

GREGOR GALL

WIDERSTAND GEGEN REZESSION UND ENTLASSUNGEN

AKTUELLE BETRIEBSBESETZUNGEN IN GROSSBRITANNIEN

Besetzungen oder «Sitzstreiks» sind eine bekannte, aber wenig angewendete Kampfmaßnahme gut organisierter Arbeiter und Arbeiterinnen. Eine gewisse Berühmtheit erlangten die erfolgreichen Betriebsbesetzungen von schottischen Werftarbeitern 1970/71, die als «Work-in!» der Upper Clyde Shipbuilders (UCS) in die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung eingegangen sind (Foster/Woolfson 1986). Durch sie konnten die Schließungen von mehreren Werften verhindert und die Arbeitsplätze der Beschäftigten gesichert werden. Zudem zeigten sie, dass radikale Arbeiter im Großbritannien der frühen 1970er Jahre durchaus in der Lage waren, erfolgreich für ihre Interessen am Arbeitsplatz zu kämpfen und dabei die herrschende Gesellschaftsordnung in Frage zu stellen. Die UCS waren für viele Arbeiter Vorbild und inspirierten ähnliche Aktionen. Allerdings waren die meisten Betriebsbesetzungen eher defensiver Natur: Sie richteten sich gegen die unabgesprochene Veränderung von Arbeitsbedingungen, gegen die Verfolgung von Gewerkschaftern und Aktivisten oder dienten der Unterstützung von Lohnforderungen. In der aktuellen Rezession, die in Großbritannien Ende 2007 begann, haben jedoch nur wenige Arbeiter und Arbeiterinnen diese Taktik angewandt – weit weniger als im Vergleich zu den Krisen der frühen 1980er und 90er Jahren zu erwarten gewesen wäre.

BESETZUNG VERSUS STREIK

Bei der drohenden Stilllegung von Betrieben, Standortverlagerungen oder Outsourcing-Versuchen ist die Kontrolle über die Fabrik und die Maschinen ein starker Trumpf der Beschäftigten. Bei einem Streik geht man davon aus, dass die Arbeit danach wieder aufgenommen wird. Während eines Streiks verlassen die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz und das Firmengelände, um von dort zu verhindern, dass Waren, Maschinen, Ausrüstung etc. weggeschafft werden. Gesetzliche Einschränkungen für Streikposten und die praktische Schwierigkeit, Werkseingänge langfristig zu blockieren, erhöhen jedoch die Wahrscheinlichkeit, dass die Unter-

nehmensleitung das Firmengelände ohne größere Probleme leer räumen kann. Bei einem Streik bleibt also die Initiative beim Arbeitgeber. Eine Streikbeteiligung stellt zudem eine zivilrechtliche Verletzung des Arbeitsvertrages dar und kann zu einer Entlassung ohne Abfindung führen. Dagegen ermöglicht eine Betriebsbesetzung, Vermögensgegenstände in Besitz zu nehmen, zum Beispiel a) Warenbestände, wenn noch Lieferungen ausstehen oder diese Bestände noch einen Marktwert haben, aber auch b) Anlagen und Maschinen, die an einen anderen Teil der Firma transferiert oder anderweitig veräußert werden können. Zudem kann c) eine Besetzung verhindern, dass Grundstücke und Gebäude weiterverkauft werden. Bei einer Besetzung gibt es also mehr Druckmittel und bleibt die Initiative bei den Arbeitern. Der Arbeitgeber muss mit Gewalt in seinen eigenen Betrieb eindringen.

Doch Besetzungen sind keine Wunderwaffe: Sie können zwar die Kosten des Arbeitgebers für eine Schließung und Verlagerung des Betriebes erhöhen, sie aber nicht unbedingt zu verhindern. Dafür wäre eine staatliche Intervention oder eine wirksame Solidarisierung von Arbeitern aus anderen Produktionsstätten notwendig. Zudem verlangt eine Besetzung wesentlich mehr Planung und Organisation als ein Streik (da Lebensmittel beschafft, Essen zubereitet, für Waschmöglichkeiten, Übernachtungsplätze, Unterhaltung etc. gesorgt sein muss) und auch mehr Einsatz auf Seiten der Beschäftigten, da diese rund um die Uhr gefordert sind.

AKTUELLE BETRIEBSBESETZUNGEN IN GROSSBRITANNIEN

In den letzten vier Jahren fanden in Großbritannien eine Reihe von Besetzungen statt, wobei die betroffenen Betriebe, bis auf eine Ausnahme, alle der verarbeitenden Industrie zuzurechnen sind. Dies ist kein Zufall, da diese in der Regel über

¹ «Work-ins» bezeichnen Betriebsbesetzungen, bei denen die Belegschaft die Produktion (wieder) aufnimmt, etwa um Produktivität zu belegen oder die Überführung in Belegschaftseigentum/Selbstverwaltung vorzubereiten; Christina Kaindl.

wertvollere Ressourcen, zum Beispiel Maschinen oder Warenlager, als Dienstleistungsunternehmen verfügen, die sich die Beschäftigten direkt vor Ort im Betrieb aneignen können, während man mit physischen Besetzungen meist keine Kontrolle über Informationen und Daten erhält.

Simclar – Elektronikproduktion

Anfang des Jahres 2007 wurden über 400 Angestellte zweier Fabriken des Elektronikkonzerns Simclar im schottischen Ayrshire fristlos entlassen. Nachdem die Unternehmensleitung die Nachtschicht noch während ihrer Arbeitszeit informiert hatte, fand die Tagesschicht bereits verschlossene Fabrikttore vor. Innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist von 90 Tagen kam es zu Verhandlungen mit der Gewerkschaft über die Anzahl und Konditionen der Entlassungen. Einen Monat vor Ablauf dieser Frist meldete das Unternehmen Insolvenz an und teilte den Beschäftigten mit, dass sie lediglich Abfindungen in der gesetzlichen Mindesthöhe erhalten würden. Um die Verlagerung von Vermögenswerten an Tochtergesellschaften zu verhindern, wurden Streikposten organisiert (allerdings erfolglos). Am Wochenende darauf verschafften sich etwa 60 Arbeiter Zugang zur Fabrik und hielten sie mit 20 Personen über Nacht besetzt. Außerdem kam es außerhalb des Firmengeländes zu Solidaritätsdemonstrationen.

Calcast – Automobilzulieferer

Im Winter 2008 kam es im nordirischen Camsie, Derry, infolge der Schließung einer Produktionsstätte, die Zubehör an den Automobilkonzern Ford lieferte, zur Entlassung der Belegschaft. 90 Beschäftigten wurde gekündigt und zwölf Angestellte sollten von einer anderen Firma (Tochterfirma) übernommen werden. Die französische Unternehmensleitung versuchte damit die gesetzliche Kündigungs- und Verhandlungsfrist von 90 Tagen zu umgehen, da diese erst bei Entlassung von mehr als 100 Beschäftigten verbindlich ist. Stattdessen legte sie einen Zeitraum von 30 Tagen für Gespräche fest und bot Abfindungen in der gesetzlichen Mindesthöhe an. Zwar war die Firmenschließung einige Wochen vorher angekündigt worden, aber nicht die Modalitäten der Entlassungen. Als diese öffentlich bekannt wurden, besetzten die Arbeiter für drei Tage die Fabrik. Ergebnis war, dass die Verhandlungen auf 90 Tagen verlängert und die Konditionen der Entlassungen verbessert wurden. Hafenarbeiter in Belfast hatten sich mit den Entlassenen in Camsie solidarisiert und damit gedroht, keine Calcast-Produkte mehr auf Schiffe zu verladen.

Prisme – Fabrik für Kartonverpackungen

Nach einem geplatzen Auftrag entließ die Unternehmensleitung der Firma Prisme im schottischen Dundee zwölf nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte fristlos. Daraufhin weigerten sich sieben von ihnen, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, und begannen im März 2009 zusammen mit UnterstützerInnen eine siebenwöchige Besetzung, um ausstehende Lohn- und Urlaubszahlungen sowie angemessene Abfindungen zu erzwingen. Ein Räumungsversuch durch den Besitzer des Gebäudes (der nicht ihr Arbeitgeber war) scheiterte. Später gründeten die Entlassenen eine Kooperative, um sich selbst Beschäftigungsmöglichkeiten in der Branche zu schaffen. Der Kampf um ausstehende Zahlungen von Seiten der Arbeitgeber blieb jedoch erfolglos.

Visteon – Fabriken für Automobilzubehör

Nach dem Firmenkonkurs und der fristlosen Entlassung von fast 600 meist gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten kam es Anfang April 2009 an drei Produktionsstätten des Ford-Zulieferers Visteon (Belfast in Nordirland, Basildon in Essex und Enfield in der Nähe von London) zu Kampfmaßnahmen. Die Arbeiter fühlten sich betrogen, weil vielen von ihnen beim vorangegangenen Transfer von Ford zu Visteon ein besserer Kündigungsschutz bzw. höhere Entschädigungen im Fall einer Entlassung zugesagt worden waren. Als in Belfast die Belegschaft während einer Betriebsversammlung von Unternehmensseite zum Verlassen der Fabrik aufgefordert wurde, entschieden sich einige Arbeiter und Arbeiterinnen zu bleiben. Damit begann die Besetzung. In den anderen beiden Visteon-Fabriken verließen zunächst alle Beschäftigten das Firmengelände, um sich in einer Gaststätte zu beraten. Erst nachdem sie von der Reaktion ihrer Kollegen in Belfast erfahren hatten, beschlossen Teile der Belegschaften in Basildon und Enfield zurückzukehren und ihre Arbeitsstätten ebenfalls zu besetzen. Nur in Enfield war dieser Versuch erfolgreich. Da die Werksleitung inzwischen die Eingänge zum Gebäude gesichert hatte, okkupierte man kurzerhand das Dach. In Belfast dauerte die Besetzung 37, in Enfield sieben Tage. Begleitet wurden die Besetzungen von einer Öffentlichkeitskampagne sowie der Drohung, Streikposten vor mehreren Fordwerken in Großbritannien aufzustellen. Am Ende konnten Abfindungen erkämpft werden, die in ihrer Höhe etwa denen bei Ford entsprechen. Bis heute ungeklärt sind dagegen die Rentenansprüche der Entlassenen.

Vestas – eine Windturbinenfabrik

Im Juli 2009 besetzten etwa 30 von 500 Beschäftigten die Windturbinenfabrik Vestas in Newport auf der Isle of Wight im Südosten Englands. Die Besetzung dauerte 19 Tage. Anlass der Aktion war die geplante Stilllegung der Fabrik, die für August angekündigt worden war. Ein wichtiges Druckmittel der Arbeiter war, dass sie die Auslieferung von bereits fertig gestellten Turbinen verhindern konnten. Die Polizei riegelte die Fabrik ab, so dass Unterstützung lediglich von außen möglich war. Die Aktion endete mit einer gerichtlichen Verfügung zur Wiederinbesitznahme der Fabrik durch Vestas. Alle Beteiligten – sofern sie identifiziert werden konnten – verloren ihren Job, während die Firmenstilllegung einige Zeit hinausgezögert wurde und die übrige Belegschaft über längere Zeit Lohnfortzahlungen erhielt (aber nicht zur Arbeit erscheinen musste). Der Versuch, die Entfernung der im Betrieb gelagerten Turbinenblätter aus der Fabrik mithilfe von externen Streikposten zu verhindern, blieb erfolglos.

Kinderheim Orchard Lodge

Ende Juli 2009 besetzten 45 Angestellte (von insgesamt über 100) ihre Arbeitsstätte Orchard Lodge, die einzige geschlossene Einrichtung für straffällig gewordene Kinder in Großbritannien. Ihr Arbeitgeber, eine Privatfirma, hatte sie kurz zuvor entlassen und aufgefordert, innerhalb von weniger als zwei Stunden ihre Sachen zu packen und das Gebäude zu verlassen. Das Kinderheim war seit fünf Monaten zur Schließung vorgesehen. Der Versuch, diese auf rechtllichem Wege zu stoppen, war gescheitert. Die Besetzung von Orchard Lodge dauerte eine Nacht und wurde beendet, nachdem sich der Betreiber bereit erklärt hatte, mit den Besetzern und ihrer

Gewerkschaft über Abfindungen und unbezahlte Löhne zu verhandeln. Die Forderungen der Beschäftigten bezogen sich auch auf das Wohl der Kinder und deren zukünftige Betreuung.

AUSLÖSER DER BESETZUNGEN

Im Fall von Prisme hatte das Vermögen des Unternehmens nicht ausgereicht, um die ausstehenden Verbindlichkeiten zu bezahlen. «Nachdem wir die (Kündigungs-)Schreiben bekommen hatten, wurden wir aufgefordert, zu gehen und am nächsten Morgen um halb neun wiederzukommen, aber wir beschlossen, nicht zu gehen, bevor wir nicht bekommen, was uns zusteht. Wir werden ihnen nicht die Möglichkeit geben, die Türen einfach abzuschließen, wenn wir draußen sind, so dass wir am Ende mit leeren Händen dastehen» (Prisme-Arbeiter).

Bei Vestas dagegen ging der Entscheidung, den Betrieb zu besetzen, ein langwieriger und schwieriger Verhandlungsprozess voraus. Trotz der Zweifel der Gewerkschaft an dem positiven Ausgang einer Besetzung luden linke Aktivisten zu einem öffentlichen Treffen ein. Hundert Menschen kamen, aber es wurde keine gemeinsame Entscheidung über das weitere Vorgehen getroffen. Der Vorschlag, unter anderen von einem ehemaligen Gewerkschaftsfunktionär bei Visteon eingebracht, die Fabrik zu besetzen, wurde abgelehnt. Die Linken organisierten daraufhin ein weiteres Treffen für die aktionsbereiten, meist jüngeren Vestas-Angestellten, die bei einer Entlassung nur einen geringen Entschädigungsanspruch hatten. Andere meinten, es sei «zu spät», um noch etwas gegen die Schließung zu unternehmen, andere waren froh, nicht mehr unter dem Vestas-Regime arbeiten zu müssen. Sie warteten nur noch auf die angebotenen Abfindungen, die doppelt so hoch liegen sollten wie vom Gesetz vorgeschrieben. Da die Vestas-Werke jedoch nur neun Jahre bestanden hatten, fielen die Abfindungen insgesamt recht niedrig aus. Bei Visteon war die Lage vergleichbar mit der bei Prisme: In einer hastig einberufenen Betriebsversammlung, so der Bericht eines Beschäftigten, erfuhren diese von einem Vermögensverwalter der Firma KPMG, dass die Visteon UK pleite war. «Wir antworteten, dass wir bei Ford angestellt seien, aber er meinte: *«Davon weiß ich nichts.»* Daraufhin ging die Diskussion los. Wir sagten: *«Wir gehen nicht, bis wir das hier geklärt haben.»* Dann sagte er: *«Meine Kollegen dort hinten haben Unterlagen für Sie, nehmen Sie die mit nach Hause. Sie können sie lesen und uns ansprechen, wenn Sie Fragen dazu haben.»* Jemand sagte: *«Wir bleiben hier.»* Viele dachten, das ist vielleicht eine gute Idee. [Der Gewerkschaftsvorsitzende] berief eine Sitzung ein. [...] Wir besprachen uns und beschlossen: *Es reicht, wir können nicht gehen. Wenn wir gehen, können wir gleich einpacken. Unsere Stärke besteht darin, hier zu bleiben. Alle stimmten zu.»*

ERGEBNISSE

Keine der Besetzungen konnte die bereits erfolgten oder drohenden Entlassungen abwenden oder ihre Zahl reduzieren. Auch die Schließung der Betriebe wurde nicht verhindert – die Besetzer hatten das in der Mehrheit wohl auch nicht erwartet. Nur bei Vestas war eine der zentralen Forderungen die Verstaatlichung der Fabrik, vor dem Hintergrund dass Vestas das einzige Werk zur Produktion von Windturbinen in Großbritannien ist und die britische Regierung ein verstärktes In-

teresse an der Förderung «grüner» Energiequellen hat. Kann mittels Besetzungen überhaupt ausreichend Druck erzeugt werden, um Entlassungen und Schließungen zu unterbinden? Offensichtlich ging es bei einigen der Besetzungen, zum Beispiel bei Simclar und Orchard Lodge, vorrangig darum, sich gegen die Arbeitgeber zur Wehr zu setzen, die eigene Wut herauszulassen, aber auch darum, die Öffentlichkeit auf die Probleme der von der Betriebsschließung Betroffenen aufmerksam zu machen. Die Besetzungen von Calcast, Prisme, Visteon und Vestas waren dagegen strategisch kalkulierte Versuche, Druck auf die Unternehmensleitung auszuüben, den eigenen Forderungen nachzukommen. Die Ergebnisse der Besetzungen hingen jedoch nicht, wie man hätte erwarten können, davon ab, wie viele sich daran beteiligten.

DAS GESPENST ARBEITERMACHT?

Jede Form von kollektivem Arbeitskampf stellt die Entscheidungsbefugnis der Unternehmensleitung in Frage und das Recht des Kapitals, durch die Ausbeutung der Arbeiter Mehrwert zu akkumulieren. Für viele Formen des Arbeitskampfes, insbesondere für den Entzug von Arbeitskraft durch Streiks, gilt dies jedoch nur eingeschränkt: Für eine kurze Zeit wird der Einsatz der Arbeitskraft verweigert, aber in der Regel kehren alle Beschäftigten nach Beendigung eines Streiks in ihren Betrieb zurück (wo sie dann hoffentlich unter besseren Bedingungen weiterarbeiten). Dagegen stellen Besetzungen eine deutlichere Kampfansage dar und haben das Potenzial, die Unternehmensleitung stärker in Bedrängnis zu bringen und deren Machtposition anzugreifen. Für einige ihrer Befürworter wie das Institute for Workers' Control² stellen Betriebsbesetzungen die Keimform einer radikalen Transformation der gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse dar (vgl. Wajcman 1983, auch für Gegenargumente). Ob dieses Potenzial verwirklicht wird und in welchem Ausmaß, hängt vom Kontext der Besetzungen ab, von ihrer Dauer und davon, ob sie eine wachsende soziale Bewegung begründen, die Teil eines umfassenderen Widerstands gegen den Kapitalismus wird. Die Besetzungswelle der 1970er Jahre stand in einem solchen Kontext, dennoch war ihr Ziel – genau wie das der Besetzungen Anfang des 21. Jahrhunderts – im Allgemeinen nicht, die Macht- und Entscheidungsbefugnis der Unternehmensleitung und die Logik kapitalistischer Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich in Frage zu stellen. Es ging ihnen noch weniger um die Überwindung des Kapitalismus. Im Zentrum des Widerstands stand fast immer der Kampf um die eigenen Stellen.

Wenn es bei den Besetzungen vorrangig um den Erhalt von Arbeitsplätzen ging, warum haben sich dann so wenige von ihnen zu «Work-ins» und Kooperativen weiterentwickelt? Der Grund liegt in der Tradition der Gewerkschaftsbewegung in Großbritannien: Gemeint ist hier weniger ihre fehlende revolutionäre Ausrichtung, das heißt ihre Orientierung am Fortbestehen der Lohnarbeit und nicht am Kampf für ihre Abschaffung. Aber selbst im Rahmen ihrer reformistischen Weltanschauung ist ihre Haltung rein ökonomistisch: Sie konzentrieren sich auf Verhandlungen über das Verhältnis von Lohn und Leistung am Arbeitsplatz, die primär als Verhand-

² Das Institut (gegründet 1968) war ein Versuch der Organisation linker und radikaler Arbeiter und Betriebsräte. Konzepte und Strategien von Arbeiterkontrolle und Arbeiter-selbstverwaltung wurden diskutiert. CK

lungen über den Preis für Lohnarbeit begriffen werden. Eine ähnliche Strategie verfolgten die Gewerkschaftsbewegungen in Frankreich, Italien und Spanien, wobei sie aber stärker die Arbeitsbedingungen und -standards thematisieren und die Entscheidungsmacht der Unternehmensleitungen angreifen. Auf dem Höhepunkt der Macht der Gewerkschaften in Großbritannien nach 1945, als diese in militanten Arbeitskämpfen für höhere Löhne stritten, zeigten sich deren Beschränkungen am deutlichsten. Während britische Gewerkschaften vor allem auf institutionalisierte Tarifverhandlungen und auf Streiks als zentrales Druckmittel setzten, konnten die Arbeiter und Arbeiterinnen in Ländern wie Frankreich, Italien und Spanien zahlreiche Erfahrungen mit verschiedenen Formen der «Direkten Aktion» sammeln.

Somit waren die meisten Beschäftigten in Großbritannien, die in den letzten Jahren zum Mittel der Unternehmensbesetzung griffen, sowohl in ideologischer als auch praktischer Hinsicht relativ schlecht vorbereitet. Das Bewusstsein und die Fähigkeiten, die notwendig sind, um Unternehmensleitungen ernsthaft herauszufordern und ihre Funktionen während einer Besetzung zumindest temporär selbst zu übernehmen, sind bei ihnen nicht besonders ausgeprägt. Während das Gros der beschriebenen Arbeitskämpfe darauf abzielte, die Unternehmer von weiteren Kapitalinvestitionen zu überzeugen, die diese selbst nicht für profitabel halten, erfordern «Work-ins» die Bereitschaft und Fähigkeit der Arbeiter und Arbeiterinnen zur Selbstverwaltung. Ein Großteil der britischen Gewerkschaftsbewegung sieht betriebliche Selbstverwaltung allerdings kritisch. Diesbezügliche Erfahrungen aus Jugoslawien oder das baskische Genossenschaftsmodell Mondragón finden durchaus Unterstützung. «Work-ins» und Genossenschaften in Großbritannien gelten jedoch als einsame und selbstbezogene «Inseln des Sozialismus» in «kapitalistischen Gewässern».

BETRIEBLICHE SELBSTVERWALTUNG IN FORM VON GENOSSENSCHAFTEN

Eine der am längsten bestehenden und am stärksten (durch die Regierung) geförderten Genossenschaften ist die der Belegschaft der Kirkby Manufacturing and Engineering Company (KME). Die beiden Gewerkschaftsfunktionäre waren gleichzeitig Arbeitsdirektoren und konnten ihre Rollen als Vertreter der Arbeiterschaft und Geschäftsführer der Genossenschaft nicht gut miteinander vereinbaren. Das führte zu Konflikten zwischen der Gewerkschaft und der Unternehmensleitung (Eccles 1981). Die Gewerkschafter blieben defensiv, «gleichzeitig lehnten sie die Managerrolle für sich selbst ab und weigerten sich, diese an die Unternehmensleitung abzugeben» (Eccles 1981, 378). Die Belegschaft (und ihre Vertrauensleute) duldeten diesen Stillstand, da sie mit den Gewerkschaftern einen Block bildeten und ihre Arbeitsbedingungen dadurch abgesichert sahen. Gleichzeitig verzichteten sie auf mehr Einfluss und Macht. Die Kontrolle der Gewerkschaft, die sich als unbeweglich und wenig offen erwies, in Frage zu stellen, schien ihnen aussichtslos und den Aufwand nicht wert. Die Bereitschaft der Arbeiter, sich in einer Genossenschaft zu engagieren, wurde somit untergraben. Das hing zum Teil damit zusammen, dass langweilige Arbeit auch langweilig bleibt, wenn man (potenziell) die Kontrolle über sie hat (ebd., 393). An den Arbeitsbedingungen selbst hatte sich zu wenig geändert.

Darüber hinaus war es schwierig, die benötigten Kredite zu bekommen, da die Unternehmen als riskant galten. Zum Schutz ihrer Investition übernahmen die Banken einen Teil der Kontrolle über die Geschäftsleitung, was den Grundprinzipien einer Produktionsgenossenschaft – Belegschaftsbesitz und -führung – widerspricht. Andere (nichtkommerzielle) Finanzierungsquellen wurden daher immer wichtiger, aber die finanzielle Unterstützung durch Organisationen der Genossenschaftsbewegung, wie zum Beispiel die Industrial Common Ownership Movement³, erwies sich als unzureichend. Aufgrund der nur geringen Zahl von Genossenschaften konnten keine Anschubfinanzierung für weitere Kooperativen bereitgestellt werden; ihre Zahl blieb gering. Und auch die bereits gegründeten Genossenschaften schafften es nicht, mit gegenseitigem Handel eine derart kritische Masse zu erreichen, dass sie weniger auf konventionelle kapitalistische Märkte angewiesen gewesen wären. Die Kooperativen mussten sich mehr oder minder als Einzelunternehmen durchschlagen und entwickelten so kaum nachhaltige Überlebensstrategien. Unter denjenigen, die es geschafft haben, sind eine Reihe von Vertriebsgenossenschaften (vor allem im Bereich Handel mit Vollwertkost), deren Tätigkeitsfeld sich dadurch auszeichnet, dass nur geringes Start-up-Kapital benötigt wird und eine hohe Arbeitsintensität sowie unregulierte Märkte (mit wenigen Eintrittsbarrieren) vorherrschen.

Dort, wo es in Großbritannien zu «Work-ins» und anschließend zur Gründung von Kooperativen kam, um Arbeitsplätze zu erhalten, waren die Beteiligten eher nicht an den Idealen und Praxen der Selbstverwaltung interessiert (vgl. Clarke 1997, 375). Damit Genossenschaften profitabel arbeiten können, ist der Grad der (Selbst-)Ausbeutung dort in der Regel höher als in konventionellen kapitalistischen Unternehmen (Coates 1976, 1981). Da sie unter kapitalistischen Marktbedingungen operieren müssen, besteht ein großer Druck, herkömmliche Managementpraxen und -strukturen zu übernehmen. Aus «Demokratien von Produzenten» können «Assoziationen von Kapitalisten» werden (Mellor u. a. 1988, 67). Wenn die Arbeiter Alleineigentümer und Geschäftsführer sind, scheinen Gewerkschaften überflüssig (vgl. Fletcher 1976). Obwohl sich viele Genossenschaften bei ihrer Gründung dazu verpflichteten, auf eine kooperative Wirtschaftsform hinzuwirken, haben sie nur wenig finanzielle und politische Unterstützung von Gewerkschaften erfahren.

Hier müssen die konkreten historischen Bedingungen in den Blick genommen werden und welche Handlungsmacht die Gewerkschaften darin entwickelt haben. Die (gewerkschaftsbasierten) Kämpfe der Arbeiterklasse hinterließen keinen fruchtbaren Boden für Betriebsbesetzungen und die Herausbildung von Arbeiter-Kooperativen (vgl. Clarke 1977, 372). Kollektiver Widerstand, oppositionelles Bewusstsein und Klassensolidarität nahmen seit den 1970er Jahren ab, die Genossenschaften wurden gewissermaßen alleingelassen. Zur gleichen Zeit wurden von verschiedenen Betriebsbelegschaften neue und innovative Modelle entwickelt, um die Produktion stärker auf gesellschaftliche Bedürfnisse (darunter auch ökologische Anforderungen) abzustimmen: Hierzu zählen etwa die Pläne der Beschäftigten von Chrysler Vehicles, Vickers Engineering (vgl. Beynon/Wainwright 1979)

³ Zentraler Dachverband der Produktionsgenossenschaften in Großbritannien, vgl. <http://www.uk.coop/about/co-operativesuk>

und Lucas Aerospace (vgl. Wainwright/Elliot 1982). Diese Initiativen hatten jedoch kaum Verbindungen zu der Genossenschaftsbewegung. Im Fall der Firma Lucas Aerospace, so die Forderung der Beschäftigten Mitte der 1970er Jahre, sollte von Militärproduktion auf Medizintechnik umgestellt werden und die Belegschaft stärkere Mitsprachrechte erhalten. Die Pläne sahen eine stärkere Nutzung der Fähigkeiten der Beschäftigten, aber keine Besetzungen, «Work-ins» oder die Gründung von Genossenschaften vor. Zum Teil forderten die Arbeiter eine Verstaatlichung des Betriebs. Selbst wo dies nicht der Fall war, stellten die Forderungen und Pläne der Belegschaften, die von politischen Aktionen und Mobilisierungen begleitet wurden, das Recht der Unternehmensführung in Frage, allein zu entscheiden, was und wie produziert wird. Die einseitige Macht über die Investition des Mehrwerts sollte zu Gunsten von mehr Mitbestimmung durchbrochen werden.

AUS DER GESCHICHTE LERNEN?

Dass Belegschaften, die in den letzten Jahren in Großbritannien mit Besetzungen auf die Schließung ihrer Betriebe reagiert haben, kaum Interesse an der Gründung von Produktionsgenossenschaften zeigten, lässt sich auf eine Reihe von Punkten zurückführen: Zunächst einmal mangelte es an Finanzierungsmöglichkeiten, an einer starken und kreativen Genossenschaftsbewegung und an erfolgreichen Beispielen, die Vorbildcharakter haben könnten. Zudem ist die antikapi-

talistische Bewegung eher schwach. Hinzu kommt, dass die meisten Beschäftigten politisch nicht sehr radikal sind. Ihre Kämpfe konzentrieren sich daher auf den Erhalt ihrer Arbeitsplätze und ein bestimmtes Unternehmen. Auch die gegenwärtige Krise hat kaum zu einer Radikalisierung der britischen Arbeiterschaft beigetragen. Das Beispiel Argentinien zeigt jedoch, dass die Arbeiterbewegung eine andere Richtung einschlagen kann. Es wäre also falsch, Genossenschaften und Belegschaftseigentum als Ausnahmeerscheinungen oder Sackgasse abzutun. Wie auch bei anderen Formen der Arbeiterselbstbestimmung sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entscheidend für die Frage, ob Genossenschaften Aussicht auf Erfolg haben und als Modell für einen neuen Weg dienen können.

Gekürzte und redaktionell bearbeitete Fassung des Beitrags *Resisting Recession and Redundancy: Contemporary Worker Occupations in Britain*, in: WorkingUSA, Volume 13, Issue 1, pages 107–132, March 2010

Gregor Gall ist Forschungsprofessor für industrielle Beziehungen an der Univ. Herfordshire, GB.

Aus dem Englischen von Ulrike Granitzky

Lektorat: Britta Grell

Redaktion: Christina Kaindl

IMPRESSUM

STANDPUNKTE wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig
Redaktion: Marion Schütrumpf-Kunze
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tel. 030 44310-127
Fax -122 · m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de

ISSN 1867-3163 (PRINT), ISSN 1867-3171 (INTERNET)
Erscheinungsdatum STANDPUNKTE 36/2011: Okt. 2011

LITERATUR

- BENN, TONY: The Industrial Context. In: Coates, Ken (Hrsg.): The New Worker Co-operatives, Nottingham 1976, S. 71–87.
- BEYNON, HUW/WAINWRIGHT, HILARY: The Workers' Report on Vickers: The Vickers' Shop Stewards Combine Committee Report on Work, Wages, Rationalisation, Closure and Rank-and-file Organisation in a Multi-national Company, London 1979.
- BURAWOY, MICHAEL: The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism, London 1985.
- CLARKE, TOM: Industrial Democracy: The Institutional Suppression of Industrial Conflict? In: Clarke, Tom/Clements, Laurie (Hrsg.): Trade Unions Under Capitalism, London 1977, S. 351–382.
- COATES, KEN: Introduction. In: ders. (Hrsg.), a. a. O., S. 11–33.
- COATES, KEN: Work-ins, Sit-ins and Industrial Democracy: The Implications of Factory Occupations in Britain in the Early Seventies, Nottingham 1981.
- COATES, KEN/TOPHAM, TONY: The New Unionism – Case for Workers' Control, London 1974.
- DARLINGTON, RALPH/LYDDON, DAVE: Glorious Summer – Class Struggle in Britain, 1972, London 2001.
- ECCLES, TONY: Under New Management: The story of Britain's largest worker co-operative – its successes and failures, London 1981.
- FANTASIA, RICK: Cultures of Solidarity: Consciousness, Action and Contemporary American Workers, Berkeley 1988.
- FLETCHER, RICHARD: Worker Co-ops and the Co-operative Movement. In: Coates, Ken (Hrsg.), a. a. O., S. 173–215.
- FOSTER, JOHN/WOOLFSON, CHARLES: The Politics of the UCS Work-In: Class Alliances and the Right to Work, London 1986.
- GALL, GREGOR: Agitate, Educate, Organise Occupy! Examining the Potency of Occupations to Resist Redundancy. In: Communist Review, Nr. 55, 2009
- HYMAN, RICHARD: Workers' Control and Revolutionary Theory. In: Miliband, Ralph/Saville, John (Hrsg.): The Socialist Register 1974, London 1974, S. 241–278.
- KELLY, JOHN: Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves, London 1998.
- MACKIE, ALLISTER: The Scottish Daily News. In: Coates, Ken (Hrsg.), a. a. O., S. 109–140.
- MELLOR, MARY/HANNAH, JANET: Worker Cooperatives in Theory and Practice, Milton Keynes 1988.
- OAKESHOTT, ROBERT: The Case for Workers' Cooperatives, London 1978.
- ROBERTS, ERNIE: Workers' Control, London 1973.
- WAINWRIGHT, HILARY/ELLIOT, DAVID: The Lucas Plan – A New Trade Unionism in the Making, London 1982.
- WAJCMAN, JUDY: Women in Control: Dilemmas of a Workers' Co-operative, Milton Keynes 1983.
- WOOLFSON, CHARLES/FOSTER, JOHN: Track Record – The Story of the Caterpillar Occupation, London 1988.

ZUM WEITERLESEN

LuXemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis, 3/2011: Den Betrieb übernehmen.

Aus dem Inhalt:

- HEINZ BIERBAUM: Renaissance der Belegschaftsbetriebe? Zur Diskussion in den Gewerkschaften
- JESSICA GORDON NEMBHARD UND EMILY KAWANO: Genossenschaften und die Bewegung für eine solidarische Ökonomie
- ALEX DEMIROVIC: «Wir können das besser». Belegschaftseigentum, Demokratie und Transformation
- IMMANUEL NESS: Kooperativen und Genossenschaften in den USA: Gestern und Heute
- TIM HUNT: Arbeiter der Welt, kooperiert! Die Rolle von Belegschaftseigentum und Kooperativen für Transformation
- VOLKER BRAUN: Die hellen Haufen. Auszüge
- BORIS KANZLEITER: Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien – eine ambivalente Erfahrung
- JÖRG ROESLER: Umkämpftes Eigentum in der DDR
- PETRA BRANGSCH: Glasnost, Perestroika und das Eigentum
- HENNING SÜSSNER RUBIN: Lohnempfängerfonds. Gescheiterte Demokratiereform in Schweden
- DARIO AZZELLINI: Arbeiterkontrolle in Venezuela
- Henrique T. Novaes und Renato Dagnino: Arbeiterorganisation in wieder angeeigneten Fabriken
- WOLFRAM ADOLPHI: China: Die widerspruchsvolle Eigentumsfrage
- CARL DAVIDSON: Mondragón und der Sozialismus des 21. Jahrhunderts
- MATTEO GADDI: Italien: Kooperativen ohne Industriepolitik
- VISHWAS SATGAR: Landwirtschaftliche Kooperativen in Südafrika

KONTAKT: Tel. 030 44310-404, kaindl@rosalux.de
www.zeitschrift-luxemburg.de; <http://www.rosalux.de/publication/37843/2363/den-betrieb-uebernehmen.html>