt u. a. outgesourcte Reinigungskräfte in Universitäten oder öffentlichen Einrichtungen und ist für ihre bunten und einfallsreichen Streikaktionen 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**

Die heutigen Arbeitsbedingungen der Gewerkschaften gehen auf Gesetzgebungen seit den 1980er-Jahren zurück. Bis in die 1970er-Jahre herrschte die Tarifautonomie. Der hohe Anteil staatlicher oder öffentlicher Beschäftigung sowie das große Mobilisierungspotenzial der Gewerkschaften prägten damals auch die Industriepolitik des Landes. In den 1980er- und 90er-Jahren führten sukzessive Regierungen durch Gesetzgebung restriktive Reformen der Tarifpolitik, Schlichtung, Gewerkschaftsabstimmung und der Finanzsachbearbeitung ein, die den Handlungsraum der Gewerkschaften einschränkten. Mit dem Employment Rights Bill werden die in den Gewerkschaftsgesetzen von 2016 und 2023 verankerten Maßnahmen aufgehoben.

Zu den wichtigsten Neuerungen des Gesetzes zählen:

- Verbot von Null-Stunden-Verträgen
- Verbot von »fire and rehire« (Entlassungen und Wiedereinstellungen/Ersetzungen)
- Anspruch auf Kündigungsschutz als Recht ab dem ersten Arbeitstag
- Erweiterung des Zugangs zu Krankengeld

- Verpflichtende Berichterstattung und Durchführung von präventiven Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung
- Verbesserungen der Eltern- und Trauerfallrechte
- Zugang der Gewerkschaften zu Arbeitsplätzen verbessern
- Gewerkschaftsanerkennung vereinfachen
- Einrichtung einer Arbeitsagentur (Fair Work Agency), die für die Durchsetzung zuständig sein wird

Noch ist allerdings unklar, inwieweit diese neue Arbeitsagentur tatsächlich in der Lage sein wird, die gesetzlichen Regelungen konsequent durchzusetzen und Verstöße zu sanktionieren.

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

Zwei weitere legale Einschränkungen für die Gewerkschaftsarbeit sind nennenswert, weil sie den Vorrang individueller vor kollektiven Rechten festschreiben. Gewerkschaftsmitglieder können sich dafür entscheiden, sich am sogenannten »Political Fund« der Gewerkschaft zu beteiligen, 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.

Seit Langem gibt es Beschwerden seitens der ILO und des Europarates hinsichtlich der Durchsetzung bestimmter ratifizierter Übereinkommen zum Streikrecht und zur Vereinigungsfreiheit. Diese Einwände reichen bis in die 1980er- und 90er-Jahre zurück und beziehen sich nicht nur auf die jüngste und wohl von Labour aufgehobene Gesetzgebung. Die P&O-Affäre (urspr.: *Peninsular and Oriental Steam Navigation Company*) – als etwa 800 Angestellte des Fährbetreibers P&O im März 2022 entlassen wurden, die dann noch am selben Tag von Beschäftigten einer Arbeitsagentur mit schlechteren Arbeitsverträgen ersetzt wurden – spielt bei dieser Diskussion eine zentrale Rolle. Expert\_innen des IER stellen die Durchsetzbarkeit der Maßnahmen gegen solche Arbeitgebertätigkeiten infrage.

## 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 Organisations-

grad ist auch im OECD-Vergleich stark zurückgegangen. Gleichzeitig steigt die Zahl der prekär Beschäftigten und Scheinselbstständigen. Aktuell liegt der Organisationsgrad bei 22 Prozent. Ähnlich ist die Situation bei den Tarifverträgen: 27 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 allgemein verbindlichen Tarifverträgen auf Branchenebene, während im Privatbereich die Betriebs- oder gar Betriebsstättenebene dominiert. Der Trend deutet auf eine zunehmend lokale und kleinteilige Tarifbindung hin, auch weil einzelne Betriebe nicht an Branchentarifverträge gebunden sind und daher bevorzugen, Vereinbarungen mit einzelnen Belegschaften auszuhandeln, in der Regel zugunsten des Arbeitgebers.

Nach dem Verlust der politischen und industriellen Macht Ende der 1980er-Jahre herrschte innerhalb der Gewerkschaften in den letzten 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 Gewerkschaftsoffiziere, das sowohl der heutige TUC-Generalsekretär Paul Nowak als auch die Generalsekretärin von Unite, Sharon Graham, abgeschlossen haben. Der »Organising«-Ansatz wurde durch Trends in der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung inspiriert. Der alternative und kleinere Dachverband General Federation of Trade Unions (GFTU) versteht sich im Gegensatz zu konventionelleren Methoden des TUC als Nährboden für eine erneute Gewerkschaftsstrategie u. a. durch politische Bildungsangebote für Mitglieder.

Wie in anderen Industrieländern sind demografische und regionale Herausforderungen der Gewerkschaften zu beobachten. 38 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder sind über fünfzig Jahre alt, und nur 4,4 Prozent in der Altersgruppe der 16- bis 24-Jährigen. Dies deutet darauf hin, dass junge Menschen in Sektoren arbeiten, in denen es kaum Gewerkschaftsaktivitäten gibt, und dass sie darüber hinaus wenig Einfluss darauf haben, wohin sich die Gewerkschaftsaktivitäten in Zukunft richten werden. Das regionale Bild ist ebenfalls beunruhigend – die geringste Dichte im Land haben London mit 17 Prozent und Ostengland mit 18, was zeigt, dass die Gewerkschaften in den heute wachsenden und wichtigen Wirtschaftsbranchen kaum präsent sind. Obwohl sich dies noch nicht in den Mitglie-

derzahlen niederschlägt, deutet ein deutlicher Anstieg der Aktivitäten junger Arbeitnehmerschüsse und Kampagnen darauf hin, dass eine Generation junger Gewerkschaftsaktivist\_innen im Entstehen begriffen ist.

### GEWERKSCHAFTEN UND IHR (POLITISCHES) GEWICHT

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

Spenden an Labour waren ein zentrales Instrument der gewerkschaftlichen Einflussnahme auf die Labour-Partei, aber die zunehmende Abhängigkeit der Partei von wohlhabenden Einzelpersonen und Unternehmen bei der Finanzierung der Partei hat den Einfluss der Gewerkschaften verringert. Einige Gewerkschaften wie Unite haben aus politischen Gründen einen Teil ihrer Spenden zurückgehalten. Die Labour-Partei sammelte im Vorfeld der Parlamentswahlen 2024 fast 10 Millionen Pfund ein. Normalerweise steuern die Gewerkschaften etwa 4 Millionen Pfund bei, allerdings lag dieser Betrag im Vorfeld der Wahlen 2024 mit etwa 2,5 Millionen Pfund niedriger.

Im Juli 2025 kamen linke Kräfte außerhalb der Labour-Partei der Gründung einer britischen Linkspartei einen Schritt näher. Die Partei wird höchstwahrscheinlich zunächst von Jeremy Corbyn (MP, Mitglied des britischen Unterhauses) und Zarah Sultana (MP) angeführt, ihre Struktur, ihr Programm und ihre Satzung sind jedoch noch nicht bekannt. Prominente Gewerkschafter\_innen sind an der Gründung beteiligt und die neue Partei wird, sollte sie zustande kommen, sicherlich zu einer politischen Spaltung der Gewerkschaftsbewegung führen.

Das Image der Gewerkschaften hat sich durch die wohlwollende Berichterstattung in den Medien und in der Öffentlichkeit seit 2022 verbessert. Viele Menschen empfanden Sympathie für die streikenden Arbeitnehmer\_innen, die für reale Lohnerhöhungen kämpften. Im Jahr 2022, dem Jahr mit den meisten Streiktagen seit 1989, stieg die Unterstützung für die Gewerkschaften in Umfragen von 35 auf 37 Prozent. Ein Thema, das die Öffentlichkeit besonders bewegt, ist die sogenannte »fire-and-rehire«-Taktik der Arbeitgeber. Eine vom TUC in Auftrag gegebene Meinungsumfrage nach den Parlamentswahlen 2024 zeigte, dass die Wähler\_innen aller Parteien bessere Arbeitnehmerrechte, einen höheren Mindestlohn und ein Verbot ausbeuterischer Praktiken wie Null-Stunden-Verträge befürworten.<sup>14</sup>

Die Gewerkschaften sind sich des negativen Trends bei den Mitgliederzahlen durchaus bewusst. Positive Entwicklungen und Ansätze sind vor allem an der Basis zu beobachten. Initiativen wie die »Strike Map«, eine virtuelle Karte, die Gewerkschaftsaktionen verzeichnet, oder »Organise Now!«, eine Beratungsstelle für Arbeitnehmer\_innen, die ihre Kolleg\_innen

organisieren und helfen, eine Gewerkschaft zu gründen, sowie »Notes from Below«, ein Journal, das u. a. »Fragebogen für Arbeiter« beauftragt und Arbeitnehmerthemen untersucht, zeigen, dass der Geist der Solidarität, der Selbstorganisation und der Entschlusskraft der Gewerkschaftsbewegung nach wie vor vorhanden ist. Er muss nur weiter gepflegt werden.

**Michèle Auga**, *Büroleiterin, FES UK*

**James Hoxtor**, *Wissenschaftlicher Mitarbeiter, FES UK*

### KONTAKT

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Europäische Union und Nordamerika (EUN)  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin

Verantwortlich:  
Henrik Meyer, Referatsleiter EUN  
**FES-EUN@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.

<sup>14</sup><https://www.tuc.org.uk/news/tuc-post-election-poll-shows-overwhelming-public-support-labours-workers-rights-plans>