

JOURNAL FÜR ENTWICKLUNGSPOLITIK

vol. XXXI 2-2015

GEWERKSCHAFTSARBEIT IN NORD UND SÜD

Schwerpunktredaktion: Julia Eder

Herausgegeben von:
Mattersburger Kreis für Entwicklungspolitik
an den österreichischen Universitäten

Journal für Entwicklungspolitik (JEP)
Austrian Journal of Development Studies

Herausgeber: Mattersburger Kreis für Entwicklungspolitik an den
österreichischen Universitäten

Redaktion: Tobias Boos, Julia Eder, Gerald Faschingeder, Karin
Fischer, Margit Franz, Daniel Görgl, Inge Grau, Markus Hafner-Auinger,
Karen Imhof, Johannes Jäger, Johannes Knierzinger, Bettina Köhler,
René Kuppe, Bernhard Leubolt (verantwortlich), Jasmin Malekpour-
Augustin, Andreas Novy, Clemens Pfeffer, Stefan Pimmer, Petra
Purkharthofer, Kunibert Raffer, Lukas Schmidt, Gregor Seidl, Anselm
Skuhra, Koen Smet

Board of Editors: Henry Bernstein (London), Dieter Boris (Marburg),
John-ren Chen (Innsbruck), Hartmut Elsenhans (Leipzig), Jacques Forster
(Genève), John Friedmann (St. Kilda), Peter Jankowitsch (Wien), Franz
Kolland (Wien), Helmut Konrad (Graz), Uma Kothari (Manchester),
Ulrich Menzel (Braunschweig), Jean-Philippe Platteau (Namur), Dieter
Rothermund (Heidelberg), Heribert Steinbauer (Wien), Paul Streeten
(Boston), Osvaldo Sunkel (Santiago de Chile)

Produktionsleitung: Bettina Köhler, Clemens Pfeffer
Umschlaggestaltung: Clemens Pfeffer
Titelbild: Julia Eder

Inhalt

- 4 JULIA EDER
Gewerkschaftsarbeit in Nord und Süd in Zeiten deregulierter
Globalisierung
- 11 JULIA HOFMANN
Gewerkschaftsarbeit im Süden Europas: Spanische Gewerkschaften
sowie Arbeitsbeziehungen vor und nach der Krise
- 31 DEVAN PILLAY
Zwischen Fragmentierung und Wiederbelebung: COSATU,
NUMSA und die Politik für die Arbeiterklasse in Südafrika
- 53 TIM PRINGLE, DANIEL FUCHS
Chinas ArbeiterInnen schlagen zurück: Migrantische Kämpfe und
Perspektiven gewerkschaftlicher Reform
- 79 DARIO AZZELLINI
Besetzen, Widerstand leisten, produzieren – Betriebsbesetzungen in
Argentinien, Brasilien, Uruguay und Venezuela
- Essays*
- 106 MARCUS STROHMEIER
Der ÖGB als aktiver Akteur in der Entwicklungszusammenarbeit:
Vom internationalen Selbstverständnis
- 114 SEPP WALL-STRASSER
20 Jahre weltumspannend arbeiten: Internationale
Gewerkschaftsarbeit ist entwicklungspolitische Arbeit
- 130 SchwerpunktredakteurInnen und AutorInnen
- 134 Impressum

JULIA EDER

**Gewerkschaftsarbeit in Nord und Süd in Zeiten
deregulierter Globalisierung**

„Los sindicatos tienen que ser la revolución“ – „Die Gewerkschaften müssen die Revolution sein“. Das Banner auf dem Foto des Titelseitens wurde am 1. Mai 2012 in Havanna beim traditionellen Aufmarsch der ArbeiterInnen getragen. Es enthält die deutliche Botschaft, dass Gewerkschaften auf Kuba die Stütze der Revolution, der sozialistischen Gesellschaft sein müssen. Für ein Land, das sich selbst als sozialistische Republik definiert, überrascht diese Aussage nicht. Wie aber verhält es sich in anderen Ländern der Welt, die die deregulierte Globalisierung der letzten Jahrzehnte ohne große Kritik mitgemacht haben?

Diese Ausgabe des Journals für Entwicklungspolitik (JEP) setzt sich mit der Arbeit von Gewerkschaften und deren Auswirkungen in einzelnen Ländern der Welt auseinander. Ausgewählt wurden nicht nur Länder des globalen Südens, sondern mit Spanien wird auch ein Land der europäischen Peripherie einbezogen. Zusätzlich wird die internationale Arbeit der österreichischen Gewerkschaftsbewegung aus zwei verschiedenen Blickwinkeln heraus betrachtet. Dies ist einerseits der Zielsetzung des Heftes geschuldet, auf die ich später noch eingehen werde. Andererseits sollen dadurch globale Verknüpfungen von Arbeits-, Produktions- und Konsumbeziehungen und somit auch gewerkschaftliche Problemstellungen und Kampffelder aufgezeigt werden.

Dieses JEP stellt mein Abschlussprojekt des Lehrgangs „Global denken, global handeln“ dar, der Teil des von der EU geförderten Projekts „Menschenwürdige Arbeit für ein menschenwürdiges Leben“ ist. Dieses soll die Kooperation von Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) im globalen Norden stärken. Dem Begründer des Projekts, Stefan Grasgruber-Kerl, war Folgendes aufgefallen: Während in Ländern

des Südens NGOs (des Nordens und Südens) im entwicklungspolitischen Bereich ganz selbstverständlich mit Gewerkschaften kooperieren, kommt dies im Norden nur in Ausnahmefällen vor. So zeigte auch seine Erfahrung in der österreichischen NGO „Südwind“, dass es zwar mit Gewerkschaften im Süden viele Kooperationen gab, aber nicht in Österreich selbst. Er kam zu dem Schluss, dass durch mangelnde Zusammenarbeit von NGOs und Gewerkschaften viel gesellschaftsveränderndes Potenzial verloren geht. Dementsprechend soll das Projekt „Menschenwürdige Arbeit für menschenwürdiges Leben“ den Dialog zwischen NGOs und Gewerkschaften in der EU fördern.

Neben Österreich sind Rumänien, Bulgarien, Polen und Litauen im Projekt vertreten. Ein besonderer Projektpartner ist darüber hinaus Brasilien. Da dieses Land für viele europäische Länder, u.a. Österreich, der Haupthandelspartner in Lateinamerika ist, wurde auch zu den dortigen Gewerkschaften Kontakt aufgenommen. Viele Rohstoffe für die österreichische Industrie sowie Nahrungsmittel und Getränke für den privaten Konsum stammen aus Brasilien. Die Festigung von partnerschaftlichen Beziehungen zu diesem Land ist deshalb sehr erstrebenswert. Jede teilnehmende Gewerkschaft hat eine Partner-NGO, die im Bereich Soziales oder Arbeitsfragen aktiv ist. Ziel des Lehrgangs ist es einerseits, globales Bewusstsein für globales Handeln zu schaffen, andererseits soll die Vernetzung der einzelnen ProjektpartnerInnen gefördert werden. In Österreich wird der Lehrgang von der NGO „Südwind“ und dem gewerkschaftlichen Verein „weltumspannend arbeiten“ getragen.

Dieses Heft soll – angelehnt an die Idee, Bereiche zu verbinden, zwischen denen bisher wenig Austausch stattfindet – Österreichs Gewerkschaften und sozialwissenschaftliche Forschung in einen Dialog über gewerkschaftliche Arbeit bringen. Zu diesem Zweck wird gewerkschaftliche Arbeit aus der Innen- und Außensicht dargestellt. Dabei geht es vor allem um die international ausgerichtete Komponente dieser Arbeit, da das Feld ansonsten zu breit wäre. Daraus ergibt sich, dass eine der zentrale Fragen des Hefts ist, wie Gewerkschaften in verschiedenen Ländern des globalen Nordens und Südens auf Globalisierungsherausforderungen wie Standort- und Steuerwettbewerb, Lohndruck und Migration reagieren. Da die Länderbeispiele mit Spanien, Südafrika, China, Argentinien, Brasilien, Uruguay und Venezuela sowie Österreich sehr unterschiedliche

Voraussetzungen in Hinblick auf Arbeitsbeziehungen und Organisationsstrukturen der arbeitenden Bevölkerung mitbringen, ist nicht der strukturelle Vergleich das Ziel des Heftes. Vielmehr geht es darum, einen Einblick in die Bandbreite der Möglichkeiten gewerkschaftlicher Arbeit zu geben, ohne dabei allgemeingültige Verhandlungstaktiken oder Handlungsstrategien formulieren zu wollen.

Das JEP soll sich also mit den Möglichkeiten und Ressourcen der Gewerkschaften in einzelnen Ländern des globalen Nordens und Südens in Zeiten besonders deregulierter Globalisierung beschäftigen. Dabei ist es wichtig herauszuarbeiten, mit welchen Problemen die Gewerkschaften verschiedener Regionen in diesem Kontext konfrontiert sind und welche Lösungsansätze sie sehen bzw. umsetzen (können). Dahinter steht die zentrale Frage, ob gewerkschaftliche Organisation in den jeweils praktizierten Formen eine brauchbare Antwort auf Globalisierungsherausforderungen darstellt. Erreicht sie im globalen Norden und Süden durch die jeweils gewählte Vorgehensweise ihre Ziele (Ausbau/Einhaltung der Arbeitsrechte, *living wage*/inflationen abgeltende Lohnsteigerungen)? Welche Grenzen zeigen sich? Wo gibt es Alternativen/Ergänzungen zu klassischen gewerkschaftlichen Strukturen? In welchen Bereichen werden zentrale Kooperationen eingegangen? Welche finanziellen Ressourcen stehen international orientierter gewerkschaftlicher Arbeit in den einzelnen Ländern überhaupt zur Verfügung?

Es gibt in der Gewerkschaftsbewegung eine Tradition international orientierter Arbeit, die sich besonders im Verkehrs- und Transportwesen etabliert hat. HafentarbeiterInnen in vielen Häfen der Welt pflegen die Fracht eines Schiffes erst dann auszuladen, wenn ein gewerkschaftlich organisierter Matrose bestätigt, dass die Mannschaft ihren Lohn (die Heuer) ausbezahlt bekommen hat. Zugleich kommt es aber zwischen Gewerkschaften unterschiedlicher Nationen auch immer wieder zu Spannungen, zum Beispiel, wenn ein Betrieb von einem Land in ein anderes abwandern soll. Während dies die Gewerkschaft in Land A zu verhindern versucht, damit die Arbeitsplätze bestehen bleiben, freut sich die Gewerkschaft in Land B über die zuwandernde Industrie und potenzielle neue Mitglieder. Eine weitere umstrittene Frage ist der Umgang mit Arbeitsmigration, die in Ländern des Nordens vor allem für niedrig oder nicht qualifizierte ArbeiterInnen Lohndruck erzeugt, da ein größeres Arbeits-

kräfteangebot das Absenken der Bezahlung auf oder unter den Mindestlohn möglich macht. Prinzipiell ist für die Gewerkschaften klar, dass sie alle ArbeitnehmerInnen bestmöglich unterstützen wollen. Zugleich kann ein übergroßes Arbeitsangebot dies aber erschweren.

Die Produktions- und Arbeitsbedingungen sind dabei, sich für Teile der ArbeiterInnen im globalen Norden nach jahrzehntelangen Verbesserungen wieder zu verschlechtern. Dies betrifft Einschränkungen, besonders für jüngere ArbeitnehmerInnen, in den Bereichen bezahlter Urlaub und Krankenstand, Arbeitszeitbeschränkung, Überzahlung des kollektivvertraglich festgesetzten Mindestlohns (Stichworte: freie Dienstverträge und Scheinselbstständigkeit, für die das hart erkämpfte Arbeitsrecht in Österreich nicht gilt). Eine Antwort darauf könnte ein erneutes Erstarken der Gewerkschaftsbewegung im Norden sein, gestützt auf und durch andere AkteurInnen wie NGOs oder soziale Bewegungen, die sich mit der Globalisierungsthematik und den damit verbundenen Problemen auseinandersetzen. Zurzeit ist dies in Österreich aber nicht zu beobachten.

In den nächsten Jahrzehnten wird eine der zentralen Fragestellungen in der europäischen Gewerkschaftsarbeit sein, wie die durch die Globalisierung verursachte schwache Verhandlungsposition der institutionalisierten ArbeiterInnenvertretungen (Gewerkschaften sowie Betriebsräte) wieder gestärkt werden kann. Derzeit scheint es kaum Antworten auf die Abwanderung der Industrie und die daraus resultierenden Arbeitsplatzverluste zu geben. Hinzu kommt das Problem der wachsenden Automatisierung und Digitalisierung, das die Arbeitslosigkeit zusätzlich anwachsen lässt und die Gewerkschaften in eine schwache Verhandlungsposition bringt. In den Ländern des globalen Südens wächst indessen die ArbeiterInnenschaft, wodurch es zu einer Vielzahl von Konflikten kommt, die die Durchsetzung höherer Löhne und besserer Arbeitsbedingungen zum Ziel haben. Dabei wird nicht immer ausschließlich auf traditionelle Gewerkschaftsstrukturen gesetzt, wie die zwei Artikel zu China und Südamerika im vorliegenden Heft belegen.

Die Artikel dieses JEP sollen eine Bestandsaufnahme sowie kritische Reflexion gewerkschaftlicher Arbeit im globalisierten Kontext in Nord und Süd liefern. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Kooperationen mit anderen gesellschaftlichen AkteurInnen sowie den Anstrengungen, informelle/prekarierte ArbeitnehmerInnen in traditionelle Gewerk-

schaftsstrukturen einzubinden. Dies ist auch aufgrund der oft ökonomisch prekären Lage von WissenschaftlerInnen ein interessanter Aspekt. Insgesamt soll dieses JEP über die Arbeit sowie die Probleme von Gewerkschaften im Norden und Süden informieren und neue Wege und Kooperationen aufzeigen, die als Antwort auf Globalisierungsherausforderungen eingeschlagen bzw. eingegangen wurden.

Den Auftakt unserer „Rundreise“ macht ein Land in der Peripherie der Europäischen Union. Spanien stellt ein sehr interessantes Beispiel für das Auf und Ab der Gewerkschaftsbewegung dar, da Gewerkschaften unter der Diktatur Francos verboten waren und erst ab 1975 wieder in Erscheinung traten. Vor der Diktatur hatte es sie aber schon gegeben. Sie waren sogar zahlenmäßig ziemlich groß und gut organisiert, allerdings streng nach politischer Orientierung (sozialistisch, kommunistisch, anarchistisch etc.) ausgerichtet und damit letztendlich auch gespalten. Heute hingegen sind die Gewerkschaften relativ schwach organisiert und müssen mit unterschiedlichen Herausforderungen an verschiedenen Fronten kämpfen. Welche das sind, wie die Krise da hineinspielt und welche Strategien zu deren Überwindung eingesetzt werden, beleuchtet Julia Hofmann in ihrem Beitrag.

Während der Apartheid in Südafrika waren Anti-Apartheid-Organisationen wie der ANC verboten. Die Gewerkschaften teilten sich in schwarze und weiße Gewerkschaften. Es gab allerdings ab 1981 Verhandlungsgespräche zwischen allen antirassistisch eingestellten Gewerkschaften, die 1985 in die Gründung des südafrikanischen Gewerkschaftsbundes COSATU mündeten. Mit dem Ende der Apartheid bildete die COSATU gemeinsam mit der kommunistischen SACP und dem ANC die Drei-Parteien-Allianz, die von dem ANC mit einer satten Mehrheit im südafrikanischen Parlament vertreten wird. 2013 spaltete sich allerdings die wichtigste Branchengewerkschaft der COSATU, die Metallarbeitergewerkschaft NUMSA, ab und bildete mit sozialen Bewegungen eine Einheitsfront (United Front). Die Gründe für diese Abspaltung und die Konsequenzen für die südafrikanischen ArbeiterInnen analysiert Devan Pillay aus Südafrika.

Das Beispiel Chinas ist aus österreichischer Sicht besonders spannend, da viele Betriebe aus unserem Land dorthin abgewandert sind oder zumindest ihre Produktion dorthin verlagert haben. Im seit 1949 von der

Kommunistischen Partei (KPCh) regierten China hatten es ArbeiterInnen paradoxerweise lange Zeit schwer, ihre Rechte durchzusetzen. WanderarbeiterInnen war nicht einmal der Eintritt in den von der KPCh kontrollierten All-Chinesischen Gewerkschaftsbund erlaubt, da sie nicht als offizieller Teil der ArbeiterInnenklasse anerkannt wurden. Während der letzten Jahre konnte allerdings die steigende Militanz der chinesischen ArbeiterInnen institutionelle Reformen bewirken. Um welche es sich dabei handelt und mit welchen Handlungsweisen die ArbeiterInnen sie durchsetzen konnten, analysieren Tim Pringle und Daniel Fuchs in ihrem Beitrag.

Der nächste Beitrag scheint auf den ersten Blick nicht wirklich in das Heft zu passen, weil er nicht unmittelbar die Arbeit von Gewerkschaften im Fokus hat. In einigen Ländern Lateinamerikas, so argumentiert Dario Azzellini, waren Betriebsbesetzungen und die Weiterführung der Produktion unter ArbeiterInnenkontrolle die Antwort auf fehlende gewerkschaftliche Strategien in Hinblick auf den drohenden Arbeitsplatzverlust wegen Schließung oder Verlagerung der Produktionsstätte. Dass die Positionierung der Gewerkschaften zu diesem Phänomen durchaus unterschiedlich ausfallen kann, belegt er anhand der Länderbeispiele Argentinien, Brasilien, Uruguay und Venezuela.

Nun kommen wir zurück nach Europa, nach Österreich. In zwei Essays wird uns ein Einblick in die konkrete gewerkschaftliche Praxis gewährt. Marcus Strohmeier, der internationale Sekretär des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), beschäftigt sich in seinem Beitrag mit der international orientierten Gewerkschaftsarbeit österreichischer Gewerkschaftsorganisationen, die schon in der Habsburger Monarchie ausgeprägt war, auch wenn der Dachverband ÖGB damals noch nicht in seiner heutigen Form existierte. Er zeichnet dabei wichtige Stationen der internationalen Zusammenarbeit bis in die Aktualität nach. Im zweiten Essay des Heftes fasst ein Gründungsmitglied von „weltumspannend arbeiten“, Sepp Wall-Strasser, die zwanzigjährige Geschichte des Vereins zusammen. Dieser entwicklungspolitische Verein des ÖGB geht davon aus, dass internationale Gewerkschaftsarbeit entwicklungspolitische Arbeit ist. Unter dieser Prämisse wurden während der letzten 20 Jahre wechselnde Projekte, Methoden und Schwerpunkte gewählt, die im Rahmen des Essays vorgestellt werden.

Da Produktions-, Arbeits- und Konsumbeziehungen immer stärker transnationalisiert sind, muss der Kampf für menschenwürdige Arbeitsverhältnisse im globalen Norden und Süden (auch) grenzüberschreitend organisiert und geführt werden. Die Frage ist, wie es die unterschiedlichen Gewerkschaften schaffen, möglichst viele AkteurInnen in ihren Kampf für Verbesserungen einzubinden und wie sie ihre Forderungen erfolgreich durchsetzen können. Es geht darum herauszuarbeiten, wie Gewerkschaften Einfluss auf soziale, politische und ökonomische Entwicklungen auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene nehmen können und welche Strategien sich dafür bewährt haben.

Julia Eder
Institut für Soziologie, JKU Linz
julia.eder@reflex.at

JULIA HOFMANN

Gewerkschaftsarbeit im Süden Europas: Spanische Gewerkschaften sowie Arbeitsbeziehungen vor und nach der Krise

1. Einleitung

(Globale) Gewerkschaftsarbeit ist im 21. Jahrhundert mit zahlreichen Problemen und Herausforderungen konfrontiert. Die im Zuge der Globalisierung vorangetriebene Liberalisierung schränkt gewerkschaftliche Handlungsspielräume in den meisten Gebieten dieser Welt stark ein. Gleichzeitig werden die ökonomischen und politischen Spielräume des globalen (Finanz-)Kapitals und der multi- und transnationalen Unternehmen stetig erweitert. Während in der Forschung lange Zeit vorwiegend die Ursachen und verheerenden Folgen dieses Entwicklungstrends für die Peripherie diskutiert wurden, zeigt sich dieser, spätestens seit der Eurokrise von 2008ff., auch vermehrt innerhalb des Zentrums (Fischer 2013). Unter dem Diktat der Wiedererlangung von „Wettbewerbsfähigkeit“ und der „notwendigen Budgetkonsolidierung“ wurde die Krise in allen europäischen Ländern – aber besonders stark in der südeuropäischen Peripherie – dazu genützt, neoliberale Strukturreformen zu forcieren (Bieler/Erne 2015).

In diesem Artikel wird näher auf das Fallbeispiel Spanien und auf die Chancen und Grenzen von Gewerkschaftsarbeit in diesem südeuropäischen Land eingegangen. In Spanien ist die Bevölkerung derzeit mit weitreichenden Eingriffen in Arbeits- und Gewerkschaftsrechte konfrontiert, wie etwa einer Flexibilisierung im Bereich der Beschäftigungsverhältnisse, einer Dezentralisierung von Tarifverhandlungen oder einer De-facto-Einschränkung des Streikrechts (Clauswaert/Schömann 2012; Meardi 2014). Darüber hinaus wurden die Löhne im öffentlichen Sektor

gekürzt und eingefroren (Busch et al. 2012). Eine Folge der Krise und der Krisenpolitik ist, dass derzeit ca. 25 Prozent der Bevölkerung in Spanien von Arbeitslosigkeit betroffen ist (Eurostat 2014). Über 30 Prozent der SpanierInnen haben des Weiteren ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld verloren. Zwischen 2008 und 2012 kam es außerdem zu über 350.000 Delogierungen im Land (Asensi 2014).

Vor dem Hintergrund dieser immensen sozialen Krise in Spanien stellt sich die Frage, welche Rolle die spanischen Gewerkschaften in diesem Prozess gespielt haben: Wie war es möglich, dass die Gewerkschafts- und Arbeitsrechte so schnell abgebaut wurden? Warum sind die Gewerkschaften nicht in der Lage gewesen, sich erfolgreich dagegen zu wehren? Und wie könnten es die spanischen Gewerkschaften schaffen, sich aus ihrer derzeitigen defensiven Situation zu befreien, um in der Zukunft (wieder) erfolgreich für die Interessen der spanischen Beschäftigten einzutreten?

Der vorliegende Artikel versucht sich diesen Fragen unter Rückgriff auf Forschungsansätze zur strategischen Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften zu nähern. Es wird konkret auf den Jenaer Ansatz des „Strategic Unionism“ Bezug genommen. Dieser geht davon aus, dass widrige politische und ökonomische Verhältnisse die Gewerkschaftsarbeit strukturell zwar stark einschränken. Gleichzeitig verweist er jedoch darauf, dass die Stärke und Position einer Gewerkschaft nicht nur von den (veränderten) Rahmenbedingungen und Kräfteverhältnissen beeinflusst wird, sondern dass Gewerkschaften durch ihre Politik und Strategien auch in der Lage sind, die Bedingungen für ihr Handeln selbst mitzugestalten. Gewerkschaften sind also nicht nur „Opfer gesellschaftlicher Verhältnisse“, sondern durchaus auch selbst in der Lage, ihre Wirkungsmacht zu beeinflussen (Brinkmann et al. 2008; Urban 2013).

Im „Strategic Unionism“-Ansatz wird argumentiert, dass die Chancen eines erfolgreichen strategischen Handelns von Gewerkschaften stark von der Einsetzung ihrer multiplen Machtressourcen abhängen (Brinkmann et al. 2008; Schmalz/Dörre 2013): Viele europäische Gewerkschaften fokussierten lange Zeit auf einige wenige davon, wie etwa auf ihre *institutionelle Macht*. Dabei sollen die Interessen der Mitglieder über etablierte Institutionen (wie etwa den sozialen Dialog oder Kollektivvertragsverhandlungen) durchgesetzt werden. Wenn sich die ökonomischen und politischen Verhältnisse jedoch relativ schnell und relativ stark wandeln

wird der einseitige Fokus auf einige wenige Machtressourcen den Gewerkschaften schnell zum Verhängnis (Brinkmann et al. 2008). Institutionelle Macht ist oft nur „geliehene Macht“ (Dörre 2011) – das heißt, sie ist davon abhängig, dass das „Gegenüber“ (sei es der Staat oder der ArbeitgeberInnenverband) sie anerkennt.

Neben der *institutionellen Macht* stehen Gewerkschaften bzw. Lohnabhängigen, so der „Strategic Unionism“-Ansatz, aber noch drei weitere Machtressourcen zu Verfügung, derer sie sich bedienen können: (1) die *strukturelle Macht*, also die Macht, den Produktions- und den Reproduktionsprozess zu stören (etwa durch Streiks oder durch eine Erhöhung der Marktmacht von Lohnabhängigengruppen), (2) die *Organisationsmacht*, also die Macht, die aus dem kollektiven Zusammenschluss von Lohnabhängigen entsteht (ein Indikator dafür ist z.B. der Organisationsgrad) und (3) die *Bündnismacht*, also die Macht, die aus dem Zusammenschluss verschiedenster kollektiver Akteure entsteht; ein Indikator hierfür wäre etwa die Zusammenarbeit mit Parteien, NGOs oder sozialen Bewegungen.

Im folgenden Artikel wird argumentiert und empirisch gezeigt, dass die beiden großen spanischen Gewerkschaften – CC.OO. und UGT – lange Zeit vor allem auf institutionelle und strukturelle Machtressourcen zurückgegriffen haben, während bei der Einsetzung von Organisations- und Bündnismacht großer Nachholbedarf besteht. Die fehlende Nutzung der anderen beiden Machtressourcen sowie das ständige Schwanken zwischen Dialogbereitschaft auf der einen Seite und Opposition auf der anderen Seite werden als (Mit-)Ursachen für die derzeitige Schwäche der spanischen Gewerkschaften angesehen.

Zu Beginn des Artikels, in Kapitel 2, wird ein kleiner Einblick in die Gewerkschaftsstrukturen und die Arbeitsbeziehungen sowie in die wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen des Landes gegeben. Daran anschließend werden – weiterhin in Kapitel 2 – die Krisenentwicklung im Land und die gewerkschaftlichen Reaktionen und Strategien im Zuge der Krisenpolitik beschrieben. In Kapitel 3 werden einige zentrale Herausforderungen der spanischen Gewerkschaften beschrieben, deren Lösung (zumindest teilweise) auch in der Hand der Gewerkschaften selbst liegt. Schlussendlich wird ein kurzes Fazit gezogen (Kapitel 4).

2. Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in Spanien

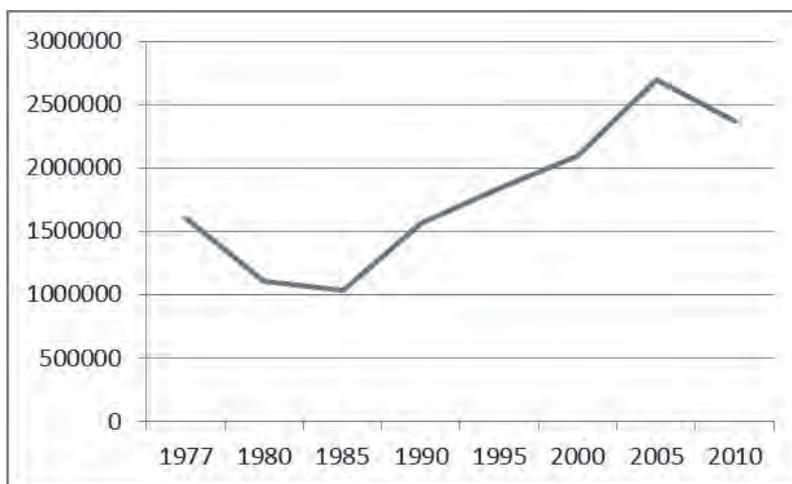
2.1 Gewerkschaften in Spanien vor und nach der Diktatur unter Franco (1939 bis 1975)

Bis zur Machtergreifung Francos im Jahr 1939 gab es in Spanien zwei wichtige Gewerkschaften – die anarchistische CNT (*Confederación Nacional del Trabajo*; 1910 gegründet) und die sozialistische UGT (*Unión General de Trabajadores*; 1867 gegründet). Beide Gewerkschaften hatten in der zweiten Republik eine starke und aktive Mitgliederbasis und beeinflussten das politische Leben Spaniens. Nach der Niederlage im spanischen BürgerInnenkrieg und unter der knapp 40 Jahre dauernden Herrschaft Francos waren die Gewerkschaften jedoch verboten. Viele führende FunktionärInnen der UGT gingen dementsprechend in dieser Zeit ins Exil; CNT-AktivistInnen versuchten hingegen eher im Untergrund den Widerstand gegen das Franco-Regime zu organisieren. In den 1960er Jahren bildeten sich zunehmend neue Protestbewegungen heraus, die nach Francos Tod unter anderem zur Herausbildung neuer gewerkschaftlicher Organisationen, wie der CC.OO. (*confederación sindical de comisiones obreras*) und der USO (*Unión Sindical Obrera*) führten (Bernecker 2006).

Nach dem Tod Francos 1975 begann die Phase der *Transición*, die von 1975 bis 1982 andauerte. In dieser Phase wurden die Weichen für die Herausbildung der modernen Arbeitsbeziehungen in Spanien gelegt: 1978 wurden etwa das Streikrecht sowie das Recht zur Bildung freier Gewerkschaften wieder in Kraft gesetzt. Insbesondere zwei Gewerkschaften konnten sich in dieser Phase von den anderen abheben; sie gelten bis heute als die zwei wichtigsten Gewerkschaften in Spanien: die aus dem Widerstand entstandene CCOO sowie die wieder ins Land zurückgekehrte UGT. Die Differenzen zwischen CCOO und UGT waren anfangs vorwiegend politischer Natur, beide Gewerkschaften sind in allen wichtigen wirtschaftlichen Sektoren und Branchen gleichermaßen aktiv: Die CCOO stand (vor allem in der Phase der *Transición*) der Kommunistischen Partei Spaniens (PCE) nahe, während die UGT enge Verbindungen zur Sozialdemokratischen Partei (PSOE) pflegte (Hamann 2003). Die Beziehungen zwischen CCOO und UGT sind seit den 1990er Jahren als relativ harmonisch zu beschreiben; beide Gewerkschaften haben sich von den ihnen nahestehenden politischen Parteien mehr oder weniger gelöst. Zwar gibt es

durch die bestehende Konkurrenz weiterhin Konflikte auf Betriebsebene; auf Landesebene setzen die beiden Gewerkschaften jedoch auf das „unit of action“-Prinzip (Köhler/Calleja Jiménez 2013).

Die Organisationsmacht von CCOO und UGT ist relativ gering: Nur circa 16 Prozent der Beschäftigten in Spanien sind Gewerkschaftsmitglieder; 50 Prozent steht eine Vertretung auf betrieblicher Ebene zur Verfügung (Eurofound 2010). Im europäischen Vergleich liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Spanien im unteren Drittel.¹ Den neuesten Daten zufolge (ABC 2013) hatte CCOO 1.139 591 Mitglieder. UGT hatte 2012 1.169 000 Mitglieder. Im Gegensatz zu den meisten anderen europäischen Gewerkschaften haben die spanischen Gewerkschaften jedoch in den 1990er und 2000er Jahren noch stetig Mitglieder hinzugewonnen. Erst seit Ausbruch der Krise nimmt die Gewerkschaftsmitgliedschaft leicht ab, was vorwiegend an der hohen Arbeitslosenrate im Land liegt (worker-participation.eu 2013). Traditionell arbeiten spanische Gewerkschaftsmitglieder meist Vollzeit im öffentlichen Sektor, in der (Metall-)Industrie oder in der Bauwirtschaft.



Graphik 1: Entwicklung der Gewerkschaftsmitgliedschaft in Spanien (1977–2010)

Quelle: Köhler/Calleja Jiménez 2013: 4; eigene Darstellung

Neben der UGT und der CCOO gibt es in Spanien noch zahlreiche andere Gewerkschaften, die zusammen rund 30 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder stellen. Landesweit wichtig ist noch die bereits erwähnte USO sowie die CNT. Neben diesen gibt es auch einige starke regionale Gewerkschaften, die in den jeweiligen Regionen eine wichtigere Bedeutung haben als etwa die CC.OO und/oder die UGT. Vor allem die baskische ELA-STV (*Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vasco*), die ebenfalls baskische LAB (*Langile Abertzaleen Batzordeak*), die andalusische SAT (*Sindicato Andaluz de Trabajadores*) sowie die galizische CIG (*Confederación Intersindical Galega*) sind hierbei zu erwähnen (Köhler/Calleja Jiménez 2013).

Trotz des eher geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades lag die kollektivvertragliche Abdeckung in Spanien bis 2012 bei relativ hohen 70 Prozent.² Im europäischen Vergleich lag Spanien damit im obersten Drittel.³ Dies liegt zum einen an der starken Nutzung struktureller Machtressourcen durch die spanischen Lohnabhängigen und der damit einhergehenden hohen Mobilisierungsfähigkeit spanischer Gewerkschaften: Obwohl nicht viele Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder sind, lassen sie sich dennoch von Seiten der Gewerkschaften zu Protesten oder Streiks mobilisieren (De Paz Campos Lima/Artiles 2011).⁴ Zum anderen lässt sich die hohe KV-Abdeckung aber auch mit der sozialpartnerschaftlichen Tradition des post-franquistischen Landes erklären. Nach Ende der Diktatur setzte man auf die Inklusion aller zentralen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen AkteurInnen in eine Art „demokratischen Dialogs“. Ziel war es, die Zuspitzung politischer und gesellschaftlicher Auseinandersetzungen und somit ein neuerliches Abdriften in die Diktatur zu verhindern (Hamann 2003; Huke 2014). Ein wichtiges Resultat des sozialen Dialogs sind die Sozialpakete. Diese werden teils bipartistisch, also zwischen Regierung und Gewerkschaften, und teils tripartistisch, also zwischen Regierung, Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbänden, ausverhandelt (De Paz Campos Lima/Artiles 2011).

Die Strategien, die die beiden spanischen Mehrheitsgewerkschaften (Huke 2013) anwenden, um ihre Interessen durchzusetzen, bewegen sich zwischen der Teilnahme an sozialen Dialogen und der Organisation von sozialen Protesten und Streiks. Für CCOO und UGT ist der soziale

Dialog zwar der primäre Weg zur Interessendurchsetzung, dennoch versuchen beide Gewerkschaften immer wieder über Mobilisierungen Druck auf die Regierung bzw. die ArbeitgeberInnenverbände auszuüben (Hamann 2012).

2.2 Wirtschaftliche Entwicklung und spanische Arbeitsbeziehungen bis zur Krise (1982–2006)

Sieht man sich die Arbeitsbeziehungen im historischen Verlauf an, so zeigt sich, dass die 1980er Jahre in Spanien eine Phase der ökonomischen und politischen Stabilisierung darstellen. Anfang bis Mitte der 1980er Jahre war die Arbeitslosigkeit noch auf recht hohem Niveau (bei knapp 20 Prozent); die Wachstumsraten des BIP waren niedrig bis negativ. Die schlechte wirtschaftliche Ausgangslage war ein Erbe der wirtschaftspolitischen Versäumnisse unter Franco. Nach der Diktatur waren die spanischen Produktionsstrukturen in vielen Bereichen nicht mehr international wettbewerbsfähig. Die von Franco forcierte Phase des Autarkismus wurde zwar bereits in den 1960er Jahren beendet und durch eine Phase des wirtschaftlichen Liberalismus ersetzt. Daraufhin erfolgte die Industrialisierung Spaniens im Eiltempo; einige strukturelle Probleme konnten jedoch nicht sofort behoben werden. Der Übergang Spaniens in die Demokratie fiel noch dazu zeitlich zusammen mit der durch die Ölkrise ausgelösten Weltwirtschaftskrise in den 1970er Jahren (Bernecker 2006).

Die ökonomische Lage Spaniens änderte sich jedoch durch (die Vorbereitungen auf) den EG-Beitritt 1986. Das damals sozialdemokratisch regierte Land versuchte die eigene Ökonomie über eine expansive Finanzpolitik, Privatisierungen und Restrukturierungen von staatseigenen Betrieben wiederzubeleben (Huke 2013). Die damalige PSOE-Regierung setzte zeitgleich auf De-Industrialisierungs- wie Re-Industrialisierungsmaßnahmen (Bernecker 2006). Um die Aufnahmekriterien der EG zu erfüllen, wurden auch einige Veränderungen am Arbeitsmarkt in die Wege geleitet, die unter anderem zu einer Zunahme an Teilzeit- bzw. befristeten Beschäftigungen und damit zu einer wachsenden Teilung der Beschäftigten in zwei Gruppen führten: erstens die gut abgesicherten, vollzeitbeschäftigten Insider sowie zweitens die arbeitslosen bzw. prekär beschäftigten Outsider – eine sogenannte Dualisierung des Arbeitsmarktes (Gago 2013).

Trotz dieser weitreichenden Umstrukturierungen der spanischen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes gab es von Seiten der Mehrheitsgewerkschaften bis 1988 kaum Widerstand gegen diese Entwicklungen. Dies lag zum einen an dem bereits erwähnten „post-franquistischen Friedenskonsens“ und zum anderen an der stark pro-europäischen Haltung der spanischen Gewerkschaften, aber auch der spanischen Bevölkerung insgesamt. Die EG wurde als Friedens- und Demokratieprojekt wertgeschätzt – einem Beitritt in die EG sollte nichts entgegenstehen (Hamann 2003, 2012).

Die neoliberale Wirtschaftspolitik unter González hatte einen kurzfristigen Investitionsboom im Land zur Folge: Zwischen 1986 und 1993 begann sich die spanische Wirtschaft leicht zu erholen (Bernecker 2006); 1993 kam es allerdings erneut zu einer Rezession. Um die Maastricht-Kriterien dennoch erfüllen zu können, wurden der spanische Arbeitsmarkt weiter flexibilisiert und die Zinssätze reduziert – Ziel war es, den Konsum und die Investitionen anzukurbeln. In den 1990er Jahren kam es daher zu einem vorwiegend über die Verschuldung von Privathaushalten finanzierten Immobilienboom in Spanien. In wenigen Jahren wurden im Land bis zu sieben Millionen durch Kredite finanzierte Häuser gebaut. Der kontinuierliche Fall der Zinsraten für kurzfristige Anleihen war einer der wichtigsten Faktoren für diese große Verbreitung von Privatkrediten (López/Rodríguez 2012).

Der Immobilienboom kurbelte natürlich auch die Bauwirtschaft und daran angrenzende Industriezweige an. Zwischen 1993 und 2007 ging die Arbeitslosenrate daher von knapp 20 Prozent auf 8 Prozent zurück. In diesem Zeitraum wandelte sich Spanien gleichzeitig endgültig von einem Auswanderungs- zu einem Einwanderungsland: Der spanische Arbeitsmarkt hatte in den 1990er Jahren einen hohen Bedarf an (billigen) Arbeitskräften, vor allem in der Landwirtschaft und in den sozialen Dienstleistungen. MigrantInnen übernahmen häufig die schlecht bezahlten Tätigkeiten in diesen Sektoren. Darüber hinaus dehnte sich der informelle Sektor in den 1990er Jahren im Land weiter aus; auch in diesem prekären Arbeitsbereich wurden vorwiegend MigrantInnen eingesetzt (Kreienbink 2008).

Trotz der Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse sprach man in Spanien vom „employment boom“ der 1990er bzw. der 2000er

Jahre. Dieser wirkte sich auch positiv auf die spanischen Gewerkschaften aus, die zahlreiche neue Gewerkschaftsmitglieder rekrutieren konnten (Köhler/Calleja Jiménez 2013). Dementsprechend standen die Mehrheitsgewerkschaften der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes überwiegend positiv gegenüber. Spanien war in den 1990er Jahren wirtschaftlich so erfolgreich, das in einigen wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften sogar vom „spanischen Modell“ (López/Rodríguez 2012) die Rede war, das eingehend zu studieren und als „best practice“-Beispiel heranzuziehen sei.

2.3 Wirtschaftliche Entwicklung und spanische Arbeitsbeziehungen seit der Krise (seit 2006/2007)

Dies änderte sich Anfang bzw. Mitte der 2000er Jahre, als sich – bereits kurz vor der Subprime-Krise in den USA von 2007 – eine Krise im Immobiliensektor abzeichnete (López/Rodríguez 2012). Die spanische Wirtschaft war zu diesem Zeitpunkt bereits außerordentlich globalisiert – der Anteil des Außenhandels am BIP lag 2000 bei über 50 Prozent. Die wichtigsten Handelspartner Spaniens sind zwar innerhalb der EU zu finden. Gleichzeitig ist das Land jedoch auch ein wichtiger Akteur in den europäisch-lateinamerikanischen Handelsbeziehungen (Bernecker 2006). Durch seine globalen Vernetzungen und die einseitige Konzentration auf den Immobilien- und Tourismussektor war das Land sehr verletzlich, als die Subprime-Krise und der Zusammenbruch des Interbankenmarktes Europa erreichte. Die Arbeitslosigkeit stieg rasant an; viele Haushalte waren mit der Situation konfrontiert, dass sie die ausstehenden Raten nicht mehr zurückzahlen konnten und wurden zwangsgeräumt (Asensi 2014).

Im Kontext dieser ökonomischen Rahmenbedingungen haben sich auch die politischen Kräfteverhältnisse im Land und somit das System der Arbeitsbeziehungen stark verändert. Vor allem die Gewerkschaften sind in ihrem Handeln sehr geschwächt worden: 2009 setzte die Regierung Zapatero zwar noch – mit Unterstützung von CCOO und UGT – auf ein „keynesianistisches Ad-hoc-Programm“ (Huke 2014: 6). Als jedoch die Steuereinnahmen des Staates weiter sanken und von Seiten der EU Druck auf den spanischen Staat ausgeübt wurde, den Haushalt möglichst schnell zu sanieren, schwenkte Zapatero Mitte 2010 auf einen neoliberalen Kurs um. In zahlreichen Studien wird der wirtschaftspolitische Schwenk des Landes als „textbook example of neoliberal restructuring of employ-

ment relations“ (Köhler/Calleja Jiménez 2013: 1) bezeichnet. Die Regierung Rajoy (Partido Popular, PP), die seit 2011 im Amt ist, setzt den von Zapatero begonnenen austeritätspolitischen Kurs aktuell weiter fort.

Seit 2013 hat Spanien die Rezession offiziell überwunden – das BIP-Wachstum liegt bei 0,1 Prozent –, allerdings ist die Massenarbeitslosigkeit bislang nicht merklich zurückgegangen; dafür wäre ein stetiges Wachstum von 2 bis 3 Prozent nötig. Vor allem bei den unter 30-Jährigen und in spezifischen Regionen, wie etwa Andalusien, liegt die Arbeitslosenrate weiter bei 30 Prozent, zum Teil bis über 50 Prozent. Dementsprechend bricht auch die Binnennachfrage weiter ein (Feigl 2014).

Die Strategien, die CCOO und UGT einsetzten, um dem neoliberalen Kurs der Regierung etwas entgegenzusetzen, schwankten zwischen den Versuchen, über Verhandlungen „das Größte zu verhindern“ und einer konfrontativen Oppositionspolitik (die vor allem in zahlreichen Protesten und Mobilisierungen ihren Ausdruck gefunden hat): Auf den wirtschaftspolitischen Schwenk der Regierung Zapatero im Mai 2010 reagierten die Gewerkschaften mit einer Doppelstrategie aus Protesttagen und dem Versuch weiterer Verhandlungen mit der PSOE. Als diese Strategie nicht aufging und Zapatero Gesetzesänderungen, die wesentliche Kürzungen im Bereich der Sozialleistungen vorsahen, ohne Einbindung der Gewerkschaften in die Wege leitete, wurde für September 2010 ein Generalstreik ausgerufen. An diesem beteiligten sich allerdings für spanische Verhältnisse nicht allzu viele Beschäftigte.⁵

Im Jahr 2011 formierten sich – als Reaktion auf die als unerträglich wahrgenommene ökonomische und politische Situation im Land – neue soziale Bewegungen, die vor allem von jungen, prekär Beschäftigten und Arbeitslosen getragen wurden. Der Movimiento 15M (Bewegung 15. Mai⁶, auch Indignad@s – die Empörten – genannt) erregte mit der wochenlangen Besetzung des Madrider Platzes Puerta del Sol europaweit Aufsehen. Der Movimiento 15M wendete sich nicht nur gegen die sozialen Auswirkungen der Krise in Spanien, sondern auch gegen das als korrupt wahrgenommene politische Regime im Land (zu dem viele AktivistInnen auch die beiden Mehrheitsgewerkschaften zählten⁷) (Espinar/Abellán 2012). CCOO und UGT fanden kaum Zugang zur Indignad@s-Bewegung. Dies lag einerseits am Misstrauen der Movimiento-15M-AktivistInnen den beiden Gewerkschaften gegenüber. Andererseits haben CCOO und UGT die Indignad@s

in ihrer Anfangsphase auch nicht als zentralen Akteur der spanischen Politik angesehen. Ihre Vorstellung war, dass die Bewegung wieder abflachen würde und sie quasi zum „Tagesgeschäft“ zurückkehren könnten, ohne eine Kooperation mit den Indignad@s zu suchen. Die Beständigkeit der Bewegung und der derzeitige Erfolg der aus ihr entstandenen Partei „Podemos“ (näheres siehe Kapitel 3) zeigte jedoch, dass sich CCOO und UGT in ihren anfänglichen Einschätzungen hinsichtlich der Bedeutung der Bewegung geirrt haben (Huke/Tietje 2014).

Trotz der weitreichenden Eingriffe in Gewerkschafts- und Arbeitsrechte und der aufkommenden Protestbewegungen im Land setzten die beiden Mehrheitsgewerkschaften 2011 auch weiterhin auf Verhandlungen mit der Regierung. Dies änderte sich allerdings im Laufe des Jahres 2012, als weder CCOO noch UGT zu den Verhandlungen über die Ausgestaltung weiterer Arbeitsmarktreformen eingeladen wurden und der soziale Dialog somit von Seiten der Regierung zum Erliegen gebracht wurde. Auf einen Aktionstag im Februar 2012 (an dem rund 2 Millionen Menschen teilnahmen) folgten ein Generalstreik am 29.3.2012 (29M) und ein weiterer Generalstreik am 14.11.2012 (14N). Im Gegensatz zum Generalstreik von 2010 verlief insbesondere der erste Generalstreik 2012, was die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften betrifft, außerordentlich erfolgreich – Zahlen von CCOO zufolge beteiligten sich rund 77 Prozent der Beschäftigten am Generalstreik im März (CCOO 2012).⁸ Wenn man jedoch auf das konkrete Ergebnis der Streiks im Sinne einer Interessendurchsetzung blickt, so ist anzumerken, dass die Regierung Rajoy die Generalstreiks sowie die zahlreichen weiteren Proteste im Jahr 2012 ignorierte und ihre neoliberale Austeritätspolitik ungehindert fortführte (Huke 2014).

Wohl auch als Reaktion auf diese Ignoranz der politischen Eliten den sozialen Protesten gegenüber gab es in den darauffolgenden Jahren (2013 und 2014) keinen Generalstreik in Spanien; auch die Zahl der nicht normierten Auseinandersetzungen ging zurück. Die Konflikte werden derzeit eher auf Betriebs- bzw. Branchenebene (z.B. über Kollektivverträge) und weniger auf politischer Ebene ausgetragen (Huke 2014). Seit 2014 versuchen CCOO und UGT darüber hinaus, ihren Platz am Verhandlungstisch wiederzugewinnen.

3. Zickzackkurs und der geringe Einsatz von Organisations- und Bündnismacht als Problem spanischer Gewerkschaften

Seit der Krise ist der Prozess des sozialen Dialogs in Spanien also zunehmend erodiert. Gleichzeitig waren die Gewerkschaften nur begrenzt in der Lage, auf die sich verändernden gesellschaftlichen und politischen Spielregeln zu reagieren. Dies lag, wie Nikolaus Huke und Olaf Tietje in einem Artikel argumentieren, einerseits an dem „unruhigen Zickzackkurs“ (2014: 372) der beiden Gewerkschaften – also an dem Schwanken zwischen Dialogbereitschaft und Protesten. Zwar bleibt die Frage ungeklärt, ob CCOO und UGT mit einer einheitlichen Strategie – das heißt etwa mit einem alleinigen Fokus auf Radikalopposition – tatsächlich erfolgreich(er) gewesen wären. Tatsache ist allerdings, dass der Zickzackkurs in der Bevölkerung ein Gefühl der „Unglaubwürdigkeit“ gewerkschaftlichen Handelns hinterlassen hat: Wie eine Eurobarometer-Umfrage zeigt, ging das Vertrauen in die Gewerkschaften im Land während der Krise stark zurück: Trauten 2004 noch knapp 45 Prozent der spanischen Bevölkerung den Gewerkschaften, waren es 2010 nur mehr 30 Prozent (Eurobarometer 2014).

Andererseits sind in der Krise aber auch einige strukturelle Probleme der spanischen Mehrheitsgewerkschaften zutage getreten, die CCOO und UGT angehen müssten, um sich selbst zu „erneuern“ bzw. um sich aus ihrer defensiven Position herauszuarbeiten. Dies betrifft die in der Einleitung erwähnte Nutzung anderer Machtressourcen – wie die Organisations- oder die Bündnismacht. Auf beide Machtressourcen haben die Gewerkschaften vor und in der Krise nur bedingt zurückgegriffen. Im Folgenden wird daher darauf eingegangen, in welcher Weise die spanischen Gewerkschaften durch eine Stärkung eben dieser Machtressourcen ihre strategische Handlungsfähigkeit wiedererlangen könnten und welche Probleme sich hierbei stellen.

3.1 Stärkung der Organisationsmacht

Wie weiter oben bereits erwähnt, war der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Spanien lange Zeit kein wichtiger Indikator für die gewerkschaftliche Stärke im Land. Die Mehrheitsgewerkschaften konnten darauf vertrauen, dass sie einerseits in der Lage sind, auch Nichtmitglieder zu mobilisieren sowie andererseits von Seiten der Regierung trotz niedrigem Organisationsgrad als Sozialpartner ernst genommen werden. Mit

der einseitigen Aufkündigung des sozialen Dialogs fiel letztere Sicherheit zumindest für einige Zeit weg; auch die Mobilisierung von Nichtmitgliedern wird zunehmend schwieriger, wie etwa die Erfahrungen mit den Indignad@s zeigen. Dementsprechend werden neue Gewerkschaftsmitgliedschaften sowie der Umgang mit der großen Gruppe von (jugendlichen) Arbeitslosen auch für die spanischen Gewerkschaften wichtiger.

Köhler und Calleja Jiménez (2010) haben sich in einer Studie mit der Sozialstruktur der Gewerkschaftsmitglieder von CCOO und UGT beschäftigt. Sie fanden heraus, dass knapp 22 Prozent der derzeitigen Gewerkschaftsmitglieder über 50 Jahre alt, während nur 11 Prozent zwischen 23 und 29 Jahre alt sind. Darüber hinaus verzeichnen Frauen einen wesentlich geringeren Organisationsgrad (15 Prozent) als Männer (20 Prozent). Prekär Beschäftigte sind ebenfalls unterrepräsentiert in den Mehrheitsgewerkschaften, während der Anteil an MigrantInnen in den Organisationen seit dem Jahr 2000 bei 3 Prozent stagniert⁹; und das obwohl mittlerweile knapp 11 Prozent der spanischen Beschäftigten Migrationserfahrung mitbringen. Gago (2013) argumentiert, dass die spanischen Gewerkschaften die starke Dualisierung des Arbeitsmarktes erst viel zu spät als Problem (auch hinsichtlich ihrer potenziellen Mitglieder) erkannt haben. Dadurch wären CCOO und UGT immer mehr in die Rolle der VertreterInnen der „integrierten“ ArbeitnehmerInnenschaft (Castel 2000) gerutscht und hätten die wachsende Zahl an prekär Beschäftigten nicht auf ihrem Radar gehabt. Ohne diese und vor allem ohne die jungen, gut ausgebildeten (weiblichen) Beschäftigten als Mitglieder können CCOO und UGT ihrem repräsentativen Vertretungsanspruch allerdings nicht mehr gerecht werden und keine Stärkung ihrer Organisationsmacht in Gang setzen.

Aus der Gewerkschaftsforschung ist bekannt, dass die tradierten (männlichen) Gewerkschaftskulturen vor allem für Frauen abschreckend wirken (Ledwith 2012); dies gilt Köhler und Calleja Jiménez (2010) zufolge auch für die spanischen Mehrheitsgewerkschaften. Die beiden Forscher argumentieren weiters, dass junge Beschäftigte die derzeitige Form gewerkschaftlicher Organisation in Spanien als veraltet und zu bürokratisch strukturiert empfinden. Sie würden – ganz im Sinne eines erweiterten Organizing-Ansatzes (Brinkmann et al. 2008) – lieber aktiv in Strukturen oder an Aktionen partizipieren, als sich von gewählten RepräsentantInnen vertreten zu lassen (Köhler/Calleja Jiménez 2010).

Bislang scheint es CCOO und UGT jedoch an konkreten Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen zu fehlen. CCOO hat zwar bereits vor der Krise ein Mitgliedermonitoring eingerichtet; eine konkrete Organizing-Strategie steht bislang jedoch noch aus (Köhler/Calleja Jiménez 2010). In den Sektoren, in denen beispielsweise vorwiegend Frauen arbeiten, wie der Sorge- oder der Telearbeit, fällt die gewerkschaftliche Organisierung auch aufgrund der dort herrschenden sozialen Umstände (hohe Fragmentierung, stark unregulierte Arbeitsbedingungen usw.) eher schwer. Die Krise und die hohe (Jugend-)Arbeitslosenrate haben das Problem weiter verschärft, da Gewerkschaften traditionell nur VertreterInnen von Beschäftigten, nicht aber von Arbeitslosen waren und sind. Aus eigenen Interviews ist bekannt, dass zumindest CCOO derzeit versucht, eine taktische Lösung für dieses Problem zu finden, in dem etwa junge Arbeitslose keine oder nur geringe Mitgliedsbeiträge zahlen müssen. Dieser Versuch löst jedoch das generelle Problem der Organisierung von Arbeitslosen nicht.

Um ihre Organisationsmacht zu stärken, benötigen die beiden Gewerkschaften daher Strategien zur Gewinnung und Einbindung (auch im Sinne eines neuen Verständnisses von Partizipationsmöglichkeiten in gewerkschaftlichen Strukturen) neuer Mitglieder – vor allem von Frauen, MigrantInnen und jungen (prekär) Beschäftigten – sowie eine Strategie im Umgang mit der großen Zahl an Arbeitslosen im Land.

3.2 Stärkung der Bündnismacht

Neben der Stärkung der Organisationsmacht brauchen CCOO und UGT jedoch auch eine Stärkung ihrer Bündnismacht, um am Aufbau eines gemeinsamen gegenhegemonialen Projektes im Land mitzuwirken. Potenzielle BündnispartnerInnen wären neben den sozialen Bewegungen auch linke Parteien und NGOs.

Auf das schwierige Verhältnis zwischen den BewegungsaktivistInnen des Movimiento 15M und den GewerkschaftsvertreterInnen wurde weiter oben bereits eingegangen. Durch die Mitarbeit von CCOO und UGT in der sogenannten „mareas“-Bewegung (auf Deutsch: Wellen-Bewegung), die sich etwa gegen Kürzungen im öffentlichen Sektor richtet, sowie von einzelnen gewerkschaftlichen BasisaktivistInnen (vorwiegend von radikaleren regionalen Gewerkschaften) in der Plattform PAH (Plataforma

de Afectados por la Hipoteca), deren Ziel die Verhinderung von Zwangs-räumungen ist, konnte dieses gegenseitige Misstrauen etwas aufgeweicht werden. Gleichzeitig haben Movimiento-15M-AktivistInnen auch aktiv die Generalstreiks von 2012 unterstützt. Dennoch bleibt die gegenseitige Annäherung von Bewegungen und Gewerkschaften in Spanien bislang eher punktuell (Huke/Tietje 2014). Das Verhältnis zu den NGOs konnte durch die gewerkschaftliche Beteiligung an der 2012 gegründeten Plattform „Cumbre Social“ (Sozialer Gipfel) gestärkt werden. In der Plattform arbeiten über 150 Organisationen mit, die sich gegen die Kürzungen im Zuge der Krisenpolitik stellen und vorwiegend Demonstrationen organisieren. Eigenen Interviews zufolge gehen die Gewerkschaften davon aus, dass die Mitarbeit im „Cumbre Social“ wichtig für ihre Glaubwürdigkeit und Reputation im Land ist.

Das Verhältnis der Gewerkschaften zu linken Parteien ist als ambivalent zu beschreiben: Die zugeschriebene Nähe der UGT zur PSOE war vor allem während des wirtschaftspolitischen Schwenks von Zapatero ein Problem für die Gewerkschaft. Da die Regierung Rajoy derzeit von der konservativen Partei PP gestellt wird, stellt die Nähe der UGT zur oppositionellen PSOE aktuell zwar ein geringeres Problem dar, dennoch scheint dieses Problem nicht ganz ausgestanden zu sein. CCOO galt lange Zeit als Izquierda-Unida(IU, Vereinigte Linke)-nahe. Im Sinne einer Stärkung der Bündnismacht erscheint dieses Verhältnis zwar relativ unproblematisch für die Gewerkschaft zu sein. Allerdings liegt IU in den Meinungsumfragen derzeit nur bei knapp 5 Prozent, während das aus dem Movimiento 15M entstandene Bündnis „Podemos“, das explizit politisch-strategische Anleihen an „Syriza“ in Griechenland nimmt, mit derzeit 30 Prozent Wahlsieger werden könnte.¹⁰ Das Verhältnis von CCOO und UGT zu Podemos ist jedoch zum gegenwärtigen Stand noch etwas unklar. Aus Interviews mit einem ihrer Vorsitzenden, Pablo Iglesias (2014), lässt sich eine Skepsis von Podemos gegenüber den als passiv und teils korrupt wahrgenommenen Gewerkschaften ablesen. Gleichzeitig werden Gewerkschaften an sich von Podemos als zentrale Akteure für ein gegenhegemoniales Projekt anerkannt. Wie sich das Verhältnis von Podemos und den beiden Mehrheitsgewerkschaften in Zukunft weiterentwickelt, muss zum gegenwärtigen Zeitpunkt jedoch offen gelassen werden.

4. Fazit

Wie bereits ausgeführt, sind CCOO und UGT derzeit mit einer schwierigen ökonomischen und politischen Situation im Land konfrontiert. Durch ihr Schwanken zwischen der Strategie des Protestes und der Strategie des Dialogs wurden sie zum einen von aufkommenden sozialen Bewegungen, wie den Indignad@s, nicht als Partner, sondern als Teil des „korrupten Regimes“ angesehen. Zum anderen waren die beiden Gewerkschaften weder über Proteste und Generalstreiks noch über den sozialen Dialog in der Lage, die Austeritätspolitiken der Regierungen Zapatero und Rajoy aufzuhalten (Gago 2013). Dennoch könnten sie sich teilweise eigenständig aus ihrer schwachen Position herausarbeiten, wenn sie einerseits eine kohärente Strategie im Umgang mit der Krisenpolitik im Land entwickeln und andererseits versuchen würden, ihre multiplen Machtressourcen einzusetzen und zu nützen. Dafür bräuchte es vor allem eine Stärkung ihrer Organisations- und Bündnismacht.

Zum Abschluss soll jedoch noch erwähnt werden, dass auch die europäische Gewerkschaftsbewegung gefragt ist, ihre spanischen KollegInnen beim derzeitigen Abwehrkampf zu unterstützen. Von Seiten des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dessen Präsident derzeit Ignacio Toxo von CCOO ist, und seinen Mitgliedsorganisationen gab es bislang nur eher symbolische Zeichen der Solidarität, wie etwa in Form von europäischen Aktionstagen oder der Ausarbeitung eines (keynesianischen) europäischen Investitionsprogramms. Eine konkrete europäische gewerkschaftliche Strategie zur Durchsetzung einer anderen EU-Krisen- bzw. Wirtschaftspolitik steht bislang jedoch noch aus.

- 1 Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den nordeuropäischen Ländern mit knapp 70 Prozent am höchsten. Dies liegt allerdings vorwiegend an der dort üblichen Koppelung der Gewerkschaftsmitgliedschaft mit der Arbeitslosenversicherung (das sogenannte Ghent-System; Böckerman/Uusitalo 2006). In Österreich liegt der Organisationsgrad derzeit bei 28 Prozent.
- 2 Es gibt noch keine Zahlen für 2013/2014; ExpertInnen erwarten jedoch durch die EU-Krisenpolitik einen leichten Rückgang der Abdeckungsrate (<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Collective-Bargaining>, 12.II.2014).

- 3 Seit 2012 gibt es in Spanien jedoch die Regel des Vorranges von Haustarifverträgen vor sektoralen Tarifverträgen. Dies wird die Tariflandschaft wohl stark beeinflussen (Busch et al. 2012).
- 4 Die Mobilisierungsfähigkeit von CCOO und UGT nimmt jedoch ab (Näheres siehe weiter unten).
- 5 Laut den Daten des Arbeitsministeriums streikten zwar 100 Prozent der Beschäftigten in der Automobilindustrie, aber nur ca. 8 Prozent der traditionell gut organisierten und protestbereiten öffentlichen Bediensteten (Cerrillo Vidal 2013).
- 6 15M ist die Abkürzung für den Tag der Demonstration, den 15. Mai.
- 7 Dieses Misstrauen haben einige gewerkschaftliche Teilorganisationen zum Teil mitverschuldet: Andalusische Gewerkschaften waren etwa in einen politischen Skandal rund um Fortbildungskurse, die niemals stattfanden, aber vom Staat bezahlt wurden, verwickelt (Köhler/Calleja Jiménez 2010).
- 8 Der Bewegungsforscher José Antonio Cerrillo Vidal (2013) argumentiert jedoch, dass der Erfolg der beiden Generalstreiks weniger CCOO und UGT zuzuschreiben ist, sondern vorwiegend auf die Beteiligung des Movimiento 15M und regionaler Basisgewerkschaften zurückging. Diese wären bekannt für ihre große Mobilisierungsfähigkeit.
- 9 Die einzig verfügbaren Daten zum migrantischen Organisationsgrad finden sich im European Social Survey. Diese dürften für Spanien allerdings aufgrund der geringen Fallzahlen nicht besonders aussagekräftig sein.
- 10 Stand: November 2014.

Literatur

- ABC (2013): La militancia en tiempos de crisis. <http://www.abc.es/espana/20130526/abci-afiliados-partidos-crisis-201305242232.html>, 20.07.2015.
- Asensi, Christina (2014): Die Rückkehr der Politik durch den Kampf für Grundbedürfnisse: Der Fall der Bewegung gegen Delogierungen in Spanien. In: *Kurswechsel 1* (2014), 62-70.
- Bernecker, Walther (2006): *Spanien-Handbuch: Geschichte und Gegenwart*. Stuttgart: UTB.
- Bieler, Andreas/Erne, Roland (2015): Transnational Solidarity? The European Working Class in the Eurozone Crisis. In: *Socialist Register Vol. 51* (i.E.).
- Busch, Klaus/Hermann, Christoph/Hinrichs, Karl/Schulten, Thorsten (2012): Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell. Wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht. In: *FES Working Paper „Internationale Politikanalyse“*, 1-37.
- Böckerman, Petri/Uusitalo, Roope (2006): Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. In: *British Journal of Industrial Relations* 44 (2), 283-303.

- Brinkmann, Ulrich/Choi, H.-L./Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, S./Schmalstieg, Carina (2008): *Strategic Unionism – Aus der Krise zur Erneuerung der Gewerkschaften. Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Castel, Robert (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.
- Clauswaert, Stefan/Schömann, Isabelle (2012): *Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa*. Working Paper 2012.04, Brüssel: ETUI.
- Cerrillo Vidal, José Antonio (2013): *From general strike to social strike: movement alliance and innovative actors in the November 2012 Spanish general strike*. In: *Interface. A journal for and about social movements* 5 (2), 39-46.
- De Paz Campos Lima, Maria/Artiles, Antonio M. (2011): *Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts*. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 17 (3), 387-402.
- Dörre, Klaus (2011): *Funktionswandel von Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation*. In: Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus: *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag, 267-302.
- Eurostat (2014): *Unemployment statistics*. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/unemployment_statistics, 12.11.2014.
- Eurobarometer (2014): *Trust in the European Union in Spain 2003-2014*. http://ec.europa.eu/public_opinion/cf/showchart_line.cfm?keyID=2193&nationID=5,&startdate=2003.11&enddate=2014.06, 12.11.2014.
- Eurofound (2010): *Spain: Industrial relations profile*. <http://eurofound.europa.eu/observatories/comparative-information/national-contributions/spain/spain-industrial-relations-profile>, 12.11.2014.
- Espinar, Ramon/Abellán, Jacobo (2012): *„Lo llaman democracia y no lo es“*. Eine demokratietheoretische Annäherung an die Bewegung des 15. Mai. In: *Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 42, 135-149.
- Feigl, Georg (2014): *Krise in Spanien stabilisiert*. <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/krise-in-spanien-stabilisiert/>, 12.11.2014.
- Fischer, Karin (2013): *Peripherisierung, Industrialisierung und Abhängigkeit: die Frage nach den Hemmnissen gelungener Entwicklung*. In: *Journal für Entwicklungspolitik* 3 (2013), 9-33.
- Gago, Angie (2013): *Spanish trade unions must change with the times if they are to offer a coherent voice against austerity policies*. <http://blogs.lse.ac.uk/euoppblog/2013/08/19/spanish-trade-unions-must-change-with-the-times-if-they-are-to-offer-a-coherent-voice-against-austerity-policies>, 7.5.2014.
- Iglesias, Pablo (2014): *The Left can win*. <https://www.jacobinmag.com/2014/12/pablo-iglesias-podemos-left-speech/>, 9.1.2015
- Hamann, Kerstin (2012): *The Politics of Industrial Relations. Labour Unions in Spain*. New York: Routledge.

- Hamann, Kerstin (2003): European integration and civil society in Spain. In: South European Society and Politics 8 (1-2), 47-68.
- Huke, Nikolai/Tietje, Olaf (2014): Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanische Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise. In: Industrielle Beziehungen 21 (4), 371-389.
- Huke, Nikolai (2014): Zwischen hilflosem sozialen Dialog und vorsichtiger Radikalisierung. Die spanischen Mehrheitsgewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise (unveröffentlichtes Manuskript).
- Huke, Nikolai (2013): Autoritäre Austeritätspolitik in der Euro-Krise als Herausforderung für Gewerkschaften und soziale Bewegungen: Das Fallbeispiel Spanien. In: Friedrich, Wiebke/Schwarz, Christoph./Voigt, Sebastian (Hg.): Gewerkschaften im demokratischen Prozess. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 155-176.
- Köhler, Holm-Detlef/Calleja Jiménez, José (2013): Trade Unions in Spain. Organisation, Environment, Challenges. Berlin: FES International.
- Köhler, Holm-Detlef/Calleja Jiménez, José (2010): Organizing heterogeneity: challenges for the Spanish trade unions. In: Transfer. European Review of Labour and Research 16 (4), 541-557.
- Kreienbink, Alex (2008): Focus Migration Nr. 6. Länderprofil Spanien. http://focus-migration.hwwi.de/typo3_upload/groups/3/focus_Migration_Publikationen/Laenderprofile/LP_06_Spanien-08.pdf, 9.1.2015.
- Ledwith, Sue (2012): Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. In: Transfer: European Review of Labour and Research 18 (2), 85-99.
- López, Isidro/Rodríguez, Emmanuel (2012): Das spanische Modell. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 42 (1), 113-134.
- Meardi, Guglielmo (2014): Arbeitsbeziehungen in der Zerreißprobe? Reformen in Italien und Spanien während der Großen Rezession. In: WSI Mitteilungen 6 (2014), 430-438.
- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg., 2013): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/Main: Campus.
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Gewerkschaftsstrategien in der Krise. Zur kollektiven Handlungsfähigkeit im Gegenwartskapitalismus. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/Main, 376-396.
- Worker-participation.eu (2013): Trade Unions. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Trade-Unions>, 12.11.2014.

Abstract

Der Artikel beschäftigt sich mit den Herausforderungen der Gewerkschaftsarbeit in Spanien; einem Land, das derzeit mit weitreichenden Eingriffen in Arbeits- und Gewerkschaftsrechte konfrontiert ist. Unter Rückgriff auf den „Strategic Unionism“-Ansatz wird argumentiert, dass die beiden großen spanischen Gewerkschaften – CCOO und UGT – lange Zeit vor allem auf institutionelle und strukturelle Machtressourcen zurückgegriffen haben, während bei der Einsetzung von Organisations- und Bündnismacht Nachholbedarf besteht. Die fehlende Nutzung dieser beiden Machtressourcen sowie das ständige Schwanken der Gewerkschaften zwischen der Strategie des sozialen Dialogs auf der einen Seite und der Strategie der Opposition auf der anderen Seite werden, neben den widrigen ökonomischen und politischen Verhältnissen im Land, als (Mit-) Ursachen für die derzeitige Schwäche der spanischen Gewerkschaften angesehen.

The article deals with the current challenges of trade unions in Spain; a country which is currently confronted with far-reaching interventions in labour and trade union laws. By using the research approach of “Strategic Unionism” the author argues that the two big Spanish trade unions – CCOO and UGT – predominantly focus on institutional and structural power resources to enforce their interests. At the same time they hardly use organisational and associative power resources. Besides the adverse economic and political situation in the country, the absent use of these two power resources and the constant fluctuation between the strategy of social dialogue and the strategy of opposition are seen as the main causes of the current weakness of trade unions in Spain.

Julia Hofmann
Institut für Soziologie, JKU Linz
julia.hofmann@jku.at

DEVAN PILLAY

**Zwischen Fragmentierung und Wiederbelebung:
COSATU, NUMSA und die Politik für die Arbeiterklasse
in Südafrika**

I. Einleitung

Das Marikana-Massaker an 32 streikenden Bergarbeitern im August 2012 wurde in der südafrikanischen Arbeitergeschichte zum dramatischen Wendepunkt. Zum ersten Mal seit dem großen Streik weißer Minenarbeiter im Jahr 1922 wurden streikende Arbeiter vom Staat getötet. Während jedoch die Ereignisse 1922 zwei Jahre später zu einem Regierungswechsel führten, der in eine Allianz der weißen Arbeiterpartei und der Afrikaner Nationalpartei mündete, wurde der 2012 regierende Afrikanische Nationalkongress ANC – unterstützt vom südafrikanischen Gewerkschaftsbund COSATU und der südafrikanischen Kommunistischen Partei SACP – im Jahr 2014 mit einer deutlichen Mehrheit von 62,15 Prozent der ausgezählten Stimmen wiedergewählt.

Obwohl dies eine beachtliche Leistung ist, verdeckt diese Wählermehrheit die Tatsache, dass unter allen Wahlberechtigten (d.h. einschließlich einer wachsenden Zahl jener, die nicht wählen gingen), die Unterstützung für die regierende Partei seit 1994 kontinuierlich von 54 auf 35 Prozent gesunken ist. Tatsächlich gab es bei den Nationalwahlen 2014 eine vorgeblich ‚linke‘ Abspaltung vom ANC, die sich „Kämpfer für die wirtschaftliche Freiheit“ („Economic Freedom Fighters“, EFF) nennt und 6 Prozent der Stimmen gewann. Außerdem verweigerte die wichtigste Mitgliedsgewerkschaft des COSATU, die südafrikanische Metallarbeitergewerkschaft NUMSA, der regierenden Partei ihre Unterstützung. Zu dieser folgenreichen Entscheidung war es auf einem Sonderkongress der NUMSA im Dezember 2013 gekommen, bei dem sich der Gewerkschafts-

bund von der regierenden Allianz distanzierte und die Bildung einer oppositionellen Einheitsfront von Zivilgesellschaftsorganisationen (UF) sowie einer ‚Bewegung für den Sozialismus‘ in Erwägung zog.

Die Entscheidung der NUMSA führte zu ihrem Ausschluss aus dem COSATU sowie zum Ausschluss des Generalsekretärs des Gewerkschaftsbundes, Zwelinzima Vavi, einem harten Regierungskritiker. Sieben Mitgliedsgewerkschaften des COSATU, die (gemeinsam mit NUMSA) etwa 40 Prozent der Mitglieder stellten, schlossen sich zur Unterstützung der NUMSA und des Generalsekretärs Vavi zusammen und forderten einen Sonderkongress zur Diskussion dieser Ausschlüsse. Diese dramatischen Ereignisse ebneten den Weg für eine bedeutende Neuausrichtung der Gewerkschaftsbewegung im Speziellen und der Politik für die Arbeiterklasse („working class politics“) im Allgemeinen.

Dieser Artikel folgt den Spuren des Aufstiegs und Falls des „Social Movement Unionism“ (SMU) in Südafrika und stellt sich die Frage, ob die kürzlich erfolgte Spaltung der Gewerkschaftsbewegung zu einer Wiederbelebung der Politik für die Arbeiterklasse führen könnte.

2. Der Aufstieg und Fall des „Social Movement Unionism“

2.1 Der größere Zusammenhang

Südafrika ist das am meisten industrialisierte Land des afrikanischen Kontinents, mit einem großen Bergbausektor (mit Gold-, Diamanten-, Kohle- und Platinminen als Hauptquellen für Staatseinnahmen und Beschäftigung), mit einem hochentwickelten Einzelhandels- und Finanzsektor und einem wichtigen, wenn auch rückläufigen Fertigungssektor (mit der Automobilindustrie und der damit verbundenen nachgelagerten Industrie) als Schlüsselkomponenten. Als ein sogenanntes „Entwicklungsland mittleren Einkommens“ ist Südafrika ein Mitglied der BRICS-Staaten (mit Brasilien, Russland, Indien und China) und anderer Foren, die danach trachten, die wirtschaftlichen und politischen Interessen des Südens voranzutreiben. Dennoch wird die Wirtschaft des Landes von einer weißen Wirtschaftselite beherrscht, die starke Verbindungen zu den Industrieländern aufrechterhält, vor allem mit der Europäischen Union und den USA, die noch immer die wichtigsten Handelspartner sind.

Nach 1994 empfing Südafrika die neoliberale Globalisierung mit offenen Armen, und nach erheblicher Kapitalflucht ist das Land heute von Fremdinvestitionen abhängig geworden, um Wirtschaftswachstum zu erzielen. Südafrika fährt mittlerweile einen vorsichtigen Kurs zwischen den Industrie- und den Entwicklungsländern. Die städtische Arbeiterklasse spielt eine entscheidende Rolle in der wirtschaftlichen und politischen Entwicklung steigender Ungleichheit und anhaltender Armut. Die offizielle Arbeitslosenrate liegt bei 25 Prozent – inoffizielle Erhebungen gehen von eher 35 Prozent aus.

Heute stellen die Sektoren Bergbau und Fertigung, obwohl sie als Arbeitgeber an Bedeutung verlieren, noch immer eine bedeutende Quelle für Steuereinnahmen, Exporte und Beschäftigung dar. Daher ist es wenig überraschend, dass es sich bei den beiden größten Gewerkschaften des Landes seit den 1980ern um die Nationale Bergarbeitergewerkschaft (NUM) und die Nationale Metallarbeitergewerkschaft (NUMSA) handelt. Während die NUMSA noch immer die größte Gewerkschaft des Landes ist (mit etwa 320.000 Mitgliedern), erlebte die NUM einen beträchtlichen Rückgang (auf etwa 180.000 Mitglieder), da sie nach dem Marikana-Massaker im Jahr 2012 Tausende Mitglieder an eine NUM-Abspaltung, die AMCU („Association of Mineworkers and Construction Union“), verlor. Heute wird sie innerhalb des COSATU von der zum öffentlichen Sektor gehörenden NEHAWU („National Education Health and Allied Workers Union“), die über 200.000 Mitglieder zählt, an Größe und Einfluss überboten (Mail And Guardian, 21.11.2014).

Nun folgt ein kurzer Abriss der Geschichte der Gewerkschaften unter schwarzen ArbeiterInnen, die ihre Arbeit unter dem Einfluss des ANC und der kommunistischen Partei zunächst auf die politischen Parteien und Institutionen fokussierten. In den 1980er Jahren setzte sich dann der „Social Movement Unionism“ durch, dessen Aufstieg allerdings nicht lange währte – bereits ab 1990 konnte sich die alte Form des Gewerkschaftswesens neue Geltung verschaffen.

2.2 Die frühe Geschichte: Vom „Political Unionism“ zum „Social Movement Unionism“

Die Organisation der schwarzen ArbeiterInnen begann vor dem Ersten Weltkrieg innerhalb der Bergbauindustrie und breitete sich nach und nach auf die sich schnell entwickelnde Fertigungsindustrie in den städtischen Zentren aus. Die CPSA („Communist Party of South Africa“) spielte, genauso wie andere unabhängige linksorientierte Gruppierungen, eine wesentliche Rolle bei der Organisation der Arbeiterschaft. Nachdem die Afrikaner Nationalpartei 1948 an die Macht gekommen war, verbot sie die CPSA, die dann im Untergrund als SACP wieder auftauchte (Simons/Simons 1983). Während der 1950er Jahre wurde der südafrikanische Gewerkschaftsbund SACTU („SA Congress of Trade Unions“) mit starker Einbindung der SACP-AktivistInnen gegründet, und er wurde schließlich gemeinsam mit dem ANC und anderen Gruppierungen¹ Teil der Kongressallianz („Congress Alliance“). Alle GewerkschafterInnen wurden dazu ermutigt, dem ANC beizutreten, und während der SACTU zeitweise versuchte, seine Unabhängigkeit zu behaupten, war er größtenteils dem ANC untergeordnet. So setzte sich ein auf die Parteipolitik fokussiertes Gewerkschaftswesen durch. Die Anzahl der SACTU-Mitglieder verringerte sich schließlich in den 1960er Jahren stark, nachdem der ANC gemeinsam mit dem von ihm abgespaltenen panafrikanischen Kongress PAC („Pan-Africanist Congress“) verboten wurde. Der Gewerkschaftsbund tat sich daraufhin mit dem ANC zusammen, um den Befreiungskampf aus dem Exil fortzuführen (Friedman 1984).

Die Wiedergeburt der radikalen Gewerkschaftsbewegung in Südafrika nach dem Streik 1973 war folgenreich und brachte eine neue Art der Politik für die Arbeiterklasse („working class politics“) hervor, die den ‚demokratisch-zentralistischen‘ (oder Vorreiter-) Marxismus-Leninismus der pro-sowjetischen SACP herausforderte. Diese neuen Gewerkschaften vertraten eine radikale Vorstellung einer tiefgehenden, partizipatorischen sozialistischen Demokratie, die vom aktivistischen Akademiker Rick Turner (1972, „Eye of the Needle“) inspiriert wurde (vgl. Keniston 2010). Als diese Gewerkschaften, die auf tiefgreifenden demokratischen Praktiken, den Prinzipien der ArbeiterInnenkontrolle sowie der politischen Unabhängigkeit der Gewerkschaften basierten, wuchsen, wurden sie als „shopfloor unions“ (Basisgewerkschaften) bekannt, da sie die Organisa-

tion am Arbeitsplatz in den Vordergrund stellten. Sie legten besonderes Augenmerk darauf, nicht in die Politik der Staatsmacht verwickelt zu werden und vermieden so übermäßige Unterdrückung durch den Staat und die Einmischung externer politischer AkteurInnen. Als jedoch der Kampf gegen die Apartheid während der 1980er Jahre wieder an Fahrt aufnahm, wurden sie von einer – auf das Parteiwesen ausgerichteten – Politik neuer Gewerkschaften herausgefordert, die versuchten, die politische Tradition der ANC/SACP/SACTU-Strömung innerhalb des Landes wieder aufleben zu lassen. Die Bildung der Demokratischen Einheitsfront UDF („United Democratic Front“) im Jahr 1983 gab diesem Trend noch weiteren Schwung (Friedman 1984).

Der strategische Kompromiss zwischen den Basisgewerkschaften und den UDF²-nahen Gewerkschaften, geschmiedet in der kritischen Phase 1985–87 (nachdem im Jahr 1985 der COSATU gebildet worden war), setzte die radikal-demokratische Vision der Basisgewerkschaften, die auf der unabhängigen Organisation der Arbeiterklasse basierte, aufs Spiel. Was John Saul (1986) eine ‚volksdemokratische‘ Synthese nannte – die Verbindung von Produktionspolitik und breiterer Community-/Staatsmacht-Politik (Burawoy 1985) –, war dazu gedacht, die schwächenden Effekte zweier Arten von ‚Operatismus‘ („workerism“) zu umgehen: Erstens den engen *Ökonomismus* (ausschließlicher Fokus auf die Arbeitsstätten, der zum Ausschluss der breiteren Arbeiterklassen in anderen Kampffeldern führt), und zweitens einen engen ‚*Syndikalismus*‘ (wo Gewerkschaften als politische AkteurInnen auftreten, aber unter dem Beinahe-Ausschluss der Community- oder anderer politischer Organisationen). Zugleich wurden die schwächenden Auswirkungen des *Populismus* (eine Überbetonung der Bedeutung von der Erlangung umfassender Staatsmacht oder des Führens breiterer nationalistischer Kämpfe bei gleichzeitiger Vernachlässigung der Organisierung am Arbeitsplatz) durch das Beharren der Gewerkschaften auf ihrer Unabhängigkeit von politischen AkteurInnen, mit denen sie Allianzen eingegangen waren, verringert – Prinzipien, die zu Eckpfeilern des COSATU wurden (Pillay 2008).

In der Theorie sah diese Kombination die Arbeiterklasse als Anführer der Kämpfe um die Staatsmacht – eine Form von antisystemischem und transformativem „Social Movement Unionism“ (SMU). Dabei ist eine Gewerkschaftsform gemeint, die erstens eine breite Definition von ‚Arbei-

terklasse³ hat; zweitens tiefgreifende interne demokratische Praktiken etabliert; drittens sich sowohl bei Kämpfen am Arbeitsplatz als auch bei breiteren Auseinandersetzungen außerhalb des Arbeitsplatzes engagiert⁴; viertens aktiv Allianzen mit Organisationen außerhalb des Arbeitsplatzes eingeht; und schließlich auf diese Weise Unabhängigkeit und organisatorische Integrität aufrechterhält. Anders als SMUs für ‚soziale Gerechtigkeit‘, die Reformen innerhalb des Systems anstreben, haben transformative SMUs eine anti-kapitalistische Orientierung. SMUs heben sich vom engeren, auf die politischen Institutionen und Parteien konzentrierten Gewerkschaftswesen („political unionism“) ab; also von Gewerkschaften politischer Parteien⁵, die wie Versicherungsunternehmen funktionieren („business unionism“) oder aber auch jenen, die ihre Aufmerksamkeit auf Kollektivvertragsverhandlungen und Themen rund um den Arbeitsplatz beschränken (Pillay 2013b). Es handelt sich bei dieser Differenzierung natürlich um Idealtypen. In der Praxis stellt sich die Situation viel chaotischer dar, und COSATU-Mitgliedsgewerkschaften können über lange Zeiträume selten nur einem Typus zugeordnet werden. Dennoch dominierte im Allgemeinen in der frühen Phase der Geschichte vom COSATU der antisystemische SMU-Typ, aber nach 1990 setzte sich das auf politische Institutionen fokussierte Gewerkschaftswesen nach und nach durch (im Wettstreit mit dem SMU und in geringerem Maß mit dem Modell der wie Versicherungsunternehmen geführten Gewerkschaften des „business unionism“).

2.3 Das Wiederaufstreben des „Political Unionism“ nach 1990

Nach 1990, als der ANC und die SACP wieder legal zugelassen waren, zu den dominanten politischen Kräften innerhalb des Landes wurden und COSATU offiziell Teil der Drei-Parteien-Allianz („tripartite alliance“) wurde, sah sich der Gewerkschaftsbund COSATU immer mehr zwischen einem robusten „Social Movement Unionism“ auf der einen Seite und einem zahmeren politisch orientierten Gewerkschaftswesen auf der anderen Seite gefangen. Zusätzlich gab es stärker werdende Zeichen von unternehmerisch inspiriertem Gewerkschaftswesen („business unionism“), vor allem mit dem Aufstieg von gewerkschaftlichen Investmentunternehmen („union investment companies“) (Pillay 2011). Dies verschlimmerte sich, als führende GewerkschafterInnen die Gewerkschaften

verließen, um dem ANC in der Regierung oder im Parlament beizutreten, wobei einige schlussendlich in die Privatwirtschaft gingen. Während steigende Ungleichheit und Arbeitslosigkeit sicherstellte, dass sich ArbeiterInnen aktiv für eine größere Verteilungsgerechtigkeit starkmachten, ordnete sich der COSATU, vor allem während der Wahlperioden, zugleich der regierenden Partei unter und wurde auf industrieller, regionaler und nationaler Ebene in institutionalisierte Verhandlungsforen für korporatistische Entscheidungsfindung verstrickt. Im Kontext von vergleichsweise hoher, aber immer noch moderater gewerkschaftlicher Organisationsdichte von etwa 30 Prozent (im Gegensatz zu 80 Prozent in Schweden, dem Modell für erfolgreichen Korporatismus) brachte die Teilnahme an der regierenden Partei und an Plattformen einige Vorteile, lenkte jedoch die Aufmerksamkeit weg vom Aufbau der Gewerkschaftsbewegung.

Der COSATU jedoch bewahrte sich einen wesentlichen SMU-Impuls und versuchte erbittert, seine organisatorische Unabhängigkeit beizubehalten. Während der Druck von unten sicherstellte, dass die führenden GewerkschaftsfunktionärInnen sich nicht zu weit von ihren Kernwerten entfernten, veränderte sich die Gewerkschaftsmitgliedschaft selbst – nicht zuletzt durch den schnellen Eintritt von ArbeiterInnen des öffentlichen Sektors in den Gewerkschaftsbund, womit das Ausbildungs- und Verdienstniveau der Mitglieder im Allgemeinen stieg (obwohl die Gewerkschaften weiterhin diejenigen repräsentierten, die ‚die erwerbstätigen Armen‘ („working poor“) genannt wurden) (Buhlungu 2010). Die COSATU-Führung erkannte diese Gefahren und schaffte es, über die Jahre mehr und mehr Mitglieder zu organisieren, sowohl im Bereich formell beschäftigter ArbeiterInnen als auch eine größer werdende Zahl im Bereich informeller oder prekarisierter ArbeiterInnen. Außerdem baute sie ihre Beziehungen mit anderen Organisationen wieder auf, die für die Belange der erweiterten Arbeiterklasse kämpften. Dennoch, das Ziel von vier Millionen Mitgliedern bis 2015 verfehlten sie weit (derzeitiger Mitgliederstand: etwa zwei Millionen), und es gibt kaum erfolgreiche Ansätze zur Organisation von ArbeiterInnen in unsicheren Arbeitsverhältnissen (derzeit schätzt man, dass es sich dabei um etwa ein Drittel aller ArbeiterInnen handelt, einschließlich informalisierte ArbeiterInnen innerhalb des formellen Sektors und jene, die im informellen Sektor arbeiten, wie etwa StraßenhändlerInnen – siehe Pillay 2008).

Der Gewerkschaftsbund COSATU versuchte zu manchen Zeiten mit anderen Teilen der Gesellschaft zu kooperieren – so u.a. mit seiner Kampagne in Zusammenarbeit mit dem TAC („Treatment Action Committee“) für die Behandlung von HIV und AIDS, die mittlerweile dem Untergang geweihte Kampagne für die Einführung eines Grundeinkommens („basic income grant campaign“) und Kampagnen neueren Datums gegen „labour broking“, eine Form von Leiharbeit, sowie gegen ein elektronisches Mautsystem auf Autobahnen. Doch die Allianz mit der herrschenden Partei und andere objektive Hindernisse erschwerten die Zusammenarbeit. Von vielen Community-AktivistInnen wurde eine Konfrontationspolitik bevorzugt, die oft Gewalt zur Folge hatte und der vorsichtigeren und geordneteren Politik der Gewerkschaften entgegenstand. Die vom COSATU organisierten Streiks für Lohnerhöhungen waren nach innen gerichtet und erhielten wenig Unterstützung aus den Communitys (anders als in den 1980er Jahren). Die Marikana-Tragödie offenbarte die soziale Distanz zwischen den führenden GewerkschaftsfunktionärInnen und den Mitgliedern, als Minenarbeiter der Lonmin Mining Company und anderer Firmen am Platingürtel die NUM-Gewerkschaft verließen, da sie ihre Interessen vernachlässigt sahen, und der NUM-Abspaltung AMCU beitraten (Pillay 2013a).

Unter der Führung von Generalsekretär Zwelinzima Vavi versuchte der Gewerkschaftsbund, sich dieser Belange anzunehmen, indem er akkordierte Versuche unternahm, die ArbeiterInnen in unsicheren Arbeitsverhältnissen zu erreichen, das Verständnis innerhalb des Gewerkschaftsbundes für Umweltthemen und Ernährungssicherheit zu erweitern und die Basis für eine Rückkehr zu einem widerstandsfähigeren „Social Movement Unionism“ zu schaffen. Zugleich kritisierten Vavi und Mitgliedsgewerkschaften wie die NUMSA scharf, dass die Regierung weiter an ihrem neoliberalen ökonomischen Rahmenwerk festhielt (genauso wie an Bedrohungen der zivilen Freiheiten und an vermehrter Korruption). Dies widersprach ihrem politischen Diskurs über die Notwendigkeit von Planung, einem effizienten Entwicklungsstaat und umweltfreundlichem Wirtschaftswachstum (Satgar 2014). Diese kritische Haltung jedoch entspricht nicht der Handschrift der SACP, die Vavi und NUMSA davor warnte, von der ‚national-demokratischen Revolution‘ abzurücken und an die Regierung „unvernünftige“ sozialistische Forderungen zu stellen (Pillay 2011; SACP 2013a).

2.4 Die Rolle der SACP

Die SACP sieht sich seit 2009 der Kritik ausgesetzt, die scheinbar ‚kritische‘ Arbeiterklassenperspektive für eine Beteiligung an der Regierung aufgegeben zu haben. Die SACP führte ab 2007 gemeinsam mit COSATU und der ANC Youth League innerhalb der regierenden Partei die Kampagne zur Ablösung des amtsinhabenden Staatspräsidenten und Vorsitzenden des ANC, Thabo Mbeki, an. Sie unterstützten den sozial konservativen und rufgeschädigten stellvertretenden Präsidenten Jacob Zuma, der schließlich 2009 Präsident des Landes wurde. Zuma sieht sich immer noch mit gegen ihn erhobenen, offenen Korruptionsklagen konfrontiert (Pillay 2011).

Die Partei verteidigte sich mit dem Argument, dass sie einen verantwortungsvollen Aktionskurs verfolge, wenn sie in die Regierung eintrete und mit der Zuma-Führung zusammenarbeite, um die national-demokratische Revolution zu radikalisieren – um der ‚zweiten Phase‘ einer tieferen Transformation Substanz zu geben. Die SACP, die Avantgarde der Arbeiterklasse, könne dann aus dem Zentrum heraus die Interessen der Arbeiterklasse innerhalb der Regierung vorantreiben. Zugunsten einer langfristigen Einflussnahme müssten allerdings unvermeidliche Kompromisse geschlossen werden (SACP 2013c). Mit anderen Worten, die SACP glaubt, dass sie die Interessen der Arbeiterklasse am besten innerhalb des ANC repräsentieren kann und dem COSATU gegenüber eine ‚Vorreiter‘-Rolle einnimmt.

Seit dem Aufstieg von Zuma besetzt die SACP eine Zahl von Kabinetts-posten und hat führende Persönlichkeiten auf allen anderen Ebenen der Regierung und im Parlament. Diese Ausweitung von Parteiressourcen hat laut Vavi und NUMSA die SACP soweit fehlgeleitet, dass ihre Mitglieder nun zu Lobsängern auf die Regierung geworden sind, anstatt die Partei als wahre ‚Vorreiterin‘ der Interessen der Arbeiterklasse aufzubauen. Vavi (2014) zeigte in einer detaillierten Kritik über das Wirken der SACP seit 1996, dass die Partei im Lauf der letzten Jahre eine immer fragwürdiger werdende Politik vertrat: 1996 die orthodoxe GEAR-Politik (Makroökonomische Politik für Wachstum, Beschäftigung und Umverteilung) und später die neoliberale Politik der Regierung. Sie hat sich seither gedreht und gewendet und anstatt voranzugehen dazu tendiert, bei kritischen Themen auf den Einspruch des COSATU zu warten und dann zu reagieren. Seit

2009 scheiterte sie oft daran, den COSATU in seiner Regierungskritik zu unterstützen, wie z.B. hinsichtlich der Versuche, den Zugang zu Informationen einzuschränken oder elektronische Mautgebühren auf öffentlichen Straßen einzuheben. Genauso wenig hat sie es geschafft, einen „Entwicklungsstaat“ aufzubauen, der sich für Reindustrialisierung, das Verbot einer südafrikanischen Variante von Leiharbeit („labour broking“) und entschiedenes Vorgehen gegen Korruption einsetzt – wie u.a. im Fall des Präsidenten selbst, der öffentliche Gelder für sein Eigenheim in Nkandla bezieht. Nur im Fall des im Jahr 2013 als Grundlage für die Regierungspolitik angenommenen und vielfach gepriesenen nationalen Entwicklungsplans („National Development Plan“) trat die SACP als Kritikerin auf, nachdem zuerst die NUMSA und dann der COSATU bezüglich des neoliberalen Wirtschaftskapitels Alarm geschlagen hatten, das die stärker entwicklungsbezogenen Aspekte des Planes gleichsam fortwäscht (oder ernstlich untergräbt) (NUMSA 2013a, 2013b&2013c; Coleman 2013 und SACP 2013b).

Die anfängliche Feindseligkeit der SACP gegenüber der Wiedergeburt von radikalen unabhängigen Gewerkschaften in den 1970ern sorgte dafür, dass sie entweder rivalisierende politische Gewerkschaften aufstellten, um mit ihnen zu konkurrieren, oder in diese eintraten und sie von innen kontrollierten. Die Gründung des COSATU war, rückblickend betrachtet, der erste Schritt, den Gewerkschaftsbund nach und nach in den Schoß des SACP-Einflusses zu bringen (das bedeutete, die Unterstützung für den überwiegend nationalistischen ANC um jeden Preis aufrechtzuerhalten). Dieser Einfluss war jedoch nie absolut, und die SACP selbst bewegte sich in den 1990er Jahren von der strengen avantgardistischen Orientierung weg, nur um diese wieder geltend zu machen, nachdem Blade Nzimande im Jahr 1998 das Amt des Generalsekretärs übernommen hatte (Williams 2008). Nach und nach wurden abweichende Stimmen innerhalb der SACP beiseite geschoben und schließlich gänzlich verdrängt. Obwohl sich der SACP-Einfluss unter den COSATU-Mitgliedsgewerkschaften, einschließlich der traditionell operaistisch eingestellten Mitglieder wie NUMSA, in den letzten beiden Jahrzehnten stark verbreitet hat, hielt der COSATU einen hohen Grad an Unabhängigkeit aufrecht. Diese Unabhängigkeit jedoch wurde nach 2009 von der SACP, die – wie Vavi behauptet – eine Kampagne zur Spaltung des Gewerkschaftsbundes anführte, heftig

herausgefordert und führte schließlich zum Ausschluss der NUMSA (November 2014) und des Generalsekretärs Vavi (März 2015) (Mail And Guardian 30.03.2015).

Wie die Partei selbst anerkennt, ist der Hauptzweck der SACP immer gewesen, dem ANC rückhaltlos Unterstützung zu bieten (SACP 2014a). Während die Unterstützung für den ANC, trotz Unzufriedenheit mit der Leistung der Regierung, bei der Kernschicht der ArbeiterInnen im formalen Sektor nach wie vor relativ hoch liegt (wie kürzlich durchgeführte Umfragen unter ArbeiterInnen sowie die letzten Wahlergebnisse zeigen), legt die Herausforderung durch die NUMSA nahe, dass es einen steigenden Zwiespalt unter den ArbeiterInnen hinsichtlich der regierenden Partei und der SACP gibt.

2.5 Die Herausforderung durch die NUMSA

Der NUMSA-Sonderkongress im Dezember 2013, bei dem entschieden wurde, aus dem Gewerkschaftsbund auszutreten, war eine dramatische Kehrtwende der Kongressentscheidung vom Juli 2012 zur weiteren Unterstützung der Drei-Parteien-Allianz. Das Marikana-Massaker einen Monat später hatte die Gewerkschaft offenkundig geschockt. Tatsächlich war NUMSA die erste Gewerkschaft, die zwei Tage nach dem Massaker eine klare Stellungnahme zur Unterstützung der streikenden Minenarbeiter abgab – ein Ereignis, das eine starke Wirkung auf die Arbeiter hatte. Außerdem trugen die von der NUMSA-Führung eingenommene Haltung gegen den nationalen Entwicklungsplan, die weithin bekannt gewordenen öffentlichen Auseinandersetzungen zwischen den SACP- und den NUMSA-FunktionärInnen, allen voran Generalsekretär Irvin Jim, und die offene Feindseligkeit gegenüber Vavi vonseiten SACP-nahestehenden Mitgliedern in Führungspositionen zur wachsenden Unzufriedenheit unter den NUMSA-Mitgliedern bei. Zusammen mit der Erfahrung, dass es am Arbeitsplatz nur wenig Veränderung gab (mit hoher Arbeitslosenrate, stagnierenden Reallöhnen und dem Fortbestehen eines Apartheid-Arbeitsregimes), entstanden dadurch auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene innerhalb der Gewerkschaft viele Diskussionen, die in den von unten kommenden Ruf nach einem Sonderkongress⁶ gipfelten.

Während viele NUMSA-Mitglieder möglicherweise noch immer den ANC unterstützen, ist diese Unterstützung dennoch im Schwinden

begriffen, da die Bemühungen der Gewerkschaft in den Jahren 2014 und 2015 zugenommen haben, die Kongressentscheidungen umzusetzen, um die Möglichkeiten einer „Bewegung für den Sozialismus“ auszuloten und eine „Einheitsfront“ („United Front“, UF) zu bilden (NUMSA 2013e).

Dennoch: Die Entscheidung, zunächst für eine Einheitsfront und eine Bewegung für den Sozialismus anstatt für eine voll entwickelte Arbeiter-Avantgardepartei einzutreten (wie von Irvin Jim und anderen NUMSA-SpitzenfunktionärInnen bevorzugt), spiegelt den Kompromiss wider, zu dem sich die Delegierten am Sonderkongress 2013 durchdrangen. Es gab keinen klaren Auftrag, den ANC völlig fallenzulassen und eine neue Partei zu gründen – obwohl eine klare Mehrheit für einen Rückzug aus der Drei-Parteien-Allianz war.

Diese feine Unterscheidung – zwischen allgemeiner Unterstützung für den ANC, aber nicht dafür, in einem formalen Bündnis mit ihm zu stehen – geht auf die 1980er Jahre zurück. Viele unabhängige SozialistInnen in den Gewerkschaften argumentierten energisch dagegen, dass der COSATU im Jahr 1990 Mitglied der Drei-Parteien-Allianz werden sollte, aber zugleich unterstützten sie privat Mandelas Partei und machten während der Wahlen⁷ im Jahr 1994 für den ANC Wahlwerbung.

Auch wenn die Entscheidung der NUMSA im Jahr 2013, die Drei-Parteien-Allianz zu verlassen, nicht die Absicht einschloss, dem COSATU den Rücken zu kehren, und nicht notwendigerweise die Bildung einer alternativen politischen Partei vorsah, wurde sie dennoch von vielen ihrer KritikerInnen so interpretiert. Die Messer wurden für die Metallarbeitergewerkschaft gezückt, als die SACP den Angriff anführte, um sie aus dem Gewerkschaftsbund auszuschließen. Trotz der Anstrengungen einer ANC-Arbeitsgruppe unter der Führung des ANC-Vizepräsidenten Cyril Ramaphose und der stellvertretenden Generalsekretärin Jessie Duarte, die Kluft zu schließen (mit einem Auge auf die lokalen Wahlen 2016 blickend), erreichte die SACP-Hardliner-Fraktion, insbesondere in den Gewerkschaften des öffentlichen Sektors, schließlich am 7. November 2014 ihr Ziel, als ein COSATU-Zentralausführungsausschuss (CEC) mit 33 zu 24 Stimmen entschied, seine größte Mitgliedsgewerkschaft auszuschließen⁸. Obwohl es in fünf Punkten Anschuldigungen gegen die NUMSA gab und der Ausschluss klar durch deren Abneigung gegen den ANC und die SACP motiviert war, war der ausschlaggebende Punkt die Entscheidung

der NUMSA, ihren Tätigkeitsbereich auszuweiten (Paton 2013a&2013b; Cronin 2014b). Es gibt keine COSATU-Richtlinie, die Mitgliedsgewerkschaften in ein Bündnis mit irgendeiner politischen Partei zwingt, und tatsächlich gehört eine der Mitgliedsgewerkschaften, die Gewerkschaft der Bankangestellten („SA Savings and Banking Organisation“, SASBO), nicht zur Drei-Parteien-Allianz und bezahlt auch keine politischen Mitgliedsbeiträge an den ANC oder die SACP. Die Ausweitung des Wirkungs- und Arbeitsbereichs von NUMSA geht jedoch gegen das vom Gewerkschaftsbund lange vertretene Prinzip „eine Gewerkschaft, eine Industrie“, das viele Mitgliedsgewerkschaften missachtet haben. Dennoch haben, COSATU-Präsident S’dumo Dlamini zufolge, die anderen Gewerkschaften ihre Statuten nicht dahingehend verändert, den Tätigkeitsbereich auf die Organisierung in den Sektoren anderer Gewerkschaften auszuweiten (SABC morning live, 24.II.2014). Für NUMSA-UnterstützerInnen war diese Argumentation nur ein Vorwand für den wahren Hintergrund des Ausschlusses: NUMSA wagte, aus der Drei-Parteien-Allianz auszutreten und weigerte sich, bei den Wahlen für den ANC Wahlwerbung zu machen.

NUMSA beteuert, dass sie lediglich nach der Einheit der ArbeiterInnen innerhalb des Gewerkschaftsbundes strebte und zugleich eine Rückkehr zu ihren Anfängen als unabhängige und militante Verteidigerin der Interessen der Arbeiterklasse bewirken wollte. Dennoch scheint es einen Notfallplan zu geben, falls sie daran scheitern sollte, ihren Ausschluss rückgängig zu machen. Ein neuer Gewerkschaftsverbund könnte aus dem Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften entstehen, die den Ausschluss des ehemaligen Generalsekretärs Vavi und der NUMSA ablehnen: darunter eine breite Produktions- und allgemeine Gewerkschaft, eine große Gewerkschaft des öffentlichen Sektors (Marrian 2014a), Gewerkschaftsbünde wie der „National Council of Trade Unions“ (NACTU), dem sich die Bergarbeiter- und Baugewerkschaft AMCU („Association of Mineworkers and Construction Union“) angeschlossen hat, sowie sieben oder acht weitere Gewerkschaften. Obwohl die Mitgliederzahlen strittig sind, wird angenommen, dass die andersdenkenden Teile der COSATU gemeinsam mit der NUMSA über 40 Prozent der Mitglieder innerhalb des COSATU ausmachen, ohne die abweichenden Kräfte innerhalb der anderen Mitgliedsgewerkschaften mitzuzählen, die mit der Unterstützung

des Ausschlusses von NUMSA durch ihre führenden FunktionärInnen nicht einverstanden waren (Mail And Guardian, 21.II.2014).

Dieses Line-Up zur Unterstützung der NUMSA brachte einige Personen im ANC bzw. in der SACP aus der Fassung. Sie fürchten, dass ein gespaltenes COSATU seine zukünftigen Wahlchancen verringern könnte. Hardliner wollen einen klaren Bruch, da sie NUMSA, in den Worten des SACP-Generalsekretär Blade Nzimande, als einen „stinkenden Leichnam“ sehen, der entfernt werden musste (Sunday Independent, 23.II.2014). Sie unterstützen eine neue Gewerkschaft, die vom früheren NUMSA-Präsidenten Cedric Gina gebildet wurde und als „Liberated Metalworkers Union of SA“ (LIMUSA) eingetragen ist, die sich seither dem COSATU angeschlossen hat (Business Day, 02.12.2014; Business Report 30/15).

Während Vavi keine Berufung gegen seinen Ausschluss aus dem COSATU einlegen wird, will er noch immer, dass die NUMSA wieder zugelassen wird – im Interesse der Arbeitereinheit. Ein gespaltenes COSATU riskiert einen weit ausgedehnten Konflikt in den Arbeitsstätten im ganzen Land. Die NUMSA, die sich dazu entschlossen hat, ihren Ausschluss vor Gericht anzufechten, wollte keinen neuen Gewerkschaftsbund initiieren, bis alle Anstrengungen unternommen worden sind, einen offenen nationalen Sonderkongress abzuhalten, um u.a. neue COSATU-Vorsitzende zu wählen (SABC TV News, 10.05.2015). In der Zwischenzeit ist Vavi am Entwicklungsprozess der „United Front“ beteiligt und nimmt damit das Unvermeidliche vorweg – die Neuausrichtung der Politik für die Arbeiterklasse.

2.6 Die Wiederbelebung der Politik für die Arbeiterklasse?

Das voraussichtliche Szenario für das Jahr 2015 sieht so aus: Es ist wahrscheinlich, dass der Ausschluss der NUMSA aus dem COSATU bestätigt wird – entweder im Rahmen des nationalen Sonderkongresses, wo die NUMSA inzwischen die Minderheit darstellt, oder im Rahmen des geplanten ordentlichen nationalen COSATU-Kongresses im November⁹. Parallel zu den Kämpfen innerhalb des COSATU macht die Gewerkschaft mit dem Aufbau von Einheitsfronten im ganzen Land Fortschritte, indem sie eine große Bandbreite von Basisorganisationen und AktivistInnen zusammenführt. Die Gewerkschaft hielt vom 16. bis 17. Dezember 2014 eine nationale, vorbereitende Versammlung ab, in deren Rahmen sie einen Arbeitsausschuss aufstellte, bestehend aus führenden NUMSA-Funktio-

närInnen und Persönlichkeiten aus sozialen Bewegungen und NGOs, mit VertreterInnen aus jeder Provinz. Die Einheitsfront UF soll, ähnlich der „United Democratic Front“ in den 1980er Jahren, eine Dachorganisation zur Koordinierung der Kämpfe in Communitys und in den Arbeitsstätten sein. Die Einheitsfront-Versammlung erklärte in ihrer Deklaration, dass, während sie der breiteren Öffentlichkeit die Hand reichen würde, ihre soziale Kernbasis „beschäftigte ArbeiterInnen, informelle/atypische ArbeiterInnen und Arbeitslose sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum sowie Frauen und die Jugend“ seien, organisiert durch Gewerkschaften und verschiedene Arten von auf Mitgliedschaft basierenden Community-Organisationen. Kernthemen beinhalten „Arbeit, Land (-verteilung) und Nahrungsmittel, Umwelt, anständige öffentliche Dienstleistungen (vor allem in den Bereichen Wohnbau, Bildung, Gesundheit, Wasser und sanitäre Einrichtungen) sowie Gewalt gegen Frauen, Kinder und die LGBT-Community“ (United Front 2014).

Zugleich ist es die Absicht der NUMSA, eine „marxistische-leninistische“ politische Partei zu bilden (Groundup, 27.04.2015). Die mögliche Beziehung zur (formal noch nicht gegründeten) UF bleibt allerdings ein Streitpunkt widerstrebender Interessen über das weitere Vorgehen. NUMSA und seine politischen Verbündeten – eine Reihe kleinerer linker Gruppierungen und Individuen – müssen noch festlegen, welche Art von Partei entstehen soll, ob z.B. eine auf den Massen basierende oder eine kleinere, leninistische Avantgarde-Partei. Die Gewerkschaft hat sich in umfangreiche Diskussionen dazu entschieden, auch mit einer Einheitsfront UF ins Gespräch zu treten. Ein neuer Gewerkschaftsbund müsste entscheiden, ob er politisch unabhängig ist oder ob er eine direkte Rolle in der neuen Partei spielt – so wie z.B. eine Sammelstimme in der Partei zu haben oder ein strategisches Bündnis mit ihr einzugehen.

Tatsächlich werden NUMSA und jeder neue Gewerkschaftsbund derselben herausfordernden Frage – wie in der aktuellen Zusammenarbeit mit dem ANC – gegenüberstehen: Wie kann die Unabhängigkeit gewahrt und dennoch die politische Entwicklung der Einheitsfront UF und einer neuen politischen Partei befördert werden? Eine Ansicht, wie sie auch von Anarchosyndikalisten und Autonomen vertreten wird, ist, keine politische Partei zu bilden und stattdessen eine völlig unabhängige Arbeiterbewegung wie die Einheitsfront UF aufzubauen, in der Gewerkschaften bei der

Einigung der gesamten Arbeiterklasse eine zentrale Rolle spielen, um eine Gegenmacht in der Gesellschaft zu entwickeln (Van der Walt 2014). Dies scheint jedoch unwahrscheinlich.

Eine transformative Strategie einer Gewerkschaft in der Tradition der SMUs würde sich dennoch in Acht nehmen müssen, nicht dem engen, auf politische Institutionen fokussierten Gewerkschaftswesen zu verfallen – wo ihre Unabhängigkeit dahinschwindet, um den Wahlerfolg einer Arbeiterpartei zu sichern. Die Lehren aus der Vergangenheit, einschließlich der jüngsten Vergangenheit in Ländern wie Brasilien, Bolivien und Ecuador, wo linksgerichtete Parteien an der Macht sind, unterstreichen die Wichtigkeit, dass Bewegungen ihre Autonomie beibehalten, auch wenn sie fortschrittlichen Regierungen starken Rückhalt bieten. Tatsächlich weitete NUMSAs stellvertretender Generalsekretär beim Treffen der Einheitsfront diese Warnung auf die Einheitsfront selbst aus – dass, falls eine Arbeiterpartei gegründet würde, die UF nicht zulassen sollte, dieser untergeordnet zu werden (ANN7 News, 14.12.2014).

Die Einheitsfront UF hat noch nicht alle Gruppierungen auf der linken Seite des Spektrums gewinnen können, ein Problem, mit dem sich NUMSAs Arbeiterpartei im Aufbauprozess befassen müsste. Zu diesen zählen die Economic Freedom Fighters (EFF) und die Workers and Socialist Party (WASP). NUMSA versuchte, beide eine Armlänge von sich fernzuhalten, um die Geschlossenheit ihres Entstehungsprozesses zu wahren. Die EFF, eine bedeutende Partei, die 2014 sechs Prozent der nationalen Wählerstimmen gewann, sieht sich selbst in der Rolle einer marxistisch-leninistisch-fanonistischen Partei (EFF 2013), aber in den Augen ihrer Kritiker ist sie eher als machohafte und rassistisch-populistische Partei einzustufen (Baccus 2013). Die winzige WASP ging aus einer orthodoxen marxistisch-leninistisch-trotzkistischen Politik hervor, die der offener demokratischen Linie der Einheitsfront widerspricht, obwohl sie sich zutiefst mit dem marxistisch-leninistischen Parteikonzept der NUMSA in Einklang befindet (WASP 2013).

Dies ist völliges Neuland, und die Debatten innerhalb der NUMSA und der neuen Einheitsfront UF im Laufe des Jahres 2015 werden größere Klarheit über das weitere Vorgehen bringen. Zusätzlich zu diesem Prozess hat sich die NUMSA auch umfangreich für Klimagerechtigkeit engagiert und im Jahr 2012 eine (als Gemeinschaftseigentum organisierte) erneuer-

bare Energiealternative vorgeschlagen. Dieses Projekt geht Hand in Hand mit anderen Initiativen im Bereich von Gemeinschaftsökonomie, Kooperativen, Ernährungssicherheit und Klimajobs. Sie besitzen das Potenzial, eine einfallsreiche, demokratische, öko-sozialistische Politik auf die Tagesordnung zu bringen (Pillay 2015).

3. Conclusio

Kürzlich durchgeführte Befragungen von betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen („shop stewards“) und nationale Wahlergebnisse bestätigen, dass die Unterstützung für die ANC-/SACP-Allianz, obwohl noch immer stark, insgesamt jedoch rückläufig ist. Während ArbeiterInnen noch immer den ANC mehr als jede andere Partei unterstützen, ist dieser Zustand nicht in Stein gemeißelt. Wie das NUMSA-Beispiel gezeigt hat, können ArbeiterInnen ihre politische Loyalität dem ANC schnell entziehen, wenn ihnen eine glaubwürdige „Arbeiterklassen“-Alternative angeboten wird, die ihren Träumen und Hoffnungen entspricht.

Dies scheint jetzt denkbar zu sein, trotz des Stillstands, der hinsichtlich des Ausschlusses der NUMSA aus dem COSATU besteht. Auf die eine oder andere Art wird die NUMSA mit einer alternativen politischen Strategie außerhalb der Allianz ihren Weg machen, am wahrscheinlichsten durch einen neuen Gewerkschaftsbund, der aus der Asche der COSATU-Abspaltung aufgebaut wird, und durch die Einheitsfront UF, um eine Arbeiterpartei zu bilden.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit werden im Jahr 2015 diese losen Enden zusammengeknüpft. Die Folgen des Ausschlusses des COSATU-Generalsekretärs Vavi sind aufgrund seiner enormen Beliebtheit innerhalb des Gewerkschaftsbundes und im ganzen Land als weitreichend einzuschätzen. Seine Absicht, mit der Einheitsfront UF zu kooperieren und möglicherweise eine neue politische Partei zu begründen, könnte sich als bahnbrechend für Südafrika erweisen. Während die NUMSA noch immer ihren Ausschluss aus dem COSATU anfecht, ist das wohl wahrscheinlichste Zukunftsszenario – neben einer Rückeingliederung – die Neugründung eines Gewerkschaftsbundes, der weitere unzufriedene COSATU-Mitgliedsgewerkschaften abwerben wird.

- 1 Diese beinhaltete den South African Indian Congress, den Coloured Peoples Congress, den (weißen) Congress of Democrats und die Federation of SA Women.
- 2 Manche glauben, dass die Demokratische Einheitsfront UDF nur eine Front für den ANC/die SACP war, während andere dies anzweifeln und sagen, sie habe ein hohes Maß an Unabhängigkeit gehabt und die Beeinflussung sei wechselseitig verlaufen (Good 2014).
- 3 Das heißt nicht nur formell beschäftigte ArbeiterInnen, sondern auch für informelle ArbeiterInnen, Arbeitslose und Familienangehörige von ArbeiterInnen. Während sich die Gewerkschaften in den 1970er und 1980er Jahren auf die Organisation von ArbeiterInnen in formellen Beschäftigungsverhältnissen konzentrierten, beschleunigte sich die Informalisierung von Arbeit nach 1994, wodurch sich die Gewerkschaften der Aufgabe gegenübersehen, auch diese Kategorie von ArbeiterInnen zu organisieren.
- 4 In den 1980er und 1990er Jahren umfassten diese verschiedene soziale (oder Community-) Kämpfe, wie jene um Wohnraum, (Aus-)Bildung, Transport etc., genauso wie politische Kämpfe rund um die Macht im Staat. In den letzten Jahren sind ökologische Kämpfe dazugekommen, als dritter Bereich für die ArbeiterInnenbewegung.
- 5 Diese waren typischerweise marxistisch-leninistisch oder nationalistisch, während korporatistische oder sozialdemokratische Gewerkschaften zu einem größeren Maß an Unabhängigkeit tendierten (siehe Pillay 2013b für eine vollständige Diskussion dieser unterschiedlichen Gewerkschaftsarten und deren Unterarten).
- 6 Diskussion mit NUMSA-Funktionär Dinga Sikwebu, 21/12/14.
- 7 Diskussion mit Jeremy Daphne, früherer Organisier für SACCWU in den 1980er Jahren.
- 8 Es kam zu einer Kontroverse um die drei Stimmen der VertreterInnen der südafrikanischen Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (South African Municipal Workers Union, SAMWU), die gegen den Auftrag der eigenen Gewerkschaft, für den Verbleib von NUMSA zu stimmen, vorgingen. Die Gewerkschaft wurde durch Korruptionsskandale erschüttert und wäre andernfalls Teil einer Gruppe von acht Mitgliedsgewerkschaften in Unterstützung der NUMSA gewesen, was das Wahlergebnis knapper (30 zu 27) gemacht, aber trotzdem für den Ausschluss gesorgt hätte. Viele Mitgliedsgewerkschaften, die für den Ausschluss stimmten, waren innerlich ebenfalls gespalten, vor allem die Lehrgewerkschaft (SA Democratic Teachers' Union, SADTU) und die Transportgewerkschaft (South African Transport and Allied Workers' Union, SATAWU), und offensichtlich holten sich die FunktionärInnen, die beim Zentralexekutivkomitee dabei waren, kein Mandat ihrer Mitglieder.
- 9 Gemäß Dicks aus der NUMSA herrschte Angst, dass die SACP-nahen Gewerkschaften sicherstellen würden, dass Delegationen zu einem solchen Kongress ArbeiterInnen ausschließen, die mit NUMSA sympathisieren, und daher in der Mehrheit bleiben würden. Dies bewahrheitete sich. Ein ähnliches Ergebnis wird beim geplanten ordentlichen nationalen COSATU-Kongress im November 2015 erwartet.

Literatur

- Baccus, Imran (2013): SA – Is Malema’s EFF fascist? In: City Press, 20. August 2013.
- Buhlungu, Sakhela (2010): A Paradox of Victory: COSATU and the Democratic Transformation in South Africa. Pietermaritzburg: UKZN Press.
- Burawoy, Michael (1985): The Politics of Production. London: Verso.
- Coleman, Neil (2013): National Development Plan: The devil is in the economic detail. In: Daily Maverick, 3. April 2013, 1.
- Cronin, Jeremy (2014a): Irvin Gymnastics – the devious art of political contortionism. In: Umsebenzi 13 (10), 1-2.
- Cronin, Jeremy (2014b): What lies behind the current turmoil in COSATU? In: Umsebenzi 13 (50), 1-7.
- Economic Freedom Fighters (EFF) (2013): Gründungsmanifest: Radical Movement Towards Economic Freedom in our Lifetime. Angenommen von der Economic Freedom Fighters National Assembly zu „Was getan werden muss“ (What is to be Done), 26.–27. Juli 2013.
- Friedman, Steven (1984): Building Tomorrow Today. Johannesburg: Ravan Press.
- Good, Kenneth (2014): The UDF was not simply a creature of the ANC, Politsweb 23/7/14.
- Gumede, William (2014): Challenging the Old Union Order. In: South African Labour Bulletin 38 (1), 40-43.
- Keniston, Billy (2010): Richard Turner’s Contribution to a Socialist Political Culture, 1968-1978. Unpublished MA mini-thesis, University of the Western Cape.
- Marrian, Natasha (2014a): Public service superunion to be set up next year as rival to Cosatu. In: Business Day, 28. November 2014, 13.
- Marrian, Natasha (2014b): Numsa expulsion cannot be reversed. In: Business Day, 9. Dezember 2014, 3.
- Mashilo, Alex (2014): Cosatu and the olive branch. In: Umsebenzi 13 (51), 3-6.
- Munusamy, Ranjeni (2014a): Cosatu’s Divide and Conquer: Vavi gets reprieve, Numsa gets dumped. In: Daily Maverick, 21. November 2014, 2.
- Munusamy, Ranjeni (2014b): Vavi’s impossible dream: Numsa genie goes back in bottle. In: Daily Maverick, 23. November 2014, 3.
- National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) (2013a): Ideological Reflections and Responses to Some of the Recent Attacks, 15. September.
- National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) (2013b): National office bearers’ statement on the SACP augmented central committee statement of 1st December 2013, 3. Dezember.
- National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) (2013c): Numsa Special National Congress, 17.–20. Dezember 2013, Diskussion zu Dokument 1: The Challenges confronting the labour movement in the Alliance.
- National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) (2013e): Numsa Special National Congress, 17.–20. Dezember 2013, Deklaration.

- Paton, Carol (2013a): Numsa may start broad drive for recruits. In: Business Day, 19. Dezember 2013, 3.
- Paton, Carol (2013b) New Analysis: Union is forcing Cosatu's hand on expulsion or capitulation. In: Business Day, 20. Dezember 2013, 3.
- Pillay, Devan (2015): The NUMSA moments and the prospects of Left revitalisation in SA (Entwurf für Kapitel in New South African Review 5, Wits University Press).
- Pillay, Devan (2013a): The second phase: Tragedy or farce? In: Daniel, John/Naidoo, Prishani/Pillay, Devan/Southall, Roger (Hg.): The Second Phase: Tragedy or Farce? New South African Review 3. Johannesburg: Wits University Press, 1-10.
- Pillay, Devan (2013b): Between social movement and political unionism: COSATU and democratic politics in South Africa. In: Rethinking Development and Inequality 2, Spezialausgabe, 10-27.
- Pillay, Devan (2011): The Enduring Embrace: COSATU and the Tripartite Alliance during the Zuma era. In: Labour, Capital and Society 44 (2), 56-79.
- Pillay, Devan (2008): Holding the centre: Workers and 'popular-democratic' politics in SA. In: Journal of Asian and African Studies 43 (3), 275-301.
- Satgar, Vishwas (2014): South Africa's Emerging Green Developmental State? In: Williams, Michelle (Hg.): The End of the Developmental State? Pietermaritzburg: UKZN Press.
- Saul, John (1986): South Africa: The Question of Strategy. In: New Left Review 160, 3-23.
- Schulze-Herzenberg, Collette/Southall, Roger (Hg., 2014): Election 2014 South Africa: The Campaigns, Results and Future Prospects. Johannesburg: Jacana.
- Simons, Jack/Simons, Ray. (1983): Class and Colour in South Africa 1850-1950. London: IDAF.
- South African Communist Party (SACP) (2013a): SACP Central Committee Statement, 3. März.
- South African Communist Party (SACP) (2013b): Let's Not Monumentalise the National Development Plan. SACP Discussion Document, Mai.
- South African Communist Party (SACP) (2013c): Statement. Augmented Central Committee 29. November bis 1. Dezember, Johannesburg.
- South African Communist Party (SACP) (2014a): SACP Political Bureau Statement on developments in COSATU (veröffentlicht am 11. November).
- United Front preparatory assembly (2014): Declaration of the preparatory assembly of the United Front, 14. Dezember (veröffentlicht von Castro Ngobese, NUMSA-Sprecher).
- Van der Walt, Lucien (2014): Reclaiming Syndicalism: From Spain to South Africa to Global Labour Today. In: Global Labour Journal 5 (2), 239-252.
- Vavi, Zwelinzima (2014): A response to comrade Jeremy Cronin and an open letter to leaders and members of the SACP (veröffentlicht am 17. Dezember).

Workers and Socialist Party (WASP) (2013): Numsa congress: most important labour meeting since founding of Cosatu. Offener Brief von Wasp- an Numsa-Mitglieder, 17. Dezember.

Williams, Michelle (2008): *The Roots of Participatory Democracy: Democratic Communists in South Africa and Kerala, India*. New York: Palgrave.

Abstract

Der Südafrikanische Gewerkschaftsbund COSATU („Congress of South African Trade Unions“) hat seit seiner Beteiligung in der Drei-Parteien-Allianz mit dem Afrikanischen Nationalkongress ANC („African National Congress“) und der Südafrikanischen Kommunistischen Partei SACP („SA Communist Party“) im Jahr 1990 dafür gekämpft, die Interessen der breiteren Arbeiterklasse zu verfechten. Mit einer immer schlimmer werdenden sozialen Krise im Land steht er nun vor einer kollektiven Herausforderung im Inneren. Seine größte Mitgliedsgewerkschaft, die Nationale Metallarbeitergewerkschaft von Südafrika NUMSA („National Union of Metalworkers of SA“), entschied im Dezember 2013, aus der Drei-Parteien-Allianz auszusteigen. Dies führte dazu, dass die NUMSA – genauso wie COSATUs bekannter Generalsekretär Zwelinzima Vavi – aus dem Gewerkschaftsbund COSATU ausgeschlossen wurde. NUMSA initiierte die Bildung einer Einheitsfront („United Front“, UF) sozialer Bewegungen, um die Kämpfe der Arbeiterklasse zu koordinieren, und zog die Gründung einer Partei der Arbeiterklasse in Erwägung. Dieser Artikel skizziert die Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung in Südafrika und erörtert, dass eine wiederbelebte Politik für die Arbeiterklasse, unabhängig von ANC und SACP, im Entstehen begriffen ist und sich zugleich mit ernsthaften Herausforderungen konfrontiert sieht.

The Congress of South African Trade Unions (COSATU), since becoming part of the ruling alliance with the African National Congress (ANC) and SA Communist Party (SACP) in 1990, has struggled to champion the interests of the broader working class. With a rising social crisis in the country, it is now faced with a concerted challenge from within. Its largest affiliate, the National Union of Metalworkers of SA (NUMSA),

decided in December 2013 to disaffiliate from the Alliance, which led to it, as well as COSATU's outspoken general secretary Zwelinzima Vavi, being expelled from the federation. NUMSA has initiated a process to form a United Front of social movements to coordinate working class struggles, as well as explore the formation of a working class political party. This article traces the fragmentation of the union movement in South Africa, and argues that a revitalised working class politics, independent of the ANC/SACP, is emerging, but not without severe challenges.

Devan Pillay

Institut für Soziologie, Universität Witwatersrand, Südafrika

devan.pillay@wits.ac.za

Übersetzung: Astrid Blümel/Julia Eder

TIM PRINGLE, DANIEL FUCHS

Chinas ArbeiterInnen schlagen zurück: Migrantische Kämpfe und Perspektiven gewerkschaftlicher Reform

China's Workers under Assault: the Exploitation of Labor in a Globalizing Economy (Chan A. 2001) wurde vor fünfzehn Jahren veröffentlicht. Im Zentrum des Buches stand eine Reihe von übersetzten Zeitungsartikeln, welche die schrecklichen Bedingungen der vorwiegend migrantischen ArbeiterInnen in Chinas „globaler Fabrik“ (Chang 2009: 164) beschrieben. Der wohl düsterste Aspekt dieser Artikel war die augenscheinliche Hoffnungslosigkeit jeglichen Widerstands in einer Situation, in der KapitalistInnen und Lokalregierungen zusammenarbeiteten, um investorenfreundliche und besonders ausbeuterische Bedingungen für die Kapitalakkumulation sicherzustellen. Zum damaligen Zeitpunkt wurden die sogenannten „Bauern-ArbeiterInnen“ (nongmingong) vom All-Chinesischen Gewerkschaftsbund (ACGB), der unter Parteiführung stehenden und einzigen legalen Gewerkschaftsorganisation Chinas, noch nicht einmal als legitime ArbeiterInnen mit einem Recht zum Gewerkschaftsbeitritt anerkannt. ArbeiterInnen in China waren, so schien es, gefangen in einem Opfer-Narrativ, demzufolge sie den organisierten Lohnabhängigen in den entwickelten Ländern im Rahmen eines von Unternehmen weltweit vorangetriebenen „Wettlaufs nach unten“ auch die Arbeitsplätze „wegnahmen“ (AFL-CIO 2005: 42).

Anderthalb Jahrzehnte später hat sich dieser Narrativ angesichts der wachsenden Militanz chinesischer ArbeiterInnen und der Forschungsergebnisse von AkademikerInnen und AktivistInnen, welche die Rolle von Klassenhandeln als Motor der Veränderung unterstreichen (Silver 2003; Chan C. 2010; Pringle 2011; CLB 2011), gewandelt. Dies bedeutet keineswegs, die bestehenden Hindernisse für die Organisation von ArbeiterInnen zu unterschätzen: keine Vereinigungsfreiheit, kein Schutz des

Streikrechts, keine Tradition von Tarifverhandlungen und ein wachsender, repressiver Staatsapparat. Dennoch gibt es mittlerweile deutliche Belege dafür, dass mittels der zunehmenden Arbeitskämpfe Zugeständnisse von Staat und Kapital errungen sowie Impulse für Gewerkschaftsreformen gesetzt werden konnten. Es ist dieses Verhältnis zwischen institutionellen Reformen und der Handlungsmacht von ArbeiterInnen in China, auf das wir uns in diesem Artikel fokussieren: Wie hat der ACGB auf die durch die Kämpfe der entstehenden ArbeiterInnenbewegung gestellten Herausforderungen reagiert? Und welche Auswirkungen haben Streiks auf die Versuche, diese „mächtige Arbeiterbürokratie“ in eine tatsächliche Interessenvertretung zu transformieren?

Um diese Fragen zu beantworten, haben wir unseren Beitrag folgendermaßen aufgebaut: Im ersten Abschnitt werden wir einige zentrale Veränderungen in den Klassenverhältnissen im Verlauf der Reformära skizzieren und dabei auch einen Fokus auf die staatlichen Versuche des Aufbaus eines rechtlichen Rahmens zur Regulation der kapitalistischen Arbeitsverhältnisse legen. Der zweite Abschnitt untersucht die jüngsten Veränderungen in den Arbeitskämpfen sowie die Gründe hierfür. Im letzten Abschnitt unterziehen wir die zentralen Reformversuche des ACGB in den vergangenen zehn Jahren einer kritischen Analyse.

Gestützt auf Forschungsliteratur in englischer und chinesischer Sprache, Berichte in traditionellen und „neuen“ sozialen Medien sowie Erkenntnisse aus Interviews mit MitarbeiterInnen von Arbeits-NGOs, AkademikerInnen und ArbeiterInnen während mehrerer Feldforschungsaufenthalte¹ entwickeln wir drei wesentliche Argumente: Erstens nehmen Arbeitskämpfe zunehmend die Form von interessenbasierten und erfolgreichen Streikhandlungen an. Mittels autonomer Formen der Organisation konnten bedeutende Lohnerhöhungen und Verbesserungen mit Blick auf die rechtliche Regulation der Arbeitsverhältnisse errungen werden. Dieses aufstrebende Handeln der chinesischen ArbeiterInnenklasse wurde, zweitens, nicht in Gewerkschaftsmilitanz übersetzt, sondern stattdessen in Gewerkschaftsreformen kanalisiert, die wesentliche Charakteristika des staatsgewerkschaftlichen Handelns vor Beginn der Reformära – inklusive der strengen Überwachung durch die Partei – fortschreiben. Drittens argumentieren wir, dass es für eine adäquate Einschätzung der Auswirkungen von Gewerkschaftsreformen in China notwendig ist, analytisch zwischen

Reformen „von oben“ und „von unten“ zu unterscheiden und das Verhältnis zwischen ihnen in den Blick zu nehmen. Durch eine Analyse ausgewählter Bereiche gewerkschaftlichen Handelns werden wir demonstrieren, dass der ACGB zu Reformen fähig ist, die nicht durch Initiativen von oben vorgegeben werden. Dies schließt nicht die reale Möglichkeit – und, in der Tat, Wahrscheinlichkeit – aus, dass auch Reformen von unten jederzeit bürokratisch gewendet und verzerrt werden können. Unsere Analyse zeigt jedoch: Je mehr Druck vonseiten der Basis ausgeübt wird, desto potenziell progressiver können sich durch Streiks errungene Reformen den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen entsprechend auswirken.

I. Sozio-ökonomische Reformen und die Veränderung der Arbeitsverhältnisse

Mit Blick auf die Arbeitsverhältnisse stellt Chinas Transformation zu einer marktorientierten Wirtschaft die schrittweise Etablierung eines einheitlichen, jedoch räumlich ausdifferenzierten Arbeitsmarktes dar (Sheldon et al. 2011). Die Distanz zwischen dem Arbeitsmarkt im entstehenden und mittlerweile dominanten Privatsektor und der Praxis der Allokation von Arbeitsplätzen in staatlichen Unternehmen – die unter anderem durch ein als *hukou zhidu* bekanntes System der aufenthaltsrechtlichen Beschränkungen und Exklusion aus dem urbanen Raum voneinander getrennt waren – wurde reduziert und dennoch nicht vollständig abgebaut. Einerseits bedeutete dies die Aufhebung der Absicherungen und relativ guten Arbeitsbedingungen im staatlichen Sektor. Andererseits erforderte es die Ausarbeitung von rechtlichen Rahmenbedingungen, die es – zumindest auf dem Papier – ermöglichen sollten, die besonders rücksichtslosen Praktiken des privaten Kapitals insbesondere in der exportorientierten Industrie einzuschränken. Da die Schaffung von Arbeitsplätzen eine der zentralen politischen wie ökonomischen Prioritäten in der Reformära blieb, stell(t)en die Versuche, die Umsetzung politischer Ziele mit der Herstellung und Aufrechterhaltung eines attraktiven Investitionsumfelds sowie der Regulation des Handelns der Lohnabhängigen zu vereinbaren, eine der größten Herausforderungen für den Parteistaat dar.

Die Restrukturierung der chinesischen Staatsunternehmen war mit erheblichen politischen Risiken verbunden. Die städtische ArbeiterInnenklasse in der verstaatlichten Industrie war seit Mitte der 1950er Jahre vor Arbeitslosigkeit geschützt gewesen. Sie hatte zudem Zugang zu weitreichenden Sozialleistungen genossen, während die ländliche Bevölkerung von Beschäftigungsmöglichkeiten in den Städten ausgeschlossen geblieben war (Pringle 2011: 11-18). Während die Löhne relativ niedrig blieben, bildeten Sozialleistungen und Zuschüsse einen erheblichen Teil – bis zu 122 Prozent – des Gesamteinkommens (De Cieri/Zhu/Dowling 1998: 6). Diese Absicherungen wurden durch die Einführung von Arbeitsverträgen ab 1986 (You 1998: 51), die Entstehung von Dorf- und Gemeindeunternehmen (*township and village enterprises: TVEs*) (Che/Qian 1998) sowie die Förderung des Privatsektors ab 1992 (Pringle 2011: 34) schrittweise untergraben. Den Wendepunkt markierte der 15. Parteikongress im Jahr 1997, auf dem unter dem Motto „die Großen festhalten, die Kleinen gehen lassen“ (*zhua da fang xiao*) die vollständige Restrukturierung der staatlichen Industrie angekündigt wurde. Dem folgte eine massive Welle an stufenweise vollzogenen Entlassungen, durch welche allein zwischen 1998 und 2001 mehr als 25,5 Millionen ArbeiterInnen „vom Zentrum an den Rand der Gesellschaft“ (Zou/Qin 2001: 55-60) gedrängt wurden (State Council Information Office 2002).

Diese Umwälzungen wurden zum Teil von der Partei- und Staatsführung selbst vorangetrieben, zum Teil stellten sie das Ergebnis des zunehmend auf der staatlichen Industrie lastenden Konkurrenzdrucks durch privates Kapital aus dem In- und Ausland dar. Die zunehmend privat geführten TVEs untergruben staatliche Unternehmen oftmals durch „zügellosten Wettbewerb, minderwertige Waren und ausbeuterische Arbeitsbedingungen“ (Gallagher 2005: 140), während sie eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit für jenen Teil der ländlichen Bevölkerung boten, der aufgrund vorangegangener Agrarreformen nicht mehr in der landwirtschaftlichen Produktion benötigt wurde. Ausländisches Kapital floss mehrheitlich in Richtung der küstennahen Sonderwirtschaftszonen, in denen die Exportproduktion – vorangetrieben durch internationale Markenunternehmen – in die globalen Wertschöpfungsketten integriert wurde. Diese neuen Akkumulationsräume zogen ein scheinbar unbegrenztes Angebot an jungen ArbeiterInnen ländlicher Herkunft an, von

denen viele weit migrierten und *hukou*-bezogene administrative Hürden überwinden, um sich in prekären, gefährlichen und kräfteraubenden Arbeitsverhältnissen wiederzufinden (Pun 2005).

Die Annäherung dieser beiden Arbeitsmärkte war begleitet vom staatlichen Aufbau eines rechtlichen Rahmens, mittels dessen die Einführung unterschiedlicher Eigentumsformen reguliert werden sollte. Im Jahr 1995 trat Chinas erstes nationales Arbeitsgesetz in Kraft. Es war darauf fokussiert, Mindeststandards für individuelle, befristete Arbeitsverträge zu setzen, die den Inbegriff des Bruchs mit dem bisherigen Beschäftigungssystem darstellten und „das Verhältnis zwischen ArbeiterInnen und dem Staat fundamental veränderten“ (Ngok 2008: 46). Dem neuen Gesetz folgte eine umfangreiche, vor allem auf den privaten Sektor fokussierte Kampagne zur „Implementierung der arbeitsvertraglichen Bestimmungen“ (Zhu 2002: 172). Dies hatte jedoch kaum Auswirkungen auf die Löhne oder Arbeitsbedingungen, da UnternehmerInnen das Gesetz schlichtweg ignorierten und bestenfalls Minimalstandards umsetzten (Chan A. 2001).

Begleitet wurde das Arbeitsgesetz von Bestimmungen für ein System zur Konfliktbeilegung, das an ILO-Richtlinien zu Schlichtungs-, Schieds- und Gerichtsverfahren angelehnt war – und rasch von einer Vielzahl an Arbeitskonflikten überrollt wurde (Cooney/Biddulph/Zhu 2013). Aufgrund der Zunahme an kollektiven Arbeitskämpfen verstärkte der Staat im Jahr 2008 seine Bemühungen, diese mittels zweier neuer Gesetze in rechtliche Kanäle zu lenken (Pringle/Clarke 2011: 44): Das Gesetz über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten machte es für ArbeiterInnen einfacher, UnternehmerInnen in Schiedsverfahren zu belangen (Cooney/Biddulph/Zhu 2013: 141). Das Arbeitsvertragsgesetz zielte darauf, der Informalisierung der Arbeit entgegenzuwirken, und enthielt ein gesamtes Kapitel zu Kollektivverhandlungen, das von einigen ForscherInnen als Schritt zur (Re-)Kollektivisierung der Arbeitsverhältnisse interpretiert wurde (Chang 2015).

Die graduelle Aufnahme von ILO-Standards in nationale Gesetze (Cooney/Biddulph/Zhu 2013: 143) steht im Kontrast zum schwerwiegenden Verstoß gegen des ILO-Grundprinzip der Vereinigungsfreiheit. Der unter Parteiführung stehende ACGB bleibt die einzige legale Organisation zur Repräsentation der chinesischen ArbeiterInnenklasse, und jegliche Versuche der Gründung alternativer Gewerkschaften werden unterdrückt.

Die absolute Unterordnung des ACGB gegenüber der Partei wurde auf dem 7. ACFTU-Kongress im Jahr 1953 nach einer lebhaften Debatte über die Rolle von Gewerkschaften in der noch jungen Volksrepublik bekräftigt (Sheehan 1998: 13), und die Organisation nahm in der Ära der zentralstaatlich gesteuerten Planwirtschaft (1955–1978) eine weitgehend direktive und produktionsorientierte Rolle ein (Pringle/Clarke 2011: 6–10). Aufgrund dieser Rolle als bürokratischer Arm der Partei waren Gewerkschaftskader während der Kulturrevolution Attacken von Teilen der radikalen „Roten Garden“ ausgesetzt, aus denen der ACGB als stark angeschlagene und dysfunktionale Organisation hervorging – kaum in der Lage, den neuen Herausforderungen durch die wirtschaftlichen Reformen und die allmähliche Rückkehr kapitalistischer Arbeitsverhältnisse gerecht zu werden.

Die Führung durch die Partei stellte in der Reformära ein zweischneidiges Schwert für den ACGB dar. Einerseits verlieh es der Organisation ausreichend politisches Kapital, um sich zu regenerieren und eine tragende Rolle in der Ausarbeitung von Gesetzen sowie innerhalb der neuen Institutionen zur Regulation der Arbeitsverhältnisse einzunehmen (Chen 2009: 67ff). Andererseits wurde das Vertrauen in die Repräsentationsfähigkeit des ACGB durch seine Unterordnung unter die Partei und die entsprechende Befolgung politischer Vorgaben zersetzt. An seiner traditionellen Basis im Staatssektor war der ACGB politisch daran gehindert, sich gegen die Restrukturierungen und die massiven Jobverluste aufzulehnen. Während Gewerkschaften im Privatsektor zu Beginn der Reformära schlichtweg nicht existieren, erlangten sie auch im weiteren Verlauf nur eine schwache Verankerung auf der Betriebsebene, auf der Gewerkschaftsvorsitzende entweder Teil des Managements oder zumindest von diesem abhängig sind (Pringle/Clarke 2011: 132).

Die Impulse für die Überwindung dieses „Stillstands“ (IHLO 2004) oder „starren Korsetts“ (Pringle 2016) bei der Ausübung tatsächlich repräsentativer Funktionen kommen von unten. Mit der Annäherung der Arbeitsmärkte im staatlichen und privaten Sektor durch die Ausbreitung kapitalistischer Arbeitsverhältnisse wurden Klassenkämpfe zur entscheidenden Triebkraft für Gewerkschaftsreformen. Bevor wir die Versuche des ACGB analysieren, seine Repräsentationsfähigkeit zu verbessern und die Herausbildung alternativer Gewerkschaften zu verhindern, werden wir im Folgenden den Wandel von Arbeitskämpfen in China beleuchten.

2. Die Zunahme und Veränderung von Arbeitskämpfen

Während es auch in der Mao-Ära (1949–1976) wiederholt zu Streiks in China kam (Perry 1995; Sheehan 1998), stellt die oben skizzierte Transformation der Arbeitsverhältnisse den Hintergrund für die bedeutende Zunahme von Arbeitskämpfen seit den 1990er Jahren dar. Trotz des fehlenden Streikrechts ist die Zahl der „Massenvorfälle“ (*quntixing shijian*), der Sammelbegriff des Parteistaats für größere Streiks, Proteste, Demonstrationen und Unruhen, zwischen 1993 und 2005 von 8.700 um das Zehnfache auf 87.000 angestiegen (Schucher 2006: 49).² Chinesischen WissenschaftlerInnen zufolge hat die Zahl weiter auf bis zu 180.000 Vorfälle im Jahr 2010 zugenommen (People's Daily Online 2012), wobei der Anteil an Arbeitskämpfen laut früheren Schätzungen bei etwa einem Drittel liegt (Yu 2007; Wedemann 2009). In ähnlich deutlicher Weise haben auch die bei lokalen Arbeitsbehörden als Schiedsfälle registrierten Arbeitskonflikte von 48.121 im Jahr 1996 auf einen Höchststand von 693.465 im Jahr 2008 zugenommen, während das Niveau laut den jüngsten verfügbaren Zahlen für 2012 mit 641.202 Arbeitskonflikten weiterhin hoch geblieben ist (ZLTN 2013).

Diese quantitativen Beobachtungen sind offenkundig von Bedeutung. Unser Fokus im Folgenden richtet sich jedoch auf die sich wandelnden Charakteristika von Arbeitskämpfen und die damit einhergehenden Herausforderungen für den Parteistaat und den ACGB. Hierbei ist in einem ersten Schritt auf die sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten verändernde sektorale und räumliche Verteilung von Streiks und ArbeiterInnenprotesten zu verweisen. Während Arbeitskämpfe von Mitte der 1990er bis Anfang der 2000er Jahre vorwiegend auf die staatliche (Schwer-)Industrie im Nordosten Chinas konzentriert waren, ist die Zunahme seither in erster Linie auf den wachsenden Widerstand der gegenwärtig 280 Millionen WanderarbeiterInnen zurückzuführen (Wenten 2011; Chen 2013; Fuchs 2015). Die Mehrheit dieser Kämpfe von migrantischen ArbeiterInnen findet in der verarbeitenden (Export-)Industrie in Chinas Küstenregionen und hier vor allem im Perlflossdelta der südlichen Provinz Guangdong statt (CLB 2014).³

Ein bedeutender Faktor für das gewachsene Vermögen von WanderarbeiterInnen, Zugeständnisse von Staat und Kapital zu erlangen, besteht

darin, dass sich sowohl Formen als auch Inhalte von Arbeitskämpfen seit etwa Mitte der 2000er Jahre zu ändern begannen. Der Widerstand von ArbeitsmigrantInnen war in den 1990er Jahren noch in der Regel als „kurzlebig“ und „spontan“ (Pun 2005: 6) beschrieben worden. Lee (2007: 157-203) argumentierte, dass migrantische Arbeitskämpfe als „Proteste gegen Diskriminierung“ charakterisiert werden können:⁴ Forderungen blieben auf den staatlich vorgegebenen rechtlichen Rahmen beschränkt und waren daher defensiver Natur, während sie zudem basierend auf einem dominanten Selbstverständnis als „BürgerInnen zweiter Klasse“ anstatt als Klassensubjekte artikuliert wurden.⁵ Widerstand nahm die Form eines „zellulären Aktivismus“ ein, d.h. Streiks und Proteste blieben fragmentiert und räumlich auf die betriebliche oder lokale Ebene beschränkt. In jüngeren Untersuchungen wurde die Verallgemeinerbarkeit dieser Charakterisierung angesichts qualitativer Veränderungen im Verlauf der letzten zehn Jahre jedoch infrage gestellt (Chan/Pun 2009; Leung/Pun 2009; Chan C. 2010; Pun/Lu 2010; Wang 2011; Leung/So 2012; Elfstrom/Kuruville 2014; Hao et al. 2014; Fuchs 2015).

Erstens haben diese Studien eine klare Tendenz in Richtung interessenbasierter und offensiver Forderungen aufgezeigt, die jenseits des arbeitsrechtlichen Rahmens oder der von Lokalregierungen festgesetzten Mindestlöhne liegen. Chan (2008: 232) erläutert dies anhand eines Vergleichs von Streiks in der Elektronikindustrie in Shenzhen aus den Jahren 1993 und 2007: „Im Streik von 2007 war klar zu beobachten: Als dem Gesetz weitgehend entsprochen war, ohne dass ihren Interessen Genüge getan war, gingen die Forderungen der ArbeiterInnen wie selbstverständlich über die Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Unzweifelhaft basiert ihr Kampf eher auf Interessen als auf Rechten.“

Die erhobenen Forderungen im Verlauf der 2000er Jahre gingen auch zunehmend über individuell-ökonomische Anliegen hinaus und bezogen sich stattdessen auf die kollektiven Interessen gesamter Belegschaften. Des Weiteren wurde eine ansteigende Zahl an Streiks registriert, in denen ArbeiterInnen – den ACGB direkt in Frage stellend – eigenständig VertreterInnen für Verhandlungen mit dem Management außerhalb der betriebsgewerkschaftlichen Strukturen wählten. Zugleich wurden seit Mitte der 2000er Jahre auch häufiger Reformen der bestehenden Betriebsgewerkschaften gefordert.

Neben den Inhalten von Arbeitskämpfen haben sich zweitens auch die Organisierungsmuster und spezifischen Protestformen qualitativ verändert: WissenschaftlerInnen und Arbeits-NGOs haben nicht nur einen Anstieg von sogenannten *copycat*-Streiks, d.h. „ansteckende“ und sich auf andere Unternehmen ausbreitende Arbeitsniederlegungen, dokumentiert. Zugenommen haben auch Versuche der Vernetzung von Streikhandlungen über einzelne Fabriken (und Regionen) hinaus, die durch die ubiquitäre Verwendung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien wie die Instant-Messaging Services *QQ* und *Weixin* (WeChat) oder den Microblogging-Dienst *Weibo* erleichtert wurden (Qiu 2009). Das prominenteste Beispiel hierfür war die Streikwelle im Frühsommer 2010, die ausgehend von einer Arbeitsniederlegung in einem Honda-Getriebe-werk im Bezirk Nanhai der Stadt Foshan (Guangdong) durch Automobilfabriken im gesamten Land rollte und sich auch auf die Elektronik- und Textilindustrie ausweitete (Wang 2011; Butollo/ten Brink 2012).⁶ Zudem vertrauen WanderarbeiterInnen häufiger auf ihre kollektive Störungsmacht und nehmen dabei erst, wenn nötig, in einem zweiten Schritt Bezug auf institutionelle Kanäle der Konfliktbeilegung, um ihre Forderungen durchzusetzen. Ein chinesischer Wissenschaftler illustrierte dies mit Blick auf Kämpfe in der Edelsteinindustrie Guangdongs: „In allen [von mir beobachteten] Fällen versuchten die ArbeiterInnen zuerst einen Streik durchzuführen. Nur wenn ihnen dies nicht gelang, der Streik erfolglos blieb, oder ArbeiterInnen nach einem Streik entlassen wurden, nur dann strebten sie ein arbeitsrechtliches Verfahren an. Ein arbeitsrechtlicher Prozess ist zeit-aufwändig, und es ist unsicher, wie das Urteil ausfällt. [...] es ist immer nur die zweite Wahl. Sie werden zuvor versuchen, das Problem mittels kollektiver Kampfmaßnahmen zu lösen“ (Interview 1).

Eine Reihe von Faktoren steht hinter dieser Transformation der migrantischen Arbeitskämpfe. Erstens haben „industrial upgrading“-Prozesse und die damit verbundene Neuzusammensetzung des Kapitals in den küstennahen Zentren der Exportproduktion (Butollo 2014), zusammen mit Reformen in der chinesischen Landwirtschaft, zu einer Zunahme dessen geführt, was Wright (2000: 926) und Silver (2003: 13ff) die „Marktmacht“ und „Produktionsmacht“ von ländlichen ArbeitsmigrantInnen nannten. Seit 2003 kommt es in diesem Zusammenhang wiederholt zu Arbeitskräfteknappheiten. Alleine im Jahr 2004 wurden

im Perlflossdelta mindestens eine Million zusätzlicher (qualifizierter und erfahrener) ArbeiterInnen gesucht. Seither hat sich der Mangel an Arbeitskräften auch auf andere Regionen sowie auf ungelernete ArbeiterInnen ausgeweitet (Pringle 2013). Vor allem ältere, höher qualifizierte Arbeitskräfte bzw. VorarbeiterInnen haben vor diesem Hintergrund ein größeres Vertrauen in ihre Fähigkeit entwickelt, erfolgreiche kollektive Proteste voranzutreiben. Basierend auf ihren Erfahrungen und informellen Netzwerken nehmen sie häufig eine führende Rolle in der (autonomen) Organisation von Streiks ein (Chan 2010; Fuchs 2015).

Diese Entwicklungen überschneiden sich, zweitens, mit einem Generationswechsel unter den WanderarbeiterInnen. Die zweite oder „neue“ Generation (*xin shengdai nongmingong*), die bereits in urbanen Gebieten aufwuchs oder ihre Heimatdörfer unmittelbar nach Schulabschluss verließ, hofft auf ein „modernes“ urbanes Leben und einen längerfristigen bzw. permanenten Aufenthalt in den Städten (Han 2009; ACFTU 2010). Ihre faktische Exklusion vom städtischen Leben und die alltäglichen Ausbeutungs- und Diskriminierungserfahrungen führ(t)en vor diesem Hintergrund zu einer gewachsenen Bereitschaft, sich an kollektivem Widerstand zu beteiligen (Pun/Lu 2010). Ein dritter Faktor besteht schließlich in den Auswirkungen der staatlichen Arbeitsgesetzgebung. Insbesondere die breiten öffentlichen Diskussionen im Rahmen der Erlassung des Arbeitsvertragsgesetzes und des Gesetzes über Schlichtung und Schiedsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten im Jahr 2008 haben zu einem gestiegenen Rechtsbewusstsein sowie zu einem deutlicher ausgeprägten Gefühl der Rechtmäßigkeit und Wirksamkeit von Widerstand beigetragen.

Die in der vergangenen Dekade augenscheinliche Konzentration der Zentralregierung auf eine „Harmonisierung“ der Arbeitsverhältnisse, d.h. die rechtlichen Regulationsversuche sowie die Etablierung bzw. Stärkung der institutionellen Konfliktbeilegungsmechanismen, zeigen deutlich, dass WanderarbeiterInnen durch ihr autonomes kollektives Handeln imstande waren, dem autoritären Parteistaat Zugeständnisse abzurufen (Wong 2015). Der zunehmende Erfolg des kollektiven Widerstands kann auch an der Entwicklung des Lohnniveaus von WanderarbeiterInnen abgelesen werden. Abgesehen davon, dass es in der Mehrzahl der bekannten Streiks und Proteste gelungen ist, Lohnerhöhungen auf der Ebene der jeweiligen Betriebe durchzusetzen, waren migrantische Arbeitskämpfe auch ein

wesentlicher Faktor für die deutliche Erhöhung der (lokalstaatlich festgelegten) gesetzlichen Mindestlöhne seit der zweiten Hälfte der 2000er Jahre. Wie etwa Unger (2013: 29ff) zeigte, hat sich der Mindestlohn in Shenzhen – nach einer langen Phase der Stagnation in den 1990er Jahren – zwischen 2004 und 2011 verdreifacht. Laut offiziellen Daten nahmen die Mindestlöhne von 2006 bis 2010 im landesweiten Durchschnitt um jährlich 12,5 Prozent zu (Reuters 2012).

Trotz dieser Entwicklungen muss jedoch festgehalten werden, dass die Organisationsmacht von WanderarbeiterInnen unter den gegenwärtigen politischen und sozialen Bedingungen weiterhin relativ schwach ausgeprägt ist. Vor dem Hintergrund der auf dem *hukou*-System basierenden Exklusionsmechanismen, der hohen Fluktuation der ArbeitsmigrantInnen sowie des staatlichen Repressionsapparats blieben die autonomen Organisationsformen bisher weitgehend fragmentiert und instabil. Während migrantische Arbeitskämpfe daher einerseits als „Klassenkampf ohne Klassenorganisation“ (Chan 2010) beschrieben wurden, konnten sie andererseits auch erheblichen Druck für Reformen der parteistaatlichen Gewerkschaften ausüben. Diese Reformen des ACGB werden wir nun im folgenden Abschnitt betrachten.

3. Reformen des All-Chinesischen Gewerkschaftsbunds

Die Gründe dafür, dass der ACGB keine kämpferische und effektive Gewerkschaft darstellt, sind nicht kompliziert: Der Gewerkschaftsbund ist rechtlich wie verfassungsmäßig an die Führung durch die Kommunistische Partei (KPCh) gebunden. Er muss nicht mit anderen Gewerkschaften um Mitglieder konkurrieren. Trotz seiner Bindung an die Partei ist er auf betrieblicher Ebene im privaten Sektor weiterhin in einer sehr schwachen Position. Es fehlt ihm an Verhandlungsfertigkeiten. Schließlich setzt sich auch sein Personal vorwiegend aus BeamtenInnen anstatt aus GewerkschafterInnen zusammen, was sich negativ auf Leistungskriterien und Beförderungen auswirkt (Pringle 2013: 199).

Trotz dieser Charakteristika hat der ACGB in der vergangenen Dekade auf die Zunahme und Veränderung der Arbeitskämpfe mittels unterschiedlicher Reformbemühungen reagiert. Von einigen Wissen-

schaftlerInnen wurde argumentiert, dass diese Reaktionen des ACGB für die Frage nach den Möglichkeiten einer Ermächtigung der chinesischen ArbeiterInnenklasse bedeutungslos seien, da es sich um einen Staatsapparat anstatt einer institutionell unabhängigen Gewerkschaftsorganisation handele (Metcalf/Li 2005; Wang 2008). Unter den real existierenden Bedingungen erscheint diese Argumentation für im Streik stehende ArbeiterInnen jedoch weniger relevant zu sein, da die zentralen Fragen aus dieser Perspektive lauten: Wie können Kämpfe auf nachhaltige Weise gewonnen werden? Wie können Verhandlungen geführt werden, ohne dabei verhaftet oder verprügelt zu werden? Und wie können erfolgreiche Streiks in eine allgemein verbesserte Interessenvertretung und eine höhere Organisationsmacht übersetzt werden?

Unser Versuch, einen Beitrag zu diesen Kämpfen zu leisten, besteht darin, ein relativ einfaches, auf dem (kollektiven) Handeln der ArbeiterInnen basierendes Argument zu entwickeln: Wir argumentieren, dass ein bedeutender Unterschied zwischen jenen Reformen des ACGB besteht, die von oben (d.h. vom Parteistaat und seinen Verbündeten auf Kapitaleseite) diktiert werden, und jenen, die das Ergebnis des Drucks von unten (d.h. von den Lohnabhängigen und ihren UnterstützerInnen) sind. Dies werden wir im Folgenden anhand einer empirisch fundierten Diskussion dreier Reformmaßnahmen des ACGB erörtern: der Kampagne zur Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads, den Direktwahlen von Betriebsgewerkschaftsvorsitzenden sowie jenen Reformbemühungen, die faktische Pilotversuche zur Umsetzung von Tarifverhandlungen darstellen.

3.1 Gewerkschaftliche Organisation privater und ausländisch-finanzierter Unternehmen

Wie bereits in Abschnitt 1 angemerkt wurde, hat der ACGB WanderarbeiterInnen im Jahr 2003 als Teil der ArbeiterInnenklasse anerkannt und sich die gewerkschaftliche Organisation in privaten und ausländisch-finanzierten Unternehmen zu einem seiner zentralen Ziele gesetzt (Grassi 2008). Die damit einsetzende Kampagne hat laut Eigenangaben tatsächlich zu einer Zunahme von 137 Millionen Mitgliedern im Jahr 2004 auf 280 Millionen Mitglieder im Jahr 2013 geführt (ACFTU 2014). Diese

eindrucksvollen Zahlen beruhen jedoch auf aus der Zeit der Planwirtschaft übernommenen, quotenbasierten Praktiken, bei denen Betriebsgewerkschaften durch Gewerkschaftseinheiten auf höheren Ebenen – oftmals auch ohne eine vorherige Information der Beschäftigten – etabliert werden. So erklärte eine Mitarbeiterin in einem „ArbeiterInnenzentrum“: „Den meisten WanderarbeiterInnen wurde einfach gesagt, dass sie nun in der Gewerkschaft seien. Manchmal wurde es ihnen auch gar nicht mitgeteilt, und sie fanden es erst heraus, als sie den Abzug für den Gewerkschaftsbeitrag auf ihren Lohnabrechnungen sahen“ (Interview 2).

Im Falle von mindestens einem Unternehmen – bei niemand anderem als *Wal-Mart* – wurde jedoch von dieser vorherrschenden Praxis abgewichen. Die Unternehmensleitung hatte die Etablierung von Betriebsgewerkschaften vorerst mit der Begründung, die Beschäftigten würden dies nicht wollen, verhindert. Nachdem Gewerkschaftsfunktionäre geheime Treffen mit den ArbeiterInnen organisiert hatten, musste *Wal-Mart* allerdings einlenken (Chan 2011). In der Folge konnten innerhalb von vier Wochen Gewerkschaftszweige in 22 Großmärkten aufgebaut werden, einige davon ohne zuvor die Zustimmung des Managements einzuholen (Pringle 2013: 199). Dies war ein Anzeichen für progressives gewerkschaftliches Handeln, das in dieser Form in der Vergangenheit nicht existierte (Chan 2011).

Umgekehrt veranschaulicht der Fall *Wal-Mart* aber auch die Bürokratisierungstendenzen in den gewerkschaftlichen Organisationsversuchen, die zu einer Passivierung der ArbeiterInnenschaft beitragen. Während es im Anschluss an die Etablierung von Betriebsgewerkschaften bei *Wal-Mart* zwar einige Situationen gab, in denen der Widerstand der Beschäftigten von gewählten GewerkschaftsvertreterInnen angeführt wurde, so konnte sich das Management dennoch relativ einfach dagegen durchsetzen (Interview 3). Insgesamt muss daher Wangs Sichtweise zugestimmt werden, der argumentierte, dass die KPCh „Gewerkschaften dazu drängt, effektiver in der Organisation von ArbeiterInnen und dem Schutz ihrer Rechte zu sein, um sie davon abzuhalten, selbstorganisierte und eigenständig kontrollierte Handlungen zu setzen, die den Status Quo gefährden“ (Wang 2008: 203). Zudem wurde bereits argumentiert, dass sich die Gewerkschaften bei *Wal-Mart* auf bürokratische und administrative Aufgaben konzentriert haben und sich ihre Existenz nicht positiv auf Löhne und Arbeitsbedingungen ausgewirkt hat (Unger/Beaumont/Chan 2011: 238).

Die Etablierung von Gewerkschaften in privaten und ausländisch-finanzierten Unternehmen kann daher nicht *per se* mit einer Verbesserung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gleichgesetzt werden. Gewerkschaftliche Organisation in Form eines bürokratischen Versuchs, die soziale Stabilität aufrechtzuerhalten, hat zu einer Situation geführt, in der Betriebsgewerkschaftsvorsitzende häufig aus dem Managementpersonal selbst rekrutiert werden (siehe etwa Chen 2009; Metcalf/Li 2005).⁷ Dies hat das Misstrauen in die Gewerkschaften vielmehr noch erhöht und daher bis dato auch keine ermächtigenden Auswirkungen im Falle von Streiks gehabt.

3.2 Direktwahlen betrieblicher GewerkschaftsvertreterInnen

Der anhaltende Druck von unten hat die unter WanderarbeiterInnen fehlende Glaubwürdigkeit des ACGB offengelegt (Interview 4) und Experimente mit der Direktwahl von GewerkschaftsvertreterInnen auf Betriebsebene vorangetrieben, die bisher vom Management oder Gewerkschaftseinheiten auf höherer Ebene ernannt worden waren. Howell (2008: 845) zufolge zielen die bereits ab Mitte der 1990er Jahre erstmals erprobten Direktwahlen darauf, „die Herausbildung einer Schicht von Gewerkschaftskadern an der Basis zu fördern, die den Interessen der ArbeiterInnen Vorrang gegenüber jenen der Partei und/oder nationalen Interessen geben. Im Kern handelt es sich um einen behutsamen Versuch, die Gewerkschaft von innen heraus zu demokratisieren und sie von einem im Dienste der Partei stehenden Verwaltungsapparat in eine wirksame Interessenvertretung umzuwandeln.“

In der praktischen Umsetzung gelten für die Direktwahlen von GewerkschaftsvertreterInnen jedoch strenge Auflagen, die bestreikte Betriebe und Fabriken ab einer bestimmten Größe von den Experimenten ausschließen (Pringle 2011: 165f). Zudem ist der demokratische Gehalt der Wahlen durch Wahlkommissionen eingeschränkt, deren Aufgaben die genaue Überprüfung und Vorselektierung der KandidatInnen umfassen.

Wie gewöhnlich in China, gibt es allerdings auch hier Ausnahmen. Pringles Untersuchung von Gewerkschaftswahlen in der Provinz Zhejiang verweist etwa auf unterschiedliche Verfahrensansätze, von denen zumindest eine die freie Nominierung und Wahl von KandidatInnen (*hai xuan*) zuließ (ibid.: 174). Vor allem einige Experimente in der jüngeren Vergan-

genheit, die in direktem Zusammenhang mit Arbeitskämpfen stehen, haben die bisher vorherrschenden Auflagen ignoriert. Während derartige aufgrund von Streiks durchgeführte Wahlen weiterhin durch das Management bzw. durch bürokratische Interventionen von übergeordneten Gewerkschaftseinheiten manipuliert werden können, weisen sie dennoch ein höheres Maß an Glaubwürdigkeit auf.

Zu betonen ist hierbei, dass streikende ArbeiterInnen in den letzten zehn Jahren vermehrt selbstbestimmte und rechenschaftspflichtige Interessenvertretungen verlangen. Die Forderung nach einer „Reorganisation“ der bestehenden Betriebsgewerkschaft während der vieldiskutierten Streikwelle im Jahr 2010 stellte in diesem Zusammenhang weniger einen Wendepunkt als den Ausdruck einer bereits länger andauernden Entwicklung dar: Im Jahr 2005 artikulierten ArbeiterInnen eines japanischen Betriebs vergleichbare Forderungen, und auch ArbeiterInnen im Hafenterminal von Yantian verlangten – im Gegensatz zum bestehenden „Verein für Angestellte“ – eine repräsentative Gewerkschaft, als sie 2007 die Exporte zum Stillstand brachten (Pringle 2013). Weitere Beispiele hierfür sind die Forderungen bei *Reebok* im Jahr 2002 (CLNT 2007), 2005 bei *Uniden* (CLB 2005), 2006 bei *Wal-Mart* (Pringle/Clarke 2011), 2007–2008 bei *Ole Wolff Electronics* (GM 2008) sowie bei *OHMS* im Jahr 2012 (Ramzy 2012).

Die Zunahme der direkt den ACGB ins Visier nehmenden Streikhandlungen führte zu proaktiveren Reaktionen. Im Mai 2012 etwa kündigte der Gewerkschaftsbund in Shenzhen (Shenzhen Federation of Trade Unions, SFTU) an, dass Direktwahlen von Betriebsgewerkschaften in 163 Unternehmen mit mehr als Tausend Beschäftigten abgehalten werden. Dies stellte eine bemerkenswerte politische Maßnahme dar und öffnete für AktivistInnen auch Räume zur Organisation am Arbeitsplatz. Mit Blick auf die Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten legen Untersuchungen jedoch nahe, dass Gewerkschaftswahlen weniger wirksam als die ihnen zugrundeliegenden Streiks sind. So zeigten etwa studentische ForscherInnen der Arbeits-NGO „Students and Scholars Against Corporate Misbehaviour“ (SACOM) im Oktober 2013 in einem offenen Brief an den SFTU auf, dass zwar „einige Betriebsgewerkschaften in einigen Bereichen gut agieren, insofern etwa tatsächlich Wahlen durchgeführt werden“, jedoch nur zwei der fünf von ihnen verdeckt untersuchten Fabriken effektive Gewerkschaften aufwiesen (SACOM 2013). Dennoch zeigt sich, dass

die Dynamik der Arbeitskämpfe und die gesammelten Erfahrungen mit der Wahl von Betriebsgewerkschaften zu einer Ausweitung der von ArbeiterInnen offen artikulierten Ansprüche gegenüber Interessenvertretungen geführt haben.

3.3 Tarifverhandlungen

Bestimmungen zu betrieblichen Kollektivverhandlungen – oder „Kollektivberatungen“, um den bis vor Kurzem vorherrschenden Begriff zu verwenden – gibt es in China zwar bereits seit dem ersten Gewerkschaftsgesetz von 1992, doch deren Implementierung blieb lange Zeit eine inhaltsleere Formsache (Chan/Hui 2014). Dies begann sich im Kontext der zunehmenden Arbeitskämpfe zu ändern, und die gestiegene Bedeutung von Tarifverhandlungen drückt sich schon alleine darin aus, dass das Arbeitsvertragsgesetz von 2008 hierzu ein gesamtes Kapitel enthält.

Für eine Analyse ihrer konkreten Auswirkungen erscheint es wichtig, die qualitativen Unterschiede zwischen jährlichen Tarifverhandlungen und Kollektivverhandlungen im Falle von Fabrikschließungen oder -verlagerungen zu beachten. Zu Schließungsverhandlungen (*closure bargaining*) kommt es gewöhnlich nach Arbeitsniederlegungen, die durch Gerüchte über Fabrikverlagerungen ausgelöst werden. In Guangdong wurden sie aufgrund der von der Provinzregierung verfolgten Strategie der industriellen Aufwertung (Butollo 2014) zu einem für die Arbeitsbeziehungen prägenden Faktor. In einigen Fällen werden ArbeiterInnen dabei auch von Arbeits-NGOs oder AnwältInnen unterstützt. Obwohl die konkreten Ergebnisse variieren, kann die Durchführung derartiger Kollektivverhandlungen die Verhandlungsfähigkeiten der beteiligten ArbeiterInnen und Gewerkschaften erhöhen, wie das Beispiel der Auseinandersetzungen in der Schuhfabrik *Lide* verdeutlicht: Hier demonstrierten die Beschäftigten in einer Reihe von Streiks zwischen 2014 und 2015, dass sie fähig sind, selbstbestimmt VerhandlungsvertreterInnen zu wählen (Lide Update 2015a). Während des dritten Streiks richteten die ArbeitervertreterInnen einen Solidaritätsfond ein, starteten einen Online-Blog, auf dem letztlich 28 Berichte über die Auseinandersetzung veröffentlicht wurden, und ernannten StreikordnerInnen sowie eigene Medienbeauftragte. Die Verhaftung von ArbeiterInnen und die mangelnde Verlässlichkeit sowie das destruktive Verhalten der Unternehmensleitung bei den Verhand-

lungen führten im April 2015 schließlich zu einer sechstägigen Blockade an den Fabriken durch 300 Beschäftigte, um das Management am Abtransport von Maschinen und Waren zu hindern (Lide Update 2015b). Wie dieser Fall zeigt, können Schließungsverhandlungen wichtige Erfahrungen für die Entwicklung der ArbeiterInnenbewegung vermitteln. Ihre direkten Auswirkungen auf die Fähigkeiten des ACGB, wirksam repräsentative Aufgaben zu übernehmen, bleiben jedoch weitaus umstrittener als im Falle von jährlichen betrieblichen Tarifverhandlungen in Sektoren, in denen ArbeiterInnen aufgrund ihrer Position in den globalen Wertschöpfungsketten über mehr strukturelle Macht verfügen (Silver 2003).

Hinsichtlich der durch den Honda-Streik 2010 ausgelösten Tarifverhandlungen berichtete Chen Weiguang, der frühere Vorsitzende des Gewerkschaftsbunds der Stadt Guangzhou, dass die durchschnittlich ausgehandelten Lohnerhöhungen in den sechs in vollständig ausländischem Besitz stehenden Autozulieferbetrieben Guangzhous für den Zeitraum 2011–2012 15 Prozent betragen – bei einem Durchschnittsgehalt der ProduktionsarbeiterInnen von 3256 Yuan im Jahr 2012. In den größeren und kapitalintensiveren Joint-Venture-Montagewerken stieg das Medianeinkommen im selben Zeitraum um 19 Prozent. Bei einem insgesamt ausgeprägteren Gehaltsgefälle erhöhte sich der Durchschnittslohn auf 5834 Yuan (Chen 2014). Chen betont, dass das Fehlen von Interessenvertretungen für die je spezifischen Gruppen an ArbeiterInnen die Durchführung von Tarifverhandlungen für Betriebsgewerkschaften erschwert, die Streikwelle in der Automobilindustrie aber dennoch wesentlich für die Transformation von symbolischen (*xiangzhengxing*) hin zu genuinen (*huo zhen jia shi*) Kollektivverhandlungen gewesen ist (ibid.). Zugleich weist er offen darauf hin, dass die Förderung von Tarifverhandlungen nach der Streikwelle auch eindeutig einen Versuch darstellte, weitere Störungen durch Streiks zu verhindern: „Er [der Honda-Streik] war erstens eine Demonstration der Macht, die ArbeiterInnen im Kontext der Globalisierung erlangt hatten. Zweitens war er eine Bedrohung für die soziale Stabilität und die Entwicklung der Wirtschaft. Diese zwei Dinge sind eng miteinander verbunden, und sie stellen beide eine Herausforderung für unsere Gewerkschaften und deren zukünftige Entwicklung dar“ (Interview, Beijing, Dezember 2014).

Entgegen der von Chen dargelegten Zielsetzung traten etwa 500 ArbeiterInnen einer Abteilung (*ke*) derselben Honda-Fabrik während der

Lohnverhandlungen im Frühjahr 2013 erneut in Streik, nachdem sich die gewählten VertreterInnen weigerten, das Angebot des Unternehmens über eine Lohnerhöhung von 220 Yuan für die Beschäftigten in den beiden niedrigsten Gehaltsgruppen zu akzeptieren (Interview 5). Die restlichen GewerkschafterInnen stimmten dem Angebot zu und machten die dem Deal widersprechenden VertreterInnen damit angreifbar. Mittels des zehnstündigen, sich über die Tages- und Nachtschicht ziehenden Streiks gelang es jedoch, Zugeständnisse des Managements zu erringen, das eine „klärende Versammlung“ (*shuoming hui*) mit den ArbeiterInnen einberief, auf dem das ursprüngliche Angebot erklärt und nach Meinungen der Beschäftigten gefragt wurde. Letzteren gab das Management umgehend nach, was zu einem verbesserten Angebot von 360 Yuan pro Monat führte (ibid). Auch in diesem Fall wird daher deutlich, dass Streiks bzw. Streikdrohungen den entscheidenden Druck für eine verbesserte und Verantwortung übernehmende Interessenvertretung ausüben, die letztendlich auch in besseren Ergebnissen für die ArbeiterInnen resultieren kann – in deutlichem Gegensatz zu jenen von oben diktierten Reformen, die von einer „lähmende Ideologie der Harmonie“ (Friedman 2012) umgeben sind.

4. Schlussfolgerungen

In diesem Artikel untersuchten wir die Möglichkeiten für eine verbesserte gewerkschaftliche Interessenvertretung in China mittels einer Gegenüberstellung von Reformen „von oben“ und dem Druck der ArbeiterInnenklasse „von unten“. Hierfür haben wir in einem ersten Schritt gezeigt, dass sich der Charakter der Arbeitskämpfe im Verlauf der vergangenen zehn Jahre verändert hat, diese zunehmend die Form von interessenbasierten und erfolgreichen Streiks annehmen, und dieses Handeln der (migrantischen) ArbeiterInnen die treibende Kraft für die Transformation der Arbeitsverhältnisse ist. Im Anschluss daran haben wir anhand der Analyse dreier zentraler Reformbereiche demonstriert, dass der unter Parteiführung stehende ACGB zu Reformen fähig ist, die nicht auf von oben herab gesteuerte Initiativen reduziert werden können: In jenen Bereichen, in denen ein *top-down*-Ansatz vorherrscht – wie im Falle der auf die Aufrechterhaltung von Stabilität zielenden, bürokratisierten Form

der gewerkschaftlichen Organisierung –, sind tatsächlich kaum ermächtigende Effekte für die chinesischen ArbeiterInnen zu erwarten. Allerdings hat die Analyse zugleich verdeutlicht, dass die Implementierung von betrieblichen Gewerkschaftswahlen und Tarifverhandlungen im Falle einer Verknüpfung mit Arbeitskämpfen zu einer verbesserten Interessenvertretung, zu einer Öffnung von Räumen der Organisierung für AktivistInnen am Arbeitsplatz sowie zu einer allgemeinen Zunahme der Organisationsmacht der entstehenden ArbeiterInnenbewegung in China führen kann.

- 1 Im Jahr 2011 wurden 19 Interviews mit chinesischen AkademikerInnen und (NGO-)AktivistInnen in Beijing, Guangzhou, Shenzhen und Hongkong geführt (Fuchs). Von Juli bis August 2013 wurden 12 Interviews mit NGO-MitarbeiterInnen und ArbeitsforscherInnen in Guangzhou, Qingdao und Hongkong geführt. Darüber hinaus wurden im Juli und September 2014 20 ReinigungsarbeiterInnen interviewt (Pringle).
- 2 Da das Streikrecht 1982 aus der chinesischen Verfassung entfernt wurde, sind keine exakten Daten zu Streikhandlungen verfügbar. Statistische Daten zu „Massenvorfällen“ wurden demgegenüber bis 2005 vom Ministerium für öffentliche Sicherheit erhoben und stellen eine hilfreiche Quelle zur Darstellung allgemeiner quantitativer Entwicklungstendenzen dar. Es muss jedoch festgehalten werden, dass die genaue Definition von „Massenvorfällen“ umstritten bleibt (Tanner 2004; Freeman 2010).
- 3 Trotz dieser bislang dominanten räumlichen Charakteristika von migrantischen Arbeitskämpfen ist darauf hinzuweisen, dass in jüngster Vergangenheit auch in Zentral- und Westchina eine relativ deutliche Zunahme an Streiks registriert wurde, die den Trend zunehmender industrieller Verlagerung bzw. staatlicher Investitionen in diese Gebiete widerspiegelt. Elfstrom/Kuruvilla (2014: 465f) argumentieren daher: „In China kommt es überall häufig zu Arbeitskämpfen, das heißt, ein spezifisches regionales Muster ist weniger stark ausgeprägt als bisher angenommen.“
- 4 Lee kontrastiert dies mit „Protesten aus Verzweiflung“ (Lee 2007:35) von ArbeiterInnen in staatlichen Unternehmen, die sich gegen Restrukturierungen bzw. Privatisierungen zur Wehr setzen (siehe auch Cai 2002).
- 5 Konkret stellte Lee (2007: 164) in ihrer Untersuchung drei Hauptgründe für Proteste von WanderarbeiterInnen fest: „(1) nicht ausbezahlte oder zu niedrige Löhne bzw. illegale Lohnreduktionen; (2) gewalttätige Übergriffe der Aufseher oder Verletzungen der Würde; und (3) verweigerte Entschädigungen bei Unfällen am Arbeitsplatz.“
- 6 Darüber hinaus rollte im selben Jahr eine Streikwelle durch die nordchinesische Stadt Dalian, an der 70.000 ArbeiterInnen in 73 unterschiedlichen Betrieben beteiligt waren. Ein jüngeres Beispiel ist der Streik von TaxifahrerInnen in mindestens sechs Städten im Januar 2015 (Jacobs 2015).

- 7 Diese Abhängigkeit vom Management wird dadurch verstärkt, dass alle betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen auf der Gehaltsliste des Unternehmens stehen und über keinen Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen verfügen (Grassi 2008: 147).

Literatur

- ACFTU (2010): Guanyu xin shengdai nongmingong wenti de yanjiu baogao (Forschungsbericht zur neuen Generation von WanderarbeiterInnen). <http://acftu.people.com.cn/GB/11921899.html>, 10.1.2012.
- ACFTU (2014): ACFTU seeks to organize all workers into unions. <http://en.acftu.org/28739/201405/23/140523150246365.shtml>, 15.6.2015.
- AFL-CIO (2005): Democratizing the Global Economy: Empowering Workers, Building Democracy, Achieving Shared Prosperity. http://www.aflcio.org/content/download/6904/74567/file/res_6.pdf, 15.6.2015.
- Butollo, Florian (2014): The End of Cheap Labour? Industrial Transformation and „Social Upgrading“ in China. Frankfurt/New York: Campus.
- Butollo, Florian/ten Brink, Tobias (2012): Challenging the Atomization of Discontent. Patterns of Migrant-Worker Protest in China during the Series of Strikes in 2010. In: *Critical Asian Studies* 44 (3), 419-440.
- Cai, Yongshun (2002): The Resistance of Chinese Laid-off Workers in the Reform Period. In: *The China Quarterly* 170, 327-344.
- Chan, Anita (2001): China's Workers Under Assault: The exploitation of labor in a globalizing economy. New York: M.E. Sharpe.
- Chan, Anita (Hg.) (2011): Walmart in China. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Chan, Chris (2008): Neue Muster von ArbeiterInnenprotest in Südchina. In: *Peripherie III*, 301-327.
- Chan, Chris (2010): The Challenge of Labour in China: Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories. New York: Routledge.
- Chan, Chris/Pun, Ngai (2009): The Making of a New Working Class? A Study of Collective Action of Migrant Workers in South China. In: *The China Quarterly* 198, 287-303.
- Chan, Chris/Hui, Elaine (2014): The Development of Collective Bargaining in China: From „Collective Bargaining by Riot“ to „Party State-led Wage Bargaining“. In: *The China Quarterly* 217, 221-242.
- Chang, Dae-Oup (2009): Informalising Labour in Asia's Global Factory. In: *Journal of Contemporary Asia* 39 (2), 161-179.
- Chang, Kai (2015): Renli ziyuan jinnian de zui da tiaozhan shi laodong guanxi (The biggest challenge facing human resource management this year is labour relations). <http://finance.sina.com.cn/hy/20150122/175721365624.shtml>, 15.6.2015.

- Che, Jiahua/Qian, Yingyi (1998): Institutional Environment, Community Government and Corporate Governance: Understanding China's Township-Village Enterprises. In: *The Journal of Law, Economics and Organization* 14 (1), 1-23.
- Chen, Chih-Jou Jay (2013): Die Zunahme von Arbeitskonflikten in China: Ein Vergleich von ArbeiterInnenprotesten in verschiedenen Sektoren. In: Egger, Georg/Fuchs, Daniel/Immervoll, Thomas/Steinmassl, Lydia (Hg.): *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt*. Wien: Mandelbaum, 78-105.
- Chen, Feng (2009): Union Power in China. Source, Operation, and Constraints. In: *Modern China* 35 (6), 662-689.
- Chen, Weiguang (2014): Gaige he wanshan gonghui gongzuo tixi cujin gongzi laozi gongjuezhi ke chixu fazhan (Reforming and perfecting the trade union work system for the promotion of a sustainable development of the labour-capital social partnership). In: Yan, Hui (Hg.): *Zhongguo gonghui laodong guanxi yanjiu (2013) (Research on Chinese trade unions and labour relations 2013)*. Beijing: Guangming Ribao Chubanshe.
- CLB (China Labour Bulletin) (2005): More than 10,000 striking workers at Japanese-invested Wal-Mart supplier demand right to set up trade union. <http://www.clb.org.hk/en/content/more-10000-striking-workers-japanese-invested-wal-mart-supplier-firm-shenzhen-demand-right>, 25.5.2015.
- CLB (China Labour Bulletin) (2011): Unity is Strength: The Workers' Movement in China 2009-2011. http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/unity_is_strength_web.pdf, 15.6.2015.
- CLB (China Labour Bulletin) (2014): Searching for the Union. The Workers' Movement in China 2011-2013. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf, 30.9.2014.
- CLNT (China Labour News Translations) (2007): Democratic Trade Union Election in Reebok Supplier Factory: Five Year Update. <http://www.clntranslations.org/article/24/democratic-trade-union-election-in-reebok-supplier-factory-five-year-update>, 26.5.2015.
- Cooney, Sean/Biddulph, Sarah/Zhu Ying (2013): *Law and Fair Work in China*. London: Routledge.
- De Cieri, Helen/Zhu, Jiahua Cherrie/Dowling, Peter J. (1998): The reform of employee compensation in China's industrial enterprises. Centre for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series 118, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/118>, 15.6.2015.
- Elfstrom, Manfred, & Sarosh Kuruvilla (2014): The Changing Nature of Labour Unrest in China. In: *ILR Review* 67 (2), 453-480.
- Freeman, Will (2010): The accuracy of China's „mass incidents“. In: *Financial Times*, 2.3.2010, <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/9ee6fa64-25b5-11df-9bd3-00144feab49a.html#axzzIfCutXG7D>, 10.2.2015.

- Friedman, Eli (2012): China in Revolt. In: Jacobin. <http://jacobinmag.com/2012/08/china-in-revolt/>, 15.6.2015.
- Fuchs, Daniel (2015): Das neue „Epizentrum weltweiter Arbeiterunruhe“? Klassenzusammensetzung und Arbeitskämpfe in China seit den 1980er Jahren. In: *Peripherie* 138/139 (forthcoming).
- Gallagher, Mary Elizabeth (2005): *Contagious Capitalism: Globalization and the Politics of Labor in China*. Princeton: Princeton University Press.
- GM (Globalization Monitor) (2008): The struggle of a self-organized trade union in China. <http://globalmon.org.hk/tags/ole-wolff>, 23.5.2015.
- Grassi, Sergio (2008): Die neuen Aufgaben der chinesischen Gewerkschaften. In: *China aktuell* 1/2008, 139-161.
- Han, Jun (Hg.) (2009): *Zhongguo nongmingong zhanlüe wenti yanjiu* (Strategic Research on China's Migrant Workers). Shanghai: Shanghai yuandong chubanshe.
- Hao Ren u.a. (2014): *Streiks im Perlflossdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken*. Wien: Mandelbaum.
- Howell, Jude A. (2008): All-China Federation of Trade Unions beyond Reform? The Slow March of Direct Elections. In: *The China Quarterly* 196, 845-863.
- IHLO (2004): ACFTU 14th Congress: The stalemate continues. <http://www.ihlo.org/LRC/ACFTU/000204.html>, 15.6.2015.
- Jacobs, Andrew (2015): Strikes by Taxi Drivers Spread Across China. In: *The New York Times*, 14.1.2015, http://www.nytimes.com/2015/01/15/world/asia/taxi-strikes-spread-across-china.html?_r=0, 15.6.2015.
- Kuruvilla, Sarosh/Lee, Ching Kwan/Gallagher, Mary Elizabeth (2011): Introduction and Argument. In: Dies. (Hg.): *From Iron Rice Bowl to Informalisation. Markets, Workers, and the State in a Changing China*. Ithaca: ILR Press, 1-14.
- Lee, Ching Kwan (2007): *Against the Law: Labor Protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University of California Press.
- Leung, Pak Nang/Pun, Ngai (2009): The Radicalisation of the New Chinese Working Class: a case study of collective action in the gemstone industry. In: *Third World Quarterly* 30 (3), 551-565.
- Leung, Parry/So, Alvin (2012): The Making and Remaking of the Working Class in South China. In: Carrillo, Beatriz/Goodman, David (Hg.): *China's Peasants and Workers: Changing Class Identities*. Cheltenham: Edward Elgar, 85-100.
- Lide Update (2015a): Lide Update 28. <http://www.weibo.com/p/1001603843556757369247>, 23.5.2015.
- Lide Update (2015b): Lide Update 16. <http://www.weibo.com/p/1001603834006134222688>, 22.5.2015
- Metcalf, David/Li, Jianwei (2005): *Chinese Unions: Nugatory or Transforming? An Alice Analysis*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Discussion Paper No 708.

- Ngok, Kinglun (2008): The Changes of Chinese Labor Policy and Labor Legislation in the Context of Market Transition. In: *International Labor and Working Class History* 73, 45-64.
- People's Daily Online (2012): A national conundrum. english.peopledaily.com.cn/90882/7725198.html, 30.9.2014.
- Perry, Elizabeth J. (1995): Labor's battle for political space: the role of workers' associations in contemporary China. In: Davis, Deborah S./Kraus, Richard/Naughton, Barry/Perry, Elizabeth J. (Hg.): *Urban spaces in contemporary China. The potential for autonomy and community in post-Mao China*. Cambridge: Cambridge University Press, 302-325.
- Pringle, Tim (2011): *Trade Unions in China. The Challenge of Labour Unrest*. London: Routledge.
- Pringle, Tim (2013): Reflections on Labor in China: From a Moment to a Movement. In: *The South Atlantic Quarterly* 112 (1), 191-202.
- Pringle, Tim (2016): Harmony on Whose Terms? Putting the (Working Class) Back in to Class Compromise. In: *Globalizations* (forthcoming, June 2016).
- Pringle, Tim/Clarke, Simon (2011): *The Challenge of Transition: Trade unions in Russia, China and Vietnam*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Pun, Ngai (2005): *Made in China: Women Factory Workers in a Global Workplace*. London: Duke University Press.
- Pun, Ngai/Lu, Huilin (2010): Unfinished Proletarianization: Self, Anger, and Class Action among the Second Generation of Peasant-Workers in Present-Day China. In: *Modern China* 36 (5), 493-519.
- Qiu, Jack Linchuan (2009): *Working-Class Network Society. Communication Technology and the Information Have-Less in Urban China*. Cambridge/London: MIT Press.
- Ramzy, Austin (2012): A labor strike in China offers hope for a more democratic future. In: *Time*, 8.7.2012. <http://world.time.com/2012/07/08/a-labor-strike-in-southern-china-offers-hope-for-a-more-democratic-future>, 2.5.2015.
- Reuters (2012): China sets target of average 13 percent annual minimum wage rise. <http://www.reuters.com/article/2012/02/08/us-china-economy-jobs-idUSTRE8I70DY20120208>, 15.6.2015.
- SACOM (2013): Power to the workers – Envisioning the Progress and Limitations of the Direct Elections of Shenzhen Enterprise Trade Unions by College Students from Nine Universities. <http://clb.org.hk/en/sites/default/files/Image/general/Chinese%20Student%20Trade%20Union%20Report%202013.pdf>, 12.5.2015.
- Schucher, Gunther (2006): Das Gespenst geht um in China – das Gespenst sozialer Instabilität. In: *China aktuell* 5/2006, 47-63.
- Sheehan, Jackie (1998): *Chinese Workers: A New History*. London: Routledge.
- Sheldon, Peter/Kim, Sunghoon/Li, Yiqiong/Warner, Malcom (Hg.) (2011): *China's Changing Workplace: Dynamism, diversity and disparity*. Abingdon: Routledge.

- Silver, Beverly (2003): *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.
- State Council Information Office (2002): *Zhongguo laodong yu shebao baipishu* (White Paper on Labour and Social Security in China). http://www.china.org.cn/e-white/20020429_15.6.2015.
- Tanner, Murray Scot (2004): China Rethinks Unrest. In: *The Washington Quarterly* 27 (3), 137-156.
- Unger, Jonathan (2013): Die Veränderung der Arbeits- und Lebensbedingungen chinesischer WanderarbeiterInnen und ihre Auswirkungen auf Arbeitskonflikte. In: Egger, Georg/Fuchs, Daniel/Immervoll, Thomas/Steinmassl, Lydia (Hg.): *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt*. Wien: Promedia, 23-34.
- Unger, Jonathan/Beaumont, Diana/Chan, Anita (2011): Did Unionization Make a Difference? Work Conditions and Trade Union Activity at Chinese Walmart Stores. In: Chan, Anita (Hg.): *Walmart in China*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 217-238.
- Wang, Kan (2008): A changing arena of industrial relations in China. What is happening after 1978. In: *Employee Relations* 30 (2), 190-216.
- Wang, Kan (2011): Collective Awakening and Action of Chinese Workers: The 2010 Auto Workers' Strike and its Effects. In: *Sozial.Geschichte Online* 6/2011, 9-27, http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-29001/03_WangKan_Strike.pdf, 15.6.2015.
- Wedeman, Andrew (2009): Enemies of the state: mass incidents and subversion in China. APSA 2009 Toronto Meeting Paper. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1451828, 10.2.2015.
- Wenten, Frido (2011): Restructured Class-Relations since 1978. In: Scherrer, Christoph (Hg.): *China's Labor Question*. München: Rainer Hampp Verlag, 28-48.
- Wong, Han Chun (2015): China Aims to Soothe Labour Unrest. New directive calls fostering labor peace an „urgent task“. In: *Wall Street Journal* 8.4.2015, <http://www.wsj.com/articles/china-aims-to-soothe-labor-unrest-1428478396>, 15.6.2015.
- Wright, Erik Olin (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: *American Journal of Sociology* 4/2000, 957-1000.
- You, Ji (1998): *China's Enterprise Reform: Changing State/Society Relations after Mao*. London: Routledge.
- Yu, Jianrong (2007): *Zhongguo de saoluan shijian yu guanzhi weiji* (China's Riots and its Management Crisis). <http://www.chinaelections.org/newsinfo.asp?newsid=118361>, 2.12.2011.
- Zhu, Ying (2002): Economic Reform and Labour Market Regulation in China. In: Cooney, Sean/Lindsey, Tim/Mitchell, Richard/Zhu, Ying (Hg.): *Law and Labour Market Regulation in East Asia*. London: Routledge, 157-184.

- ZLTN (Zhongguo laodong tongji nianjian, China Labour Statistical Yearbook) (2013). Beijing: Zhongguo tongji chubanshe (China Statistics Press).
- Zou, Zhongzheng/Qin Wei (2001): Zhengfu, qiye he jiating zai Chengdu shi xiagang nügong de shehui zhichi wangluo zhong de zuoyong (The role of government, enterprises and families in the social support networks of laid-off women workers in Chengdu). In: Renkou yu Jingji (Population and Economics) 6/2001, 55-60.

Interviews

- Interview 1: Arbeitsforscher, Hongkong, August 2011.
- Interview 2: NGO-Mitarbeiterin, Guangzhou, Juli 2013.
- Interview 3: Anwalt für Arbeitsrecht, Shenzhen, Juli 2013.
- Interview 4: Chen Weiguang, ehemaliger Vorsitzender des Gewerkschaftsbunds der Stadt Guangzhou, Beijing, Dezember 2014.
- Interview 5: Arbeitervertreter, Guangzhou, Juli 2013.

Abstract

Vor dem Hintergrund der wachsenden Militanz chinesischer ArbeiterInnen untersucht der vorliegende Artikel, wie der unter Parteiführung stehende All-Chinesische Gewerkschaftsbund (ACGB) auf die entstehende ArbeiterInnenbewegung reagiert hat und welche Potenziale für eine verbesserte Interessenvertretung chinesischer (Wander-)ArbeiterInnen existieren. Hierfür zeigen wir zum einen, dass sich der Charakter von Arbeitskämpfen im Verlauf der vergangenen zehn Jahre verändert hat und dieses Handeln (migrantischer) ArbeiterInnen die treibende Kraft für die Transformation der Arbeitsverhältnisse ist. Zum anderen wird anhand der Analyse dreier zentraler Reformbereiche demonstriert, dass der ACGB zu Reformen fähig ist, die nicht auf Vorgaben des Parteistaats reduzierbar sind und – wenn sie mit Arbeitskämpfen verbunden sind – zu einer Erhöhung der Organisationsmacht von ArbeiterInnen in China führen können.

Against the background of rising labour militancy in China, this article examines the responses of the Party-led All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) to the nascent labour movement and the possibility of improved union representation for Chinese (migrant) workers. We set out by showing that the nature of labour unrest in China has been changing over the last decade, and that (migrant) labour agency is the main driving force for the transformation of labour relations. Focusing on the analysis of three major reform areas, it is then demonstrated that the ACFTU is capable of reform that is not solely driven by party-state initiatives and that can – when linked to the presence of labour unrest – result in an increase of the organisational power of workers in China.

Tim Pringle
SOAS, University of London
tp21@soas.ac.uk

Daniel Fuchs
SOAS, University of London
daniel_fuchs@soas.ac.uk

DARIO AZZELLINI

**Besetzen, Widerstand leisten, produzieren –
Betriebsbesetzungen in Argentinien, Brasilien,
Uruguay und Venezuela**

In Lateinamerika wurden in den vergangenen 15 Jahren Hunderte Betriebe von ArbeiterInnen besetzt und in Selbstverwaltung überführt. Am bekanntesten ist der Fall Argentinien, wo Betriebsbesetzungen in den 1990er Jahren ihren Anfang nahmen und in Folge der Krise von 2000/2001 stark anstiegen und zu einer Bewegung wurden. Weniger bekannt ist, dass es auch in Brasilien, Uruguay und Venezuela zu umfangreichen „Rückgewinnungen“ von Betrieben durch ArbeiterInnen kam (Azzellini 2012a; 2012b; Chedid et al. 2013; Novaes/Sarda 2012; Rieiro 2015). Diese Form von Arbeitskampf entstand und entsteht nach wie vor in erster Linie durch die Eigeninitiative der ArbeiterInnen angesichts des Ausbleibens gewerkschaftlicher Gegenwehr. Im vorliegenden Beitrag wird die Entwicklung der Betriebsbesetzungen und der Kämpfe um Arbeiterselbstverwaltung in Argentinien, Brasilien, Uruguay und, in eingeschränkterem Maße, Venezuela betrachtet. Dabei geht es zentral um die Frage nach dem transformatorischen Potenzial der Betriebsbesetzungen zur Produktion unter Arbeiterkontrolle. Dazu wird das Verhältnis zwischen den Praktiken der Betriebsbesetzungen und dem Selbstverständnis und der Praxis der Gewerkschaftsorganisationen untersucht, das Verhältnis zwischen Betriebsbesetzungen und anderen populären Bewegungen und welchen Einfluss die zur Regelung der Situation von den Regierungen erlassenen Gesetze und Maßnahmen auf die Betriebsbesetzungen haben.

Die Besonderheit der Betriebsbesetzungen und der Betriebe unter Arbeiterkontrolle liegt darin, dass – im Unterschied zur Gewerkschaft oder politischen Gruppierung – während der Besetzung oder in der Versammlung des Betriebes unter Arbeiterkontrolle alle ArbeiterInnen zusammen-

kommen (Interview Ruggeri, 15.1.2015). Ganz ähnliche Feststellungen finden sich schon bei den deutschen und österreichischen RätekommunistInnen zu Beginn des 20. Jahrhunderts, die feststellten, dass die Parteizugehörigkeit in der allgemeinen Arbeiterversammlung im Betrieb keine Rolle mehr spiele, da alle ArbeiterInnen dort zusammenkommen. Der italienische Aktivist und Philosoph Antonio Gramsci wiederum traf, aufgrund seiner Erfahrung mit den Betriebsbesetzungen und Räten in Turin (Ende 1919 waren in Turin nahezu alle Fabriken von ArbeiterInnen besetzt und 120.000 ArbeiterInnen in Räten organisiert, die die Fortführung der Produktion organisierten) die Feststellung, dass, während Partei oder Gewerkschaft nur gewisse Klassenfraktionen vereinten, der Fabrikrat eine „gesellschaftliche, eine Klasseninstitution“ sei. „Die Berechtigung des Fabrikrats liegt in der Arbeit, in der industriellen Produktion, in einem dauerhaften Zustand und nicht bloß im Lohn, in der Klasseneinteilung – einem vorübergehenden Zustand, der ja gerade abgeschafft werden soll. Deshalb verwirklicht der Rat die Einheit der Arbeiterklasse [...]“ (Gramsci 1967: 42).

Die Finanzkrise Argentiniens 2000/01, die sich schnell in eine ökonomische, soziale und politische Krise verwandelte, stellte den Startschuss für die – mit Höhen und Tiefen – bis heute anhaltende Welle von Betriebsbesetzungen zur Produktion in Arbeiterselbstverwaltung dar (Ruggeri et al. 2014; Sitrin 2012). Die Krise erfasste auch die stark mit Argentinien verknüpfte Wirtschaft Uruguays und führte dort ebenfalls zu Betriebsbesetzungen (Rieiro 2015). Brasilien war in geringerem Maße von der Krise betroffen, aber auch dort kam es zu Besetzungen (Chedid et al 2013; Sardá/Novaes 2012). Venezuela war hingegen in den gleichen Jahren nicht so sehr von einer direkten Wirtschaftskrise betroffen, sondern vielmehr von den wirtschaftlichen Folgen einer politischen Krise. Nationale und transnationale Unternehmen zogen massiv Kapital ab und schlossen Betriebsstätten, da sie die von der 1999 ins Amt gekommenen Regierung Hugo Chávez erlassenen Ressourcen-, Steuer-, Arbeits- und Sozialpolitiken nicht akzeptieren wollten und mittels ökonomischen Drucks die Regierung zu stürzen versuchten. Im Rahmen der sozial und politisch polarisierten gesellschaftlichen Auseinandersetzung kam es auch in Venezuela zu zahlreichen Betriebsbesetzungen durch ArbeiterInnen und zu Enteignungen seitens der Regierung (Azzellini 2010, 2012b).

Zu der aktuellen Krise seit 2008 und den Krisenfolgen lassen sich für die hier untersuchten Länder keine verallgemeinernden Aussagen treffen. Die genannten Länder waren von der Krise 2008 zunächst kaum oder gar nicht betroffen und sind in der Folge im unterschiedlichen Maß von verschiedenen Krisenfaktoren heimgesucht worden. Mit einigen Jahren Verzögerung ist aber seit etwa 2010/11 Argentinien spürbar davon betroffen und Brasilien seit 2013, während Venezuela zwar durchgehend seit 2000 Betriebsschließungen infolge der politischen Klassenauseinandersetzungen verzeichnete, aber erst mit dem starken Verfall der Erdölpreise seit der zweiten Hälfte 2014 in eine schwere Wirtschaftskrise geriet. Allgemein kann dennoch festgestellt werden, dass die Betriebsbesetzungen eine Konsequenz der strukturellen Krise des Kapitalismus (generell der Widerspruch Arbeit–Kapital und aktuell v.a. die strukturelle Überakkumulation des Kapitals, die fortschreitende Entwertung der Arbeit und die Dominanz des Finanzkapitals) sind. In Uruguay hingegen ist die Wirtschaft mittlerweile stark auf agro-industrielle Exporte und den Umbau in einen Finanz- und Dienstleistungsstandort fokussiert, sodass die internationale Krise bis Anfang 2015 nicht zu umfangreicheren Betriebsschließungen geführt hat.

Dennoch kann in allen vier Ländern eine Bewegung von „Rückerobernten Betrieben unter Arbeiterkontrolle“ (RBA), wie die hier behandelten Betriebe im Folgenden genannt werden, ausgemacht werden. Der Begriff ist vom Spanischen *Empresas Recuperadas por sus Trabajadores*, ERT, abgeleitet, der in Argentinien definiert wurde und von ForscherInnen aus Brasilien und Uruguay übernommen wurde. Als RBA werden Betriebe bezeichnet, die zuvor als kapitalistische Unternehmen existierten und deren Schließung oder Bankrott zu einem Kampf der ArbeiterInnen um eine Übernahme unter kollektiver ArbeiterInnenselbstverwaltung geführt hat. Neben einem Prozess der Wiederinbetriebnahme sind also die Anstrengungen von den ArbeiterInnen zugunsten einer von kollektiven Entscheidungsstrukturen geprägten Unternehmensform ausschlaggebend. Ein RBA ist ein sozialer und ökonomischer Prozess (CDER 2014; Chedid et al 2013: 27, 30).

Die Übernahme von Betrieben in ArbeiterInnenselbstverwaltung ist historisch nicht neu. Dies ist seit der Pariser Kommune und vor allem seit Beginn des 20. Jahrhunderts in unterschiedlichsten Krisen und Umbrüchen der Fall gewesen (Azzellini/Ness 2012; Azzellini 2015a; Mandel 1971).

Während sich jedoch die meisten Besetzungen und Übernahmen in Selbstverwaltung der vergangenen einhundert Jahre im Rahmen von Offensiven der ArbeiterInnenklasse und revolutionärer Kräfte abspielten, fanden die Besetzungen der vergangenen anderthalb Jahrzehnte aus einer defensiven Situation heraus statt. Was Ruggeri für den argentinischen Fall feststellt, trifft mit graduellen Unterschieden auf den Rest Lateinamerikas zu (und im Rahmen der aktuellen Krise auch auf Europa, siehe Azzellini 2015b): „Wir können als besondere Charakteristik die Entwicklung von Prozessen der Arbeiterselbstverwaltung unter sehr schwierigen und rein defensiven Bedingungen feststellen sowie den Widerstand gegen den Verlust der Arbeitsplätze in einem Kontext allgemeiner Krise, ohne bedeutende Unterstützung oder Linderung von Seiten von Parteien, Gewerkschaften oder staatlicher Programme. Es handelt sich um Prozesse der Selbstverwaltung, welche zu Beginn nicht aus revolutionärem oder antikapitalistischem Willen entstehen, sondern aus der Situation der Not und Verlassenheit, in der sich die Arbeiter befanden“ (Ruggeri 2014b: 15). Im Rahmen einer strukturellen Krise des Kapitalismus und eingebettet in eine Krise der traditionellen Gewerkschaftsbewegung, die der rasanten Entrechtung und Verelendung von Arbeit kaum etwas entgegenzusetzen hat, ergreifen ArbeiterInnen die Initiative in einer Situation der Niederlage. Es handelt es sich um genuine und selbstorganisierte Arbeitskämpfe mit denen die ArbeiterInnen Neuland betreten. Die ArbeiterInnen verfügen persönlich nicht über vorangehende Erfahrungen im Kampf um die Übernahme der Produktionsstätte und in der Unternehmensorganisation, auf die sie sich stützen könnten. Sie haben nie zuvor daran gedacht, ihren Betrieb zu besetzen, um unter Arbeiterkontrolle zu produzieren.

Die Ausgangsbedingungen für RBA sind denkbar schlecht. In der Regel haben die Produktionsbetriebe einen überalterten und schadensanfälligen Maschinenpark. Häufig hat der Eigentümer in der Zeit vor der Schließung Maschinen verkauft oder verlegt. Von ArbeiterInnen selbstverwaltete Betriebe verfügen über weniger (oder gar kein) Kapital als privatkapitalistische Betriebe und haben auch weniger oder keinen Zugang dazu. Häufig bleiben Zulieferer und Vertriebsnetze der Betriebe nicht erhalten, und nicht selten bestehen bei diesen noch Schulden vom Alteigentümer, die die Unternehmen beglichen sehen wollen, bevor sie wieder liefern. In den RBA sind es meist die älteren ArbeiterInnen, die dableiben, während

jüngere und besser qualifizierte das Unternehmen verlassen, da sie sich woanders eine bessere Zukunft erhoffen (Azzellini 2012b; CDER 2014; Chedid et al 2013: 87, 94, 145; Interview Martí, 3.2.2015; Sardá/Novaes 2012). Schließlich müssen die von ArbeiterInnen geführten Betriebe auf dem kapitalistischen Markt mit in- und ausländischen Unternehmen konkurrieren. Im Kapitalismus einen Betrieb aufzubauen, der nicht strikt der Logik des Kapitalismus folgt, demokratische Entscheidungsstrukturen hat und angemessene Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen bietet, ist außerordentlich schwierig. Entgegen der allgemein weit verbreiteten Annahme, RBA bzw. generell von ArbeiterInnen übernommene Betriebe seien häufiger von der Schließung betroffen als privatkapitalistische Betriebe, hat eine Untersuchung in Argentinien gezeigt, dass RBA eine durchschnittlich längere Lebensdauer als gewöhnliche kapitalistische Privatunternehmen haben. So stellte das CDER fest, dass von 205 RBA, die 2010 untersucht worden waren, bis Ende 2013 nur sechs ihre Pforten schlossen (CDER 2014: 13).

Nahezu alle besetzten Betriebe nehmen, seien es jene in den hier benannten Ländern Südamerikas oder in anderen Ländern auf anderen Kontinenten, die juristische Form von Genossenschaften an (außer Venezuela, s.u.). Dies passiert, obwohl viele ArbeiterInnen gegenüber traditionellen Genossenschaften Misstrauen hegen, da die gesetzlich vorgesehenen Regelungen keine horizontale demokratische Selbstverwaltung aller ArbeiterInnen garantieren und zudem in den meisten Ländern Negativeffahrungen mit Scheingenossenschaften bestehen (Azzellini 2012a; Interview Ruggeri, 11.2.2015). Die RBA werden zu Genossenschaften, weil keine andere legale Form kollektiver Unternehmensführung existiert. Daher ist es notwendig, zwischen Genossenschaften und den RBA zu unterscheiden.

(a) Im Falle der RBA findet ein Prozess statt, der hierarchisch-kapitalistisch organisierte Betriebe (Produktion oder Dienstleistungen), deren primäres Ziel es ist, den aus der Ausbeutung von Lohnarbeit erzielten Mehrwert zu steigern und abzuschöpfen, in demokratisch selbstverwaltete Betriebe verwandelt. Zugleich findet auch eine Umwandlung des Privateigentums an Produktionsmitteln in kollektives Eigentum an Produktionsmitteln statt. Die Form, in der dieser Prozess abläuft, stellt auch das Privateigentum an Produktionsmitteln infrage. Dieser Vorgang ist in Genossenschaften nur selten der Fall.

(b) Die RBA entstehen aus dem Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit, aus einer Situation des Arbeitskampfes und nicht wie Genossenschaften oder Initiativen der Solidarökonomie aus einem subjektiven Willensakt. Die Umstände und Konsequenzen sind gänzlich andere: Die ArbeiterInnen entwickeln mit den RBA eine kollektive Antwort auf den Angriff des Kapitals und tun dies ausgehend von ihrer Arbeit, ihrer Arbeitsstätte und durch einen Akt, der ihre Identität als ArbeiterInnen reaffirmiert und zugleich deutlich macht, dass eine andere Art zu arbeiten möglich ist. Durch diese Erfahrung der Konfliktivität und des Klassenkampfes ist der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit eine zentrale Säule, und so reaffirmiert sich die Identität der ArbeiterInnen als ArbeiterInnen ohne Chef (Ruggeri 2014b: 16).

Zu Beginn lehnten die meisten traditionellen Gewerkschaften Betriebsbesetzungen zur Übernahme unter Selbstverwaltung ab oder reagierten schlichtweg nicht auf die Besetzungen. Gewerkschaften vertreten aus ihrer Logik heraus LohnempfängerInnen gegenüber ArbeitgeberInnen. Sie verstehen sich als Vermittler zwischen Arbeit und Kapital. Sie agieren selten in Konflikten außerhalb des legalen Konfliktlösungsrahmens, denn sie sind auf die offizielle und legale Anerkennung ihrer Vermittlerrolle angewiesen. Gewerkschaften engagieren sich selten in Konflikten, die keinen anerkannten Abschluss unter ihrer Vermittlerrolle garantieren. Im Falle von Besetzungen, um Betriebe vor der endgültigen Schließung zu retten und in Selbstverwaltung weiterzuführen, handelt es sich nach der traditionellen Logik von Gewerkschaften um bereits verlorene Schlachten, in denen ein allseits anerkanntes Ergebnis infolge der gewerkschaftlichen Vermittlung nicht garantiert ist. Es gibt zudem keine Lohnabhängigen mehr, und selbst ein positiver Ausgang würde die ArbeiterInnen aus der Lohnabhängigkeit und somit auch aus dem Kreis der traditionellen Gewerkschaftsklientel herausführen. Wie Lynd und Lynd feststellen: „Der Zweck von Gewerkschaften ist ArbeiterInnen zu helfen, ihre Arbeitskraft so vorteilhaft wie möglich zu verkaufen. Gewerkschaften werden immer für diesen Zweck gebraucht werden. Doch während Gewerkschaften notwendig sind, sind sie nicht ausreichend“ (Lynd/Lynd 2000: 1). Wie aber im Einzelnen beschrieben, haben im Laufe der Zeit einige Gewerkschaften in verschiedenen Ländern und Sektoren unterschiedlich auf die Betriebsbesetzungen mit dem Ziel der Selbstverwaltung reagiert und in diversen Fällen eine wichtige Unterstützerrolle eingenommen.

1. Argentinien

Ende 2014 existierten in Argentinien etwa 340 Betriebe, die von ArbeiterInnen durch Besetzung vor der Schließung gerettet wurden und in Selbstverwaltung arbeiten (CDER 2014; Interview Ruggeri, 15.1.2015). Zwar hatte es in den 1990er Jahren bereits vereinzelt Besetzungen von Betriebsstätten durch ArbeiterInnen gegeben, doch die massiven Besetzungen begannen rund um die Krise von 2001/02 (Sitrin 2012). Damit kehrte der Kampf der ArbeiterInnen wieder in die Betriebe zurück. Das vorherige Jahrzehnt war dadurch charakterisiert, dass die Gewerkschaften Arbeitskämpfe weitgehend aufgegeben hatten und die ArbeiterInnen, die noch sichtbar kämpften, dies als Arbeitslose taten, ohne Gewerkschaften und außerhalb der Arbeitsstätten (die bekannten „Piqueteros“, die durch ihre Kampferfahrung eine herausragende Rolle im Aufstand von 2001/02 spielten) (Interview Ruggeri, 15.1.2015).

Zum Abschluss der Erhebung zu RBA 2010–2013 des Forschungszentrums CDER existierten in Argentinien landesweit 311 RBA, die 13.462 ArbeiterInnen beschäftigten. Davon wurden 63 seit März 2010 besetzt, davon 41 allein 2012 und 2013 (CDER 2014: 10–11). Im Jahr 2014 kamen erneut mindestens 20 bis 30 weitere RBA hinzu (Interview Ruggeri, 11.2.2015). Die Zahl hat sich somit erhöht, obwohl die aktuelle Krise bei weitem nicht mit der Krise von 2001/02 vergleichbar ist. Die Regierung Kirchner steht den RBA auch nicht so feindlich gegenüber wie noch die Regierungen Anfang des Jahrtausends, als Besetzungen einen sofortigen Konflikt mit dem Staat bedeuteten (Interview Ruggeri, 11.2.2015). Allerdings wurde die Situation teilweise auch schwieriger. 2011 wurde das Konkursgesetz von 1995 reformiert. Dies war seit 2002 eine Forderung der Bewegung der RBA gewesen. Die Reform hatte allerdings nicht das erhoffte Resultat einer Verbesserung zugunsten der ArbeiterInnen. Die Institutionalisierung der Konfliktlösung führte zu einer Bürokratisierung und zur Verlangsamung der Prozesse. Die durchschnittliche Dauer der Besetzungen bis zur Konfliktlösung auf 335 Tage hat sich mit dem Gesetz nahezu verdoppelt. Das ist für die besetzenden Belegschaften sehr problematisch, denn meist muss der Kampf ohne ausreichende Einnahmen zur Absicherung aller ArbeiterInnen aufrechterhalten werden (CDER 2014: 25). Auch die Enteignungen von Betrieben, die zuvor von der Nationalver-

sammlung entschieden wurden, nahmen stark ab, da ja nun das Gesetz alle Probleme lösen sollte (CDER 2014: 29).

Für die seit 2010 neu entstandenen RBA lässt sich feststellen, dass die metallverarbeitenden Betriebe, die in den Vorjahren die größte Gruppe bildeten, nur noch einen kleinen Teil ausmachen, sechs an der Zahl, dafür aber immer noch mit einem großen Anteil an Beschäftigten (27 Prozent). Im Gegenzug sind elf der neuen RBA Druckereien, die sich auch in der Vergangenheit als einer der kämpferischsten Sektoren hervorgetan hatten, und zehn Betriebe der Nahrungsmittel verarbeitenden Industrie (und fünf weitere der Fleischverarbeitung). Jeweils neun Betriebe sind Textilunternehmen und Betriebe im Restaurant- und Gaststättengewerbe (CDER 2014: 17-18). Vor allem das Auftauchen von RBA im Gaststättengewerbe ist unerwartet gewesen, da die Beschäftigten des Sektors traditionell über einen sehr niedrigen Politisierungs- und Organisationsgrad verfügen und Prekarisierung und Fluktuation der Arbeitskräfte hoch sind, was die Organisation weiter erschwert. Die Besetzung und Verwandlung in RBA der zur Unternehmensgruppe Organización Jorge Andino (OJA) gehörenden fünf Restaurants Alé Alé, Mangiata, La Soleada, Don Battaglia und Los Chanchitos in Buenos Aires 2013 inspirierte auch weitere Besetzungen, wie etwa die der beiden Fast-Food-Lokale Nac&Pop Ende 2014 (Interview Emanuel M. 16.2.2015).

Nac&Pop (Abkürzung für „National und Popular“) war eine Kette mit zwölf Geschäften für argentinisches Fast Food in Buenos Aires. Der Besitzer verschuldete sich mit kriminellen Strukturen, reduzierte auf sieben Niederlassungen, die langsam heruntergewirtschaftet wurden, während die Lohnzahlungen verspätet waren und schließlich ausblieben. In zwei Niederlassungen begannen die ArbeiterInnen sich zu organisieren. Emanuel M. von Nac&Pop beim Kongress im Zentrum von Buenos Aires berichtet: „In den letzten anderthalb Jahren gab es viele Unregelmäßigkeiten wie verspäteter Lohn, ungerechtfertigte Entlassungen, oder Schikanen, um Mitarbeiter loszuwerden, wie der ständige Wechsel des Arbeitsortes. Dann haben wir noch gesehen, wie Läden geschlossen wurden. Also haben wir uns gesagt, wir müssen etwas unternehmen. Wir wussten aber nicht wie. Wir hatten keine vorhergehende Erfahrung, keine Beziehung zur Gewerkschaft, wir sind jung, die meisten sind MigrantInnen oder junge Leute mit Familie, Mütter, was es ganz schön schwer macht.“

Aber zugleich gab es den festen Willen, etwas zu unternehmen“ (Interview Emanuel M. 16.2.2015). Die ArbeiterInnen wandten sich an das RBA-Restaurant Alé Alé. Als der Besitzer verschwand, besetzten die Arbeiter am 22. September 2014 ihr Lokal. Seitdem werden *Choripan* und Hamburger in Selbstverwaltung gebraten. Eine weitere ehemalige Nac&Pop-Filiale hat sich ebenfalls als RBA konstituiert, drei Filialen wurden von einem vorherigen Mitbetreiber übernommen und zwei werden von Kreisen kontrolliert, denen der Ex-Besitzer Geld schuldete. Emanuel M. berichtet, sie seien zu Beginn der Besetzung von bewaffneten Männern bedroht und aufgefordert worden, die Besetzung zu beenden. Die ArbeiterInnen der Filiale waren Anfang 2015 dabei, eine Genossenschaft zu gründen, um den Fast-Food-Laden weiterhin basisdemokratisch über ihre Betriebsversammlung zu verwalten. Zu Beginn sei die Selbstverwaltung aufgrund der fehlenden Erfahrung sehr schwer gewesen: „Die Versammlung war das Werkzeug, das es uns erlaubt hat, einen Weg zu finden, unsere Sachen hinzubekommen, sie zu diskutieren und sie zu verwirklichen. Manchmal war es schwer, so viele interne Probleme und die Herausforderungen von außen zu kanalisieren. Es ist die Methode der Versammlung, die es uns ermöglicht hat, voranzukommen.“ (Interview Emanuel M. 16.2.2015)

Die Besetzung von Betrieben zur Produktion in Selbstverwaltung ist in Argentinien in den vergangenen 15 Jahren zu einer konsolidierten und seit 2010 auch wieder expandierenden Praxis geworden. Bereits seit den 1950ern hat es immer wieder Betriebe gegeben, die mittels Arbeitskämpfen in die Selbstverwaltung überführt wurden. Sie wurden jedoch schlicht zu weiteren Genossenschaften (CDER 2014: 9). Die zahlreichen Betriebsbesetzungen in den 1970ern, darunter viele öffentliche Unternehmen, waren politisch motiviert. Sie zielten auf Arbeiterkontrolle und das Garantieren von Produktion und Dienstleistungen und wurden repressiv zerschlagen (Schodeller 2012). Die RBA seit Anfang des Jahrtausends haben hingegen eine sichtbare eigene Bewegung gebildet, eine Kampfpraxis und eine materielle Alternative im kollektiven Erfahrungsschatz der argentinischen ArbeiterInnenbewegung verankert. Die RBA üben über die Grenzen Argentiniens hinaus Ausstrahlungskraft aus und haben Besetzungen und Bewegungen nicht nur in Lateinamerika, sondern im Rahmen der aktuellen Krise auch die Entstehung einzelner RBA in Italien, Frankreich, Griechenland und den USA inspiriert (Azzellini 2015b).

In Argentinien ist die Verbindung mit den umliegenden Communitys und anderen populären Bewegungen intensiv. Dies hat sich in den vergangenen 15 Jahren als eine der besten Garantien gegen Räumung erwiesen. Sowohl die Organisierung gemeinschaftlicher Aktivitäten in, mit und für die Nachbarschaft wie auch die Solidarität aus der Nachbarschaft ist in Argentinien groß. So berichtet z.B. der Arbeiter Manuel Albrech der am 4. Oktober 2015 in Buenos Aires besetzten Mühle Osiris: „Wir haben das eine oder andere Fest organisiert, wir veranstalten jeden Tag ein populäres Grillen für die Nachbarschaft. [...] Es gibt zahlreiche politische Gruppierungen und viele Nachbarn, die uns unterstützen. Der Nachbar gleich gegenüber ist Bäcker, und er gibt uns jeden Tag Brot für das Grillen und er schenkt uns auch Croissants und Gebäck, die Nachbarn kommen vorbei und bringen uns Mate und Kekse und unterstützen uns im Kampf“ (Interview Albrech, 18.2.2015).

Die RBA werden auch von zahlreichen ForscherInnen unterstützt, so etwa von dem Programm Facultad Abierta (Offene Fakultät) der Universität von Buenos Aires, das Andrés Ruggeri leitet und in dem nahezu 20 engagierte ForscherInnen vorwiegend unbezahlt RBA erforschen und unterstützen. Bereits 2004 wurde in diesem Rahmen das Dokumentationszentrum für Rückeroberte Unternehmen (CDER) in der Druckerei Chilavert, einem kämpferischen RBA in Buenos Aires, eröffnet. Die Offene Fakultät bietet zudem Kurse zu RBA an der Universität an und Schulungen für RBA zu verschiedenen Themen. Es wird zu RBA geforscht und veröffentlicht. Auch die alle zwei Jahre stattfindenden lateinamerikanischen und weltweiten „Treffen einer Ökonomie der Arbeiter und Arbeiterinnen“ gehen auf die Initiative der Offenen Fakultät zurück.

Wie Ruggeri verdeutlicht, wird kein Unternehmen nur aus eigener Kraft rückerobert: „Die Bewegung ist das, was sie ist, weil sehr viel Aktivismus und Militanz darin involviert ist, der dafür gesorgt hat, dass die Fabriken bekannt wurden und die Information verbreiteten. [...] Diese Bewegung ist nicht sehr strukturiert und auch nicht sehr organisiert, es sind viele verschiedene Gruppen, die Unterstützung geleistet haben, die auf die eine oder andere Weise mit RBA zusammenarbeiten. Diese Bewegung ist sehr breit, sehr mächtig, sie verändert den Sinn des Unternehmens. Würden die Arbeiter den Betrieb alleine wieder zum Laufen bringen, wenn sie ihn in eine Genossenschaft verwandeln, kann der interne Prozess

noch so radikal sein, wenn es weiterhin ein Unternehmen ist, das nur eine ökonomische Aktivität hat, würde es nicht das Transformationspotenzial haben, das es mit diesem ganzen Netzwerk hat, das die Bewegung umgibt.“ (Interview Ruggeri, 15.1.2015)

Die Reaktion der Gewerkschaften lässt sich hingegen grob in drei Kategorien einteilen. Die meisten Gewerkschaften ignorierten zu Beginn die Besetzungen geschlossener Betriebe völlig oder lehnten die Selbstverwaltung sogar ab. In ihrem traditionellen Gewerkschaftsverständnis sahen sie aufgrund der Schließung der Betriebe keine Rolle mehr für sich. Einige dieser Gewerkschaften kamen nicht umhin, mit der Zeit die Existenz der RBA anzuerkennen und reagieren mittlerweile mit verhaltener Unterstützung in Form von materieller Direkthilfe und der Entsendung von Anwälten. Gerade Letzteres stellt häufig aber eher ein Problem dar. Die Gewerkschaftsanwälte haben keinen Begriff von der politischen Dimension des Kampfes, sondern heben die Auseinandersetzung aufgrund ihrer institutionalisierten Erfahrung auf die rein juristische Ebene, was die Kämpfe schwächt (Interview Ruggeri, 11.2.2015).

Eine zweite Kategorie Gewerkschaften stellt sich gegen den Kampf der ArbeiterInnen. Diese reicht von mafiösen Gewerkschaften oder GewerkschafterInnen, die in Konflikte intervenieren, um sich zu bereichern, bis zu wirtschaftsfreundlichen gelben Gewerkschaften, die im Unternehmerinteresse handeln (Interview Ruggeri, 11.2.2015). So berichten auch knapp ein Fünftel der 2010–2013 entstandenen RBA, die Gewerkschaftsdelegierte im Betrieb hatten, dass diese offen oder versteckt mit der Unternehmensleitung zusammengearbeitet hätten (CDER 2014: 52).

Eine volle Unterstützung der Besetzungen und RBA ist auf lokale Ausnahmen beschränkt, aber dennoch von Bedeutung. Der erste RBA nach 2000 war ein Metallbetrieb in Quilmes, dessen Kampf von der lokalen Sektion der MetallarbeiterInnengewerkschaft UOM (Unión Obrera Metalúrgica) initiiert wurde, während die nationale Leitung der UOM Betriebsbesetzungen ignorierte. Ein derartiges gewerkschaftliches Engagement zeigte sich noch in der UOM Matanza und in der Handelsgewerkschaft von Rosario. Darüber hinaus ist noch die DruckerInnengewerkschaft von Buenos Aires (Federación Gráfica Bonaerense) hervorzuheben, die ab 2003/04 RBA massiv unterstützte, sodass im Druckgewerbe RBA weit verbreitet sind. Die UOM Quilmes gehörte zum Gründungskern der

MNER (Nationale Bewegung Rückeroberter Unternehmen), einer der beiden existierenden Organisationen von RBA in Argentinien. Die zweite ist die MNFRT (Nationale Bewegung der von Arbeitern Rückeroberten Fabriken).

2. Uruguay

Uruguay, dessen Wirtschaft stark mit der des wesentlich größeren Nachbarn Argentinien verflochten ist, wohin auch lange Zeit ein Großteil der uruguayischen Exporte ging, wurde von der Krise Argentinien mitgerissen. 2002 schlossen 35 bis 40 Prozent aller Unternehmen des Landes ihre Pforten. Seitdem sind etwas mehr als 20 unterschiedliche RBA entstanden: Gerbereien, Druckereien, eine Mühle, Fabriken für Kunststoff-, Glas-, Textil- und Metallverarbeitung sowie zur Produktion von Nudeln und von Keramik. Nahezu alle sind Genossenschaften (Rieiro 2015: 273-274).

RBA existieren in Uruguay seit den 1950er Jahren, sie nahmen die Form der ArbeiterInnengenossenschaft an, die in Uruguay auf eine solide Geschichte verweisen kann. Die Besetzungen seit 2002 wurden dadurch begünstigt, ebenso spielte aber auch das argentinische Beispiel eine inspirierende Rolle (Interview Martí, 3.2.2015). Dennoch blieb die Bewegung in Uruguay weit weniger öffentlich wahrnehmbar als die in Argentinien. Rieiro führt das auf eine Reihe von Gründen zurück. In Uruguay herrscht ein stark reformistisches Staats- und Gesellschaftsverständnis, das auf die institutionelle Kanalisierung gesellschaftlicher Konflikte setzt. So war in vielen Fällen nicht einmal die Besetzung der Unternehmen notwendig, dies geschah nur in Ausnahmefällen, in denen alle Verhandlungskanäle erschöpft waren. In Uruguay kam es nicht zu gewaltsamen Räumungen oder Konfrontationen mit der Polizei. Und ebenfalls im Gegensatz zu Argentinien stießen die RBA nicht auf das Desinteresse oder den Widerstand der Gewerkschaften. Diese Elemente hatten unter anderem in Argentinien für eine größere öffentliche Verbreitung der Konflikte und die Entstehung einer breiten Solidaritätsbewegung gesorgt. Zudem verwandelte sich die ökonomische Krise in Uruguay nicht in eine offen politische Krise, die zu einer Delegation der Institutionen führte (Rieiro 2015: 286-287).

Eine staatliche Unterstützung für RBA setzte bereits 2003/04 ein, noch vor der ersten Links-Regierung der Frente Amplio (FA). Die Unterstützung nahm mit der FA-Regierung ab 2005 zu. Vor allem Pepe Mujica, Präsident der zweiten FA-Regierung 2010–2015, machte die Unterstützung von RBA und selbstverwalteten Betrieben zu einem seiner Steckenpferde. 2011 wurde der Nationale Entwicklungsfond *Fondes* gegründet, aus dem RBA günstige Kredite erhalten. Der Fond wird aus einem Teil der Gewinne der Staatsbank Banco República genährt. Zuletzt standen den RBA über den *Fondes* jährlich etwa 60–70 Millionen US-Dollar Kredite zur Verfügung. 2012 erhielt z.B. der RBA *Envidrio* einen Kredit über US\$ 5,5 Millionen als Zuschuss für den Bau einer zusätzlichen Produktionsanlage. Der Glasbehälterhersteller *Envidrio* wurde 1999 von den ArbeiterInnen besetzt. Zum Zeitpunkt der Kreditbewilligung hatte *Envidrio* 125 Mitarbeiter, deren Produktion den gesamten Landesbedarf an Flaschen und Gläsern abdeckt. Zusätzlich wird nach Argentinien und Paraguay exportiert. US\$ 3,5 Millionen gingen an den Reifen- und Gummihandschuhhersteller *Funsa*. Als einziger RBA Uruguays hatte *Funsa* einen Großinvestor als Teilhaber, der Kredit diente dazu, den Betrieb komplett in Arbeiterselbstverwaltung zu überführen. (El Observador, 9.10.2012; Interview Martí, 3.2.2015)

Die Unterstützung mit günstigen Krediten und andere Beihilfen hat es den RBA in Uruguay relativ rasch ermöglicht, Produktionsanlagen zu kaufen. Allerdings mussten die ArbeiterInnen in den meisten Fällen auch auf ihnen zustehende Löhne und Abfindungen verzichten bzw. diese in den Betrieb investieren (Rieiro 2015: 278). Angesichts der Ankündigung des im März ins Amt gekommenen neuen Präsidenten Tabaré Vázquez (der bereits die erste Linksregierung anführte), den *Fondes* auch für kleinere und mittlere Privatbetriebe zu öffnen, herrscht unter den RBA und ArbeiterInnengenossenschaften Sorge.

Im Unterschied zu Argentinien unterstützen in Uruguay die Gewerkschaften RBA. Der große linke Gewerkschaftsdachverband PIT-CNT (*Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores*) vereinigt etwa 200 Gewerkschaften mit ca. 900.000 Mitgliedern. Die Koordination Rückerobeter Betriebe entstand in der Industriesektion des PIT-CNT und verwandelte sich 2007 in die eigenständige Nationale Vereinigung der durch ihre Arbeiter wieder in Betrieb genommenen Unternehmen (ANERT) (Rieiro 2014: 288). Die Annäherung zwischen Gewerk-

schaften und RBA und ArbeiterInnengenossenschaften geht in Uruguay lange zurück. Die 1962 gegründete Föderation der Produktionsgenossenschaften beschloss bereits 1964, alle Genossenschaftsmitglieder müssten zugleich Gewerkschaftsmitglieder sein (Interview Martí, 3.2.2015). Von der Ablehnung von RBA gingen die Gewerkschaften im Laufe der Jahrzehnte zu einer Tolerierung und Koexistenz und seit Ende der 1990er zu einer Unterstützung über. Dies entspricht durchaus dem Geist der ArbeiterInnenbasis in Uruguay, die sich insgesamt als arbeitende Klasse versteht. In der Gewerkschaftsführung hingegen, vermutet der Forscher Martí, könnte die Offenheit gegenüber den RBA darauf zurückzuführen sein, dass sie befürchtete, die RBA könnten eine ganz eigene Organisation gründen, die sich vollständig dem gewerkschaftlichen Zugriff entziehen könnte (Interview Martí, 3.2.2015).

Im Laufe der Zeit sind auch ArbeiterInnengenossenschaften aus der PIT-CNT heraus entstanden, so z.B. der Metallbetrieb Profuncoop, der 2004 aus einer lokalen Arbeitslosengruppe der PTI-CNT gegründet wurde und Lampen für die öffentliche Straßenbeleuchtung produzierte. Anfang 2015 wartete der Betrieb auf die Bewilligung eines Kredits, um den Standort zu wechseln und mit moderneren, gebraucht gekauften Maschinen die Produktion wieder aufzunehmen (Interview Fuentes, 6.2.2015). In den RBA herrscht Klassensolidarität. So berichtet Ramón Martínez von der Gerberei Uruven, wenn ein Streik im Gerbereisektor ausgerufen werde, würden auch sie die Produktion einstellen. Nach fast zwei Jahrzehnten Kampf, unterschiedlichen Betriebsstätten und der Übernahme outgesourcter Auftragsproduktion, begann Uruven Anfang 2015 in einer eigenen Betriebsstätte auf eigene Rechnung zu produzieren (Interview Martínez, 5.2.2015).

Die RBA haben in Uruguay trotz aller Schwierigkeiten ihre Position konsolidieren können. Sie haben nicht nur Arbeitsplätze erhalten und die Produktion in demokratische Selbstverwaltung überführt, sondern eine eigene Struktur gegründet, einen Raum in der Gewerkschaft erobert, neue Allianzen geschmiedet und eine zentrale Rolle für die Erneuerung der Kampfpraxen und Debatten um Arbeit und Selbstverwaltung gespielt (Interview Guerra, 3.2.2015; Interview Martí, 3.2.2015; Rieiro 2014: 290). Auch wenn es seit einigen Jahren keine neuen RBA gegeben hat, wurde die Vorstellungswelt uruguayischer ArbeiterInnen durch die RBA stark beein-

flusst. So haben z.B. 250 ehemalige Angestellte der uruguayischen Traditionsfluggesellschaft PLUNA (Primera Línea Uruguaya de Navegación Aérea) nach der Liquidierung der Fluggesellschaft 2012 unmittelbar eine neue Fluggesellschaft unter Kontrolle der Beschäftigten gegründet. Alas Uruguay erhielt im März und Juni 2015 die ersten beiden von drei Boeing 737 und sollte gegen Ende 2015 die ersten Strecken bedienen. PLUNA, in den 1930er Jahren gegründet, war zuletzt teilstaatlich und teilprivat. Nach der Pleite des privaten Teilhabers Varig 2005 übernahm der Staat wieder 98 Prozent der Anteile und leitete ab 2007 einen erneuten Privatisierungsprozess ein. Nachdem PLUNA weiterhin Verluste einfuhr, liquidierte die Regierung PLUNA im Juni 2012 (Alas Uruguay 2014, 2015; Interview Carugo 3.3.2015).

3. Brasilien

Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung 2010/11 existierten in Brasilien 69 RBA mit fast 12.000 Beschäftigten (Chedid et al 2013: 34, 40), davon alleine 4.000 ArbeiterInnen des RBA Catende Harmonia, der im große Stil Zuckerrohr anbaut und Zucker und Alkohol produziert (Sardá/Novaes 2012: 514-518). Die RBA sind in den Industrieregionen Brasiliens konzentriert. 55 Prozent befinden sich im Südosten und 32 Prozent im Süden des Landes. RBA finden sich vorwiegend in den Sektoren Metall (45 Prozent), Textilien (16 Prozent), Lebensmittel (13 Prozent) und Chemie (10 Prozent) (Chedid et al 2013: 40). Die Erfahrungen mit Betriebsbesetzungen und der Wiederinbetriebnahme durch ArbeiterInnen sind in Brasilien erstmals in den 1980er Jahren zu beobachten. Die isolierten Fälle, meist Familienunternehmen, weiteten sich in den 1990er Jahren weiter aus. Von den heute existierenden RBA entstanden 21 in den Jahren 1995–1999 und 20 in den Jahren 2000–2004. Seit 2008 sind nur wenige neue RBA entstanden (Chedid et al 2013: 51).

Die erste nationale RBA-Organisation, die *Nationale Vereinigung von Arbeitern und Betrieben in Selbstverwaltung*, ANTEAG, entstand bereits in den frühen 1990er Jahren. 1999 wurde in São Paulo auf Initiative der lokalen Sektionen der Metall- und der Chemiegewerkschaft sowie mit Unterstützung des Gewerkschaftsverbandes CUT die *Vereinigung für*

Genossenschaften und Solidarökonomie UNISOL (Einigkeit und Solidarität) São Paulo gegründet und 2004 auf ganz Brasilien ausgeweitet. Heute gehören der UNISOL etwa 280 Genossenschaften und Vereinigungen an, davon 25 RBA. Während diese beiden großen Vereinigungen stark mit dem Genossenschaftswesen und der Solidarökonomie verwoben sind, entstand 2002 die kleinere *Bewegung Besetzter Fabriken* (MFO), die eine Verstaatlichung unter Arbeiterkontrolle fordert und eine Umwandlung in Genossenschaften ablehnt (Chedid et al 2013: 37).

In den Gewerkschaften Brasiliens bestanden zunächst große Widerstände gegen eine Unterstützung der RBA. Dies änderte sich erst in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre durch den zunehmenden Druck aus der Basis und der RBA selbst. Seitdem übernehmen Gewerkschaften häufig eine tragende Rolle in den verschiedenen Etappen des Kampfes der RBA. Sie organisieren die ArbeiterInnen, stellen die Möglichkeiten vor, das Unternehmen offenzuhalten und diskutieren diese, sie verhandeln mit den ehemaligen Eigentümern und engagieren sich bei der Suche nach Finanzmitteln aus öffentlicher und privater Hand. In einigen Fällen sind GewerkschafterInnen auch als MitverwalterInnen in die Verwaltung der Unternehmen einbezogen (Chedid et al 2013: 36-37; Novaes/Sardá 2014: 79; Sardá/Novaes 2012: 507-509).

Die hohe Anzahl von RBA im Südosten des Landes, vorwiegend im Metallsektor und vor allem in São Paulo, ist nicht nur dem Umstand geschuldet, dass Metallbetriebe besonders von der Krise betroffen waren, sondern auch der dortigen Metallgewerkschaft, die früh RBA unterstützte und auch initiierte. Als der Gewerkschaftsdachverband 1996/97 begann, intensiver über RBA zu debattieren, konnte ein Anstieg von neu entstehenden RBA beobachtet werden (Chedid et al 2013: 42). 85 Prozent der RBA berichten, sie haben während des Kampfes um Wiederinbetriebnahme Unterstützung von Gewerkschaften erhalten, 53 Prozent von Universitäten, 48 Prozent von Regierungen oder Regierungsinstitutionen, 23 Prozent von anderen Betrieben und nur 18 Prozent von der Zivilgesellschaft. 32 von 44 dazu befragten RBA stehen nach wie vor in Verbindung mit der Gewerkschaft, 19 mit sozialen Bewegungen oder Parteien. Häufig spielten Gewerkschaften auch nach der Legalisierung der RBA eine wichtige Rolle. In einigen Fällen zog sich die Gewerkschaft aber auch wegen politischer, ideologischer und administrativer Divergenzen mit den Arbei-

terInnen nach der Legalisierung völlig zurück (Chedid et al 2013: 57, 160-162, 166). Die Verankerung der brasilianischen RBA in der Bevölkerung und die Verbindung zu sozialen Bewegungen sind schwächer als in Argentinien.

Diverse linke Stadt- und Regionalregierungen unterstützten bereits im Laufe der 1990er Jahre RBA. 2003 gründete die brasilianische Regierung unter Lula das Nationale Sekretariat für Solidarökonomie (SENAES), das dem Ministerium für Arbeit und Beschäftigung zugeordnet ist (Novaes/Sardá 2014: 81). Dies verdeutlicht allerdings auch den Blick der Regierung auf die RBA und die Selbstverwaltung: Sie werden nicht als gesellschaftliche Alternative gesehen, sondern als Teil der Beschäftigungspolitiken. Die staatliche Unterstützung wird von 55 Prozent der RBA als schlecht und von weiteren 15 Prozent als unbefriedigend beschrieben. Als Motive werden fehlende Unterstützung, zu hohe Besteuerung, Schwierigkeiten, Kredite zu bekommen und andere Gründe genannt (Chedid et al 2013: 118-189).

Die seit 2008 zu beobachtende deutliche Abnahme neuer RBA kann wesentlich auf drei Ursachen zurückgeführt werden. Zum einen hat die Krise von 2008 Brasilien viel weniger hart getroffen als andere Weltregionen. 2008 hatte Brasilien eine der niedrigsten Arbeitslosenquoten seiner Geschichte (Interview Chedid, 6.3.2015). Zum zweiten befinden sich die Organisationen der RBA in der Krise. Den politischen Vorgaben der Regierung folgend, verloren sie die vorhergehende Fokussierung auf Beratung und Unterstützung von ArbeiterInnen in Konfliktsituationen, um sie in Kämpfen um die Selbstverwaltung ihres Betriebes zu unterstützen (Chedid et al 2013: 25). Und schließlich reformierte die Lula-Regierung 2005 das Konkursgesetz, das nach Einschätzung diverser ForscherInnen die Besitzer juristisch begünstigt, wieder Kontrolle über ihre Unternehmen zu erlangen, und ArbeiterInnen entmutigt, eine Wiederinbetriebnahme anzugehen. Die Entstehung von neuen RBA sei durch die Gesetzesreform zumindest mittelfristig erschwert worden (Chedid et al 2013: 25, 68-69; Interview Novaes 8.3.2015; Novaes/Sardá 2014: 81).

Die Zukunftsperspektiven werden aber als nicht so pessimistisch eingeschätzt. 2014 ist die Krise in Brasilien jedoch deutlich zu spüren. In der Automobilindustrie und angegliederten Produktionsunternehmen kam es zu Massenentlassungen und Betriebsschließungen. Das Interesse an Betriebsbesetzungen zur Übernahme in Selbstverwaltung wächst wieder

in betroffenen Belegschaften. Im Dezember 2014 fand ein Treffen von 25 RBA aus der Metallgewerkschaft der Industrieregion um São Paulo statt, und dort waren auch ArbeiterInnen eines Metallbetriebs im Konkursverfahren anwesend, die Interesse bekundeten, ihren Betrieb zu besetzen und weiterzuführen. In Rio de Janeiro hat eine Gruppe GewerkschafterInnen die Absicht verkündet, ein ehemaliges Thyssen-Krupp-Unternehmen in die eigenen Hände zu nehmen (Interview Chedid, 6.3.2015).

Im Gegensatz zu Argentinien hat in Brasilien nur eine Minderheit der RBA auch nach der Konsolidierung der Produktionstätigkeit in Selbstverwaltung ein umfangreiches Beziehungsnetz mit anderen sozialen Bewegungen oder Formen solidarischer Ökonomie aufrechterhalten. Nach Wiederinbetriebnahme des RBA ist eine graduelle Distanzierung von anderen Kämpfen und Bewegungen zu beobachten. Ähnlich wie in den konsolidierten Landbesetzungen der brasilianischen Landlosenbewegung MST, überwiegt auch in den RBA das Interesse am schlichten Erhalt des Arbeitsplatzes und des Lohnes am Ende des Monats, der Diskurs konzentriert sich auf die ökonomische Realisierbarkeit der Tätigkeit (Chedid 2013: 24, Novaes/Sardá 2014: 80). Dies fällt zusammen mit einer eher schwachen Bewegung der RBA in Brasilien im Vergleich zu Beginn des Jahrtausends, einem defensiven historischen Kontext sowie einer „Theoriekrise der brasilianischen Linken und dem Fehlen von umfassenderen Kämpfen der Arbeiter in Richtung einer ‚Gesellschaft jenseits des Kapitals‘“ (Sardá/Novaes 2012: 504). Eine stärkere Politisierung ist unter den Fabriken zu beobachten, die eine Verstaatlichung fordern. Einige wenige RBA lehnten die eigene Umwandlung in Genossenschaften ab, da sie dadurch ihre Rechte als ArbeiterInnen verlieren würden. Ihre Forderungen zielen auf eine Verstaatlichung unter Arbeiterkontrolle ab. Finanziell soll der Wert des Unternehmens gegengerechnet werden gegen die Schulden, die die EigentümerInnen mit dem Staat angesammelt haben. Die Ablehnung der Regierung hat allerdings dazu geführt, dass die meisten dieser Betriebe geräumt wurden. Die Kunststoffverpackungsmaterialfabrik Flaskô ist der einzige RBA, der sich nicht in eine Genossenschaft umgewandelt hat und 2015 immer noch unter Arbeiterkontrolle produziert (Sardá/Novaes 2012: 504).

Flaskô in der Stadt Sumaré im Bundesstaat São Paulo befindet sich seit Juni 2003 unter Arbeiterkontrolle, nachdem die Eigentümer Produktion und Lohnzahlungen einstellten und die ArbeiterInnen der Flaskô daraufhin

am 12. Juni 2003 beschlossen, ihren Betrieb zu besetzen. Sie zählten dabei auf die Unterstützung der ehemaligen ArbeiterInnen der Unternehmen CIPLA und Interfibras im Bundesstaat Santa Caterina, die den gleichen Besitzern gehörten und wie Flaskô geschlossen und von den Ex-Beschäftigten besetzt wurden. Die Flaskô-ArbeiterInnen beschlossen, die Produktion ohne Chef und Eigentümer wiederaufzunehmen und dabei auch die Überwindung der Arbeitsteilung anzugehen, also nicht nur die Produktion in ihre Hände zu nehmen, sondern auch Verwaltung und Management. Flaskô hat aktuell 79 Beschäftigte. CIPLA und Interfibras wurden hingegen bereits 2007 gemäß juristischer Entscheidung geräumt. Alle drei Betriebe hatten eng zusammengearbeitet und gemeinsam die Bewegung Besetzter Fabriken gegründet (Chedid et al. 2013: 37, 244). Die Gerichte versuchten auch in Flaskô zu intervenieren, doch die damals 58 ArbeiterInnen warfen den bestellten Konkursverwalter im hohen Bogen aus der Fabrik, als dieser am 21. Juni 2007 versuchte, die Verwaltung zu übernehmen.

Anfang 2005 besetzten die Flaskô-ArbeiterInnen gemeinsam mit örtlichen Familien ein an die Fabrik angrenzendes Stück Land und bauten eine „Arbeiter- und Volkssiedlung“ mit Wohnraum für 560 Familien. Eine angrenzende verlassene Lagerhalle wurde von ArbeiterInnen und Nachbarn ebenfalls besetzt und in eine „Sport- und Kulturfabrik“ verwandelt, wo eine große Vielfalt von Gruppen regelmäßig Filmvorführungen, Theaterstücke, Fußball, Tanz, Judo-Kurse und andere Aktivitäten organisiert. Auch ein Community-Radio wurde dort eingerichtet. Im Februar 2010 begann Flaskô gemeinsam mit Gemeinden und Schulen aus der Region ein Recycling-Projekt: Plastikmüll wird gesammelt und von Flaskô als Ressource für die Produktion verwendet. Zum Anlass des zehnjährigen Jubiläums der Produktion unter Arbeiterkontrolle Mitte Juni 2013 erklärten die Flaskô-ArbeiterInnen: „In den vergangenen zehn Jahren haben wir gezeigt, dass Produktion ohne private Aneignung des Reichtums eine effektive gesellschaftliche Funktion haben kann. Wir konnten die Aussicht des Kampfes aufzeigen, als der Betrieb geschlossen wurde. Soziale Errungenschaften wie die Verkürzung der Arbeitszeit [2008, Anm. d. Aut.] bei vollem Lohnausgleich, auf 30 Stunden in der Woche, sechs Stunden täglich, sind extrem wertvoll.“ Seit Anfang 2015 diskutieren Flaskô und eine eigens dafür geschaffene Kommission der Zentralregierung über Möglichkeiten, den Betrieb aufgrund „gesellschaftlichen Inter-

esses“ vom Alteigentümer auf neue Eigentümer zu übertragen. Die Forderung der *Flaskô*-ArbeiterInnen lautet, den Betrieb zu verstaatlichen und anschließend als öffentlichen Betrieb unter Arbeiterkontrolle weiterzuführen (*Flaskô* 2015). Die Verstaatlichung ist nicht unumstritten unter den RBA und birgt einerseits auch Gefahren¹, andererseits könnte sie für zukünftige RBA neue Perspektiven eröffnen, da die ArbeiterInnen nicht mehr gezwungen wären, persönliche finanzielle Haftung zu übernehmen und sich die Kapitalsuche einfacher gestalten würde.

4. Venezuela

In Venezuela ist die Situation wiederum gänzlich anders und viel zu komplex, um hier umfassend dargestellt werden zu können. Daher erfolgt nur eine stark verkürzte Zusammenfassung der zentralen Merkmale.² Der Unternehmerstreik zum Sturz der linken Regierung 2001–2002 und die damit zusammenhängende Schließung vieler Betriebe führten zu Dutzenden von Betriebsbesetzungen. Ab 2005 begann die Regierung, in Reaktion auf die Mobilisierung von ArbeiterInnen und *Communitys*, geschlossene Betriebe zu enteignen (*Azzellini* 2010, 2012a, 2012b, *Azzellini/Ressler* 2006). Seitdem sind durch gezieltes *Desinvestment* Tausende weiterer Betriebe geschlossen worden, und die Regierung hat Hunderte Betriebe verstaatlicht. Wie viele davon von ArbeiterInnen und *Communitys* (die Beziehung ist in Venezuela sehr eng) für die Wiederinbetriebnahme besetzt wurden, ist unbekannt. Zahlen zu *Rückerober*ten Betrieben existieren in Venezuela nicht. Die Praxis, bei Schließung oder bei Kapitalabzug und Unterproduktion den Betrieb zu besetzen und die Nationalisierung zu fordern, ist aber mittlerweile weit verbreitet (*Azzellini* 2010, 2012a, 2012b, *Azzellini/Ressler* 2006).

Seit 2007 spricht sich die Regierung offiziell für Arbeiterkontrolle und seit 2010 auch für Räte aus (vor allem noch *Hugo Chávez* selbst). In der Praxis verhindern und sabotieren die meisten staatlichen Institutionen jedoch die Entstehung von Räten und die Umsetzung von Arbeiterkontrolle. Gemäß den Verlautbarungen der Regierung sollten eigentlich alle nichtstrategischen staatlichen Unternehmen (vorhandene, *rückerober*te und neu zu gründende) graduell in „direktes gesellschaftliches Eigentum“

verwandelt werden, d.h. sie werden direkt von ArbeiterInnen und organisierten Communitys verwaltet. Tatsächlich sind aber nur ein Bruchteil der öffentlichen, staatlichen oder kommunalen Unternehmen von ArbeiterInnen und Communitys verwaltet, auch die wenigsten der von ArbeiterInnen rückeroberten und verstaatlichten Betriebe. Die Nationalisierungen haben die Konflikte nicht gelöst, sondern auf eine andere Ebene gehoben, die des Konfliktes mit dem Staat und den Institutionen. Die Frage der Arbeiterkontrolle reicht weit über rückeroberte Betriebe hinaus, und die Kämpfe darum dehnen sich weiter aus. In nahezu allen staatlichen Betrieben und in einem Teil der Institutionen bestehen Konflikte um Arbeiterkontrolle oder mehr Partizipation. Nach diversen Konferenzen und kleineren Koordinationen entstand 2010 die Bewegung für Arbeiterkontrolle (Azzellini 2010, 2012a, 2012b, 2014).

In den vergangenen drei Jahren wurden auch diverse geschlossene Betriebe von ArbeiterInnen und den lokalen Selbstverwaltungsstrukturen der Comunas besetzt und wieder in Betrieb genommen. 2013 kam es zu zwei größeren Konflikten, in denen die ArbeiterInnen zweier staatlicher Industrien – Industrias Diana, größter Margarine- und Speiseölhersteller des Landes, und Lacteos los Andes, größter Milch-, Joghurt- und Saftproduzent – Abkommen zur gezielten Umsetzung der Arbeiterkontrolle erzielten (Azzellini 2016b).

5. Einige Schlussfolgerungen

Die RBA erhalten nicht nur Arbeitsplätze und Produktion, sondern verwandeln den Betrieb in einen Ort demokratischer Entscheidungen. Es entstehen neuartige soziale Beziehungen und es verändert sich die Arbeitsweise. In der Untersuchung der brasilianischen RBA antworteten 71 Prozent der RBA, Arbeitsunfälle hätten mit der Selbstverwaltung abgenommen, während 29 Prozent angaben, keine Veränderung festgestellt zu haben (Chedid et al. 2013: 148). Trotz des Widerspruchs, dass sich die RBA im Rahmen der vorherrschenden kapitalistischen Produktionsweise entwickeln, vermitteln sie bedeutende Erkenntnisse und Erfahrungen für andere und zukünftige Arbeitskämpfe, gesellschaftliche Auseinandersetzungen und Transformationsperspektiven. Die Anzahl der RBA mag im

Vergleich zur Gesamtheit existierender Betriebe verschwindend gering erscheinen, entsprechend ist auch ihr Anteil am BIP der jeweiligen Länder. Doch in der Situation der strukturellen Krise des Kapitals und gegenüber Gewerkschaften, die den Kampf um Umverteilung und strukturelle Veränderungen schon lange nicht mehr im Blick haben, zeigen die RBA, dass es auch ohne Chefs geht, und weisen einen Weg aus der Defensive der Arbeitskämpfe heraus.

Wie Victor Wallis richtig feststellt: „Es ist die Überwindung dieser Unterdrückung, die selbst so alt wie der Kapitalismus ist, welche das explosive Moment der Arbeiterkontrolle ausmacht. Arbeiterkontrolle zielt auf mehr als nur eine neue Art, die Produktion zu organisieren; sie ist auch ein großes Freilassen menschlicher kreativer Energie. In diesem Sinne ist sie an sich revolutionär“ (Wallis 2012: 21). In den RBA ist zu beobachten, wie die ArbeiterInnen neue Produkte erfinden, neue Formen der Organisation, neue Wege der Produktion und wie sie vor allem – was als zentral zu betrachten ist – neue und neuartige gesellschaftliche Produktionsverhältnisse und neue soziale Beziehungen aufbauen. Durch ihre Aktivitäten und ihre Organisationsformen stellen die RBA Privateigentum an Produktionsmitteln, den kapitalistischen Produktionsprozess, herkömmliche Hierarchien und die kapitalistische Arbeitsteilung infrage. Sie unterstützen andere Kämpfe, vor allem von anderen ArbeiterInnen in ähnlicher Situation, und sie bilden Netzwerke mit anderen Betrieben unter Arbeiterkontrolle, mit Forschern aus Universitäten, mit anderen sozialen Bewegungen und mit den sie umgebenden Communitys.

Die Bemerkung von Riero zur Situation in Uruguay lässt sich auch auf andere Länder ausdehnen. Er stellt fest: „Wenn in einem Unternehmen die Teilung zwischen Eigentümern und Nicht-EigentümerInnen fällt, dann tritt mit aller Wahrscheinlichkeit eines von zwei Phänomenen auf. Erstens, dass ArbeiterInnen autoritäre Rollen annehmen und damit die hierarchischen Klassenbeziehungen reproduzieren. Oder zweitens, dass die Arbeiter nicht nur die Ausbeutungsverhältnisse hinterfragen, die der Trennung in ArbeiterInnen und BesitzerInnen innewohnen, sondern auch die eigentliche Norm, welche die Ausbeutung mittels einer Kultur naturalisierter Unterwerfung ermöglicht, wiederholt und rechtfertigt. Die ArbeiterInnen, die in der Lage sind, sich selbst als Teil eines kollektiven Unterfangens zu verstehen und zu definieren, das weder Bosse noch kapitalistische

Beziehungen braucht, erzielen die Art von Autonomie, die die Grundlagen herausfordert, auf denen der Kapitalismus erbaut wurde, und damit also eigentlich seine Hegemonie“ (Rieiro 2015: 279).

Während in Argentinien und Venezuela die Besetzung von Betrieben, die Entstehung von RBA und, im besonderen Fall Venezuelas, die Kämpfe um Arbeiterkontrolle seit Beginn des Jahrtausends zum festen Repertoire vieler Arbeitskämpfe gehören und tendenziell eher zu- als abnehmen, sieht die Situation in Brasilien und Uruguay anders aus. Es wäre dennoch falsch, die RBA als Bewegung und Praxis dort abzuschreiben. Es existiert eine beträchtliche Anzahl von RBA, die sich halten. Die Option der Besetzung des Betriebs, um ihn in Selbstverwaltung fortzuführen, gehört auch hier zum kollektiven Erfahrungsschatz der ArbeiterInnenbewegung. In Brasilien lässt die aktuelle Krise das Interesse unter ArbeiterInnen an RBA wieder wachsen. Die Negativeinschätzung uruguayischer Forscher (Interview Guerra, 3.2.2015; Interview Martí, 3.2.2015) im Hinblick auf weitere RBA erscheint voreilig. Die jüngste Erfahrung Argentiniens hat gezeigt, wie RBA auch in ganz neuen Sektoren entstehen können.

In den Ländern und Fällen, in denen Gewerkschaften in Kämpfen um RBA Unterstützung leisten, war diese häufig bedeutend. Initiativ und entscheidend ist aber nahezu immer die Selbstorganisation der ArbeiterInnen gewesen. Ihre autonome Organisation in den Betrieben kann viel schneller und machtvoller auf Veränderungen oder Bedrohungen reagieren als Gewerkschaften das können, und sie ist in der Lage, viel mehr zu erreichen, wie es die 1960er und 1970er Jahre gezeigt haben. Selbstorganisierte ArbeiterInnen in einem Betrieb können Kampfformen entwickeln und Allianzen schmieden, zu denen Gewerkschaften in der Regel nicht fähig sind (wegen ihrer Verpflichtung zur Rechtmäßigkeit und vorher festgelegten Konfliktmechanismen).

Gemeinsam mit anderen populären Bewegungen könnten RBA eine neue historische Konjunktur emanzipatorischer Kämpfe entfachen, in der die Überwindung der entfremdeten Arbeit wieder ins Zentrum rückt. Zusammen mit Genossenschaften, KleinproduzentInnen, Tauschnetzwerken, lokalen Währungen, Erzeuger-Verbraucher-Netzwerken, Initiativen der Solidarökonomie, Kämpfen für Commons und anderen Bewegungen bilden die RBA das Geflecht, aus dem eine neue Ökonomie, eine Ökonomie von ArbeiterInnen für ArbeiterInnen, entstehen kann.

- 1 So z.B. Kooptation, Bürokratisierung der Vorgänge, Korruption (da die Verwaltung in der Regel in Lateinamerika stark korrupt ist) oder Entsendung staatlich eingesetzter Leitung, die entweder fachlich ungeeignet ist und den politischen Interessen der zuständigen staatlichen Behörde entspricht oder politisch ungeeignet ist und eine traditionelle unternehmerische Herangehensweise pflegt. Aus beiden Situationen entstehen Produktionsprobleme und Konflikte im Unternehmen. Hinzu kommt die Gefahr, dass das Unternehmen bei Veränderung der Gesamtsituation oder der Regierung wieder geschlossen oder privatisiert werden kann. Siehe zu den Problemen, die aus der Verstaatlichung entstehen können Azzellini/Ness 2012c; Azzellini 2015a und spezifisch für das Beispiel Venezuela Azzellini 2014; 2016a; 2016b.
- 2 Für weitergehende Analysen zur Frage von RBA, Arbeiterkontrolle und Selbstverwaltung siehe Azzellini 2010; 2012a; 2012b; 2014; 2016a; 2016b und Azzellini/Ressler 2006.

Literatur

- Alas Uruguay (2014): Nace la Nueva Aerolínea del Uruguay. PPP. Zur Verfügung gestellt von Alas Uruguay Gründungsmitglied Mauro Carugo Luzardo, 3.3.2015.
- Alas Uruguay (2015): Uruguay cada vez más cerca de tener alas. Juni 2015. Online-Version: <http://www.alasuruguay.com.uy/news/#lp-pom-box-483>.
- Azzellini, Dario (2016a): *Communes and Workers' Control in Venezuela: Creating 21st-Century Socialism from Below*. Leiden: Brill Press (forthcoming).
- Azzellini, Dario (2016b): *Workers control and class struggle in state owned companies in Venezuela*. In: *Latin American Perspectives* (forthcoming).
- Azzellini, Dario (Hg.) (2015a): *An Alternative Labour History. Worker Control and Workplace Democracy*. London/New York: Zed Books.
- Azzellini, Dario (2015b): *Contemporary Crisis and Workers' Control*. In: Azzellini, Dario (Hg.) (2015): *An Alternative Labour History. Worker Control and Workplace Democracy*. London/New York: Zed Books, 67-99.
- Azzellini, Dario (2014): *Venezuela's social transformation and growing class struggle*. In: Spronk, Susan/Webber, Jeffery R. (Hg.): *Crisis and Contradiction: Marxist Perspectives on Latin America in the Global Economy*. Leiden: Brill Press. 138-162.
- Azzellini, Dario (2012a): *From Cooperatives to Enterprises of Direct Social Property in the Venezuelan Process*. In: Piñero Harnecker, Camila (Hg.): *Cooperatives and Socialism. A View from Cuba*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 259-278.
- Azzellini, Dario (2012b): *Arbeiterkontrolle unter der Bolivarianischen Revolution in Venezuela*. In: Azzellini, Dario/Ness, Immanuel (Hg.): *Die endlich entdeckte politische Form. Fabrikräte und Selbstverwaltung von der russischen Revolution bis heute*. Köln: Neuer ISP Verlag, 480-502.

- Azzellini, Dario/Ness, Immanuel (Hg.) (2012c): Die endlich entdeckte politische Form. Fabrikräte und Selbstverwaltung von der russischen Revolution bis heute. Köln: Neuer ISP Verlag.
- Azzellini, Dario (2010): Partizipation, Arbeiterkontrolle und die Commune: Bewegungen und soziale Transformation am Beispiel Venezuela. Hamburg: VSA.
- Azzellini, Dario/Ressler, Oliver (2006): 5 Factories – Workers Control in Venezuela (film). Caracas/Berlin/Vienna.
- Centro de Documentación de Empresas Recuperadas (CDER) (2014): Nuevas Empresas Recuperadas 2010–2013. Buenos Aires: Continente.
- Chedid Henriques, Flávio/Moreira Sígolo, Vanessa/Rufino, Sandra/Santos Araújo, Fernanda/Nepomuceno, Vicente/Baptista Giroto, Mariana/Paulucci, Maria Alejandra/Nogueira Rodrigues, Thiago/Rocha Cavalcanti, Maíra/Sardá de Fari, Maurício (2013): Empresas Recuperadas por Trabalhadores no Brasil: Resultados de um Levantamento Nacional. Rio de Janeiro: Editorial Multifoco.
- Cunninghame, Patrick (2015): Self-management, Workers' Control and Resistance against Crisis and Neoliberal Counter-reforms in Mexico. In: Azzellini, Dario (Hg.): An Alternative Labour History. Worker Control and Workplace Democracy. London/New York: Zed Books, 242-272.
- El Observador: Envidrio recibió primer crédito del Fondes para empresas recuperadas. 09.10.2012. Online-Version: <http://www.elobservador.com.uy/noticia/234340/envidrio-recibio-primer-credito-del-fondes-para-empresas-recuperadas/#divEnviar>.
- Flaskô (2013): Invitation to the Conference of 10 years of Flaskô Occupied Factory – June 14th to 16th, 2013. <http://www.fabricasocupadas.org.br/site/index.php/noticias/3327-invitation-to-the-conference-of-10-years-of-flasko-occupied-factory-june-14th-to-16th-2013>. 23.3.2015.
- Flaskô (2015): Campanha pela adjudicação da Flaskô!. <http://www.fabricasocupadas.org.br/site/index.php/noticias/3498-voce-apoia-a-adjudicacao-da-flasko-entenda-melhor-veja-quem-assina-e-apoie-esta-campanha>. 14.4.2015.
- Gramsci, Antonio (1967): Gewerkschaften und Räte (L'Ordine Nuovo, 11.10.1919). In: Riechers, Christian (Hg.): Antonio Gramsci: Philosophie der Praxis – Eine Auswahl, Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Lynd, Staughton/Lynd, Alice (2000): The New Rank and File. Ithaca/London: Cornell University Press.
- Mandel, Ernest (Hg.) (1971): Arbeiterkontrolle, Arbeiterräte, Arbeiterselbstverwaltung. Eine Anthologie. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Novaes, Henrique T./Sardá De Faria, Maurício (2014): ¿Para donde van las Empresas Recuperadas por los Trabajadores brasileños? In: Ruggeri, Andrés et al. (2014): Crisis y Autogestión en el Siglo XXI. Cooperativas y empresas recuperadas en tiempos de neoliberalismo. Buenos Aires: Continente.75-90.
- Rieiro, Anabel (2015): Collective Self-management and Social Classes: The Case of Enterprises Recovered by Their Workers in Uruguay. In: Azzellini, Dario:

- An Alternative Labour History: Worker Control and Workplace Democracy. London: Zed Books, 273-297.
- Ruggeri, Andrés (2014a): ¿Que son las Empresas Recuperadas? Autogestión de la clase trabajadora. Buenos Aires: Continente.
- Ruggeri, Andrés (2014b): Crisis y Autogestión en el Siglo XXI. In: Ruggeri, Andrés et al. (2014): Crisis y Autogestión en el Siglo XXI. Cooperativas y empresas recuperadas en tiempos de neoliberalismo. Buenos Aires: Continente, 13-26.
- Ruggeri, Andrés/Novaes, Henrique/Sarda de Faría, Mauricio (2014): Crisis y Autogestión en el Siglo XXI. Cooperativas y empresas recuperadas en tiempos de neoliberalismo. Buenos Aires: Continente.
- Sardá De Faria, Maurício/Novaes, Henrique T. (2012): Die Zwänge der Arbeiterkontrolle bei besetzten und selbstverwalteten brasilianischen Fabriken. In: Azzellini, Dario/Ness, Immanuel (Hg.): Die endlich entdeckte politische Form. Fabrikräte und Selbstverwaltung von der russischen Revolution bis heute. Köln: Neuer ISP Verlag. 503-527.
- Scodeller, Gabriela (2012): Argentinien: Arbeiterkontrolle in Mendoza 1973. In: Azzellini, Dario/Ness, Immanuel (Hg.): Die endlich entdeckte politische Form. Fabrikräte und Selbstverwaltung von der russischen Revolution bis heute. Köln: Neuer ISP Verlag, 308-326.
- Sitrin, Marina (2012): Everyday Revolutions. Horizontalism and Autonomy in Argentina. London/New York: Zed books.
- Wallis, Victor (2012): Arbeiterkontrolle und Revolution. In: Azzellini, Dario/Ness, Immanuel (Hg.): Die endlich entdeckte politische Form. Fabrikräte und Selbstverwaltung von der russischen Revolution bis heute. Köln: Neuer ISP Verlag. 20-45.

Interviews

- Albrech, Manuel, Molino Osiris, Arbeiter, Buenos Aires, Argentinien, 18.2.2015.
- Carugo Luzardo, Mauro, Alas Uruguay, Gründungsmitglied, via E-Mail, 3.3.2015.
- Chedid Henriques, Flavio, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasilien, Sozialforscher, via E-Mail, 6.3.2015.
- Fuentes, Gustavo, Profuncoop, Arbeiter, Montevideo, Uruguay, 6.2.2015.
- Guerra, Pablo, Dozent und Forscher, Schwerpunkt: Solidarische Ökonomie, Juristische Fakultät, Universität der Republik, Montevideo, Uruguay, 3.2.2015.
- M., Emanuel, Nac & Pop Congreso, Arbeiter, Buenos Aires, Argentina, 16.2.2015.
- Martí, Juan Pablo, Dozent und Forscher, Schwerpunkt: Soziale und Solidarische Ökonomie, Sozialwissenschaftliche Fakultät und Wirtschaftsgeschichte, Universität der Republik, Montevideo, Uruguay, 3.2.2015.
- Martínez, Ramón, Uruven, Arbeiter, Montevideo, Uruguay, 5.2.2015.
- Novaes, Henrique T., Universidade Estadual Paulista – UNESP Marília, Brasilien, Ökonom, via E-Mail, 8.3.2015.

Ruggeri, Andrés, Universidad de Buenos Aires, Direktor des CDER, Buenos Aires, Argentinien, 15.1.2015.

Ruggeri, Andrés, Universidad de Buenos Aires, Direktor des CDER, Buenos Aires, Argentinien, 11.2.2015.

Abstract

Der Beitrag betrachtet die Besetzung von Betrieben und die Übernahme der Produktion durch die Beschäftigten in Argentinien, Brasilien, Uruguay und, in geringerem Maße, Venezuela. Dabei werden die „Rückerobernten Betrieben unter Arbeiterkontrolle“ (RBA) als mögliche Wiederbelebung von Arbeitskämpfen analysiert und sowohl Differenzen zu den dominanten gewerkschaftlichen Herangehensweisen und Praktiken als auch die Unterschiede zu herkömmlichen Genossenschaften herausgearbeitet. Um das mögliche transformatorische Potenzial der RBA und ihre Entwicklung in der aktuellen Krise zu untersuchen, wird auch auf das Verhältnis der RBA zu anderen populären Bewegungen sowie auf die regulierenden Initiativen der Regierungen und ihre Auswirkungen eingegangen.

The article deals with the takeover of workplaces so as to place them under worker's control in Argentina, Brazil, Uruguay and (to a lesser extent) Venezuela. The "recuperated companies under workers' control" are analyzed from the perspective of the possible revitalization of labor struggles. The article points out differences to both, to dominant trade union approaches and practices, as well as to traditional co-operatives. To investigate the possible transformative potential of the recuperated companies and their development in the current crisis, it addresses the relationship of the recuperated companies to other popular movements, as well as the regulatory initiatives by governments and their impact.

Dario Azzellini,
Institut für Soziologie, Abteilung Politik und Entwicklungsforschung,
Johannes Kepler Universität Linz
dario.azzellini@jku.at, www.azzellini.net

Essay

MARCUS STROHMEIER

**Der ÖGB als aktiver Akteur in der Entwicklungszusammenarbeit
Vom internationalen Selbstverständnis**

Die Idee des Internationalismus, der internationalen Zusammenarbeit der ArbeiterInnenbewegung, ist seit dem Bestehen der österreichischen Gewerkschaften eng mit deren Programmatik verbunden. Schon die frühe Gewerkschaftsbewegung im Vielvölkerstaat Österreich-Ungarn basierte aufgrund der verschiedenen Nationalitäten auf den Prinzipien der gegenseitigen Hilfe und Kooperation. Das Publizieren in verschiedenen Sprachen sowie das Abhalten von mehrsprachigen Versammlungen waren alltäglich. Es war eine Selbstverständlichkeit, dass kroatische ArbeitnehmerInnen aus Dalmatien den großen Textilstreik in Südmähren gegen Ende des 19. Jahrhunderts unterstützten. Mit demselben Grundverständnis sammelten Wiener ArbeiterInnen Spenden für den Aufbau von Gewerkschaftsvereinen in Lemberg in der heutigen Westukraine. Natürlich haben diese Beispiele der gegenseitigen Hilfe wenig mit moderner Entwicklungszusammenarbeit zu tun. Sie erzählen uns aber von den solidarischen Grundsätzen einer Bewegung, die schon weit über hundert Jahre alt ist.

Nach dem Ende der Monarchie entstand in Österreich eine starke und großteils geeinte Gewerkschaftsbewegung, die sich in den internationalen Gremien engagierte. Für den Vorsitzenden des Bundes der Freien Gewerkschaften, Anton Hueber, waren seine Tätigkeiten in den Gremien des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) und im Verwaltungsrat der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sehr wichtig. Er war es auch, der Anfang der 1930er Jahre einen Fonds stiftete, damit die Mitarbeiter der Gewerkschaften Fremdsprachen lernen bzw. Auslandsaufenthalte zur Verbesserung ihrer Ausbildung absolvieren konnten. Intensivere

Kooperationen mit den Ländern des Südens gehörten allerdings damals noch zu den Ausnahmen. Der Hauptgrund dafür war, dass die ehemalige Monarchie keine Kolonien besaß und daher auch kaum über Kontakte in die meist noch kolonialisierten Länder verfügte. Für Gewerkschaften, wie z.B. die französische CGT, war es in der Zwischenkriegszeit selbstverständlich, mit den aufstrebenden nationalen Unabhängigkeitsbewegungen und vor allem mit den meist im Untergrund stehenden Gewerkschaftsorganisationen zusammenzuarbeiten. Neben finanziellen Hilfen wurden den GewerkschafterInnen des Südens oftmals Schulungen im kolonialen Mutterland angeboten.

Während der Jahre des Austrofaschismus, wie auch später während der nationalsozialistischen Okkupation Österreichs, konnten die GewerkschafterInnen von ihren internationalen Kontakten der Ersten Republik stark profitieren. Waren zunächst wichtige Strukturen der illegalen Gewerkschaften in der Tschechoslowakei, hier vor allem Brünn, angesiedelt, so konnten Österreichs GewerkschafterInnen mit Beginn des Krieges ihre antifaschistischen Tätigkeiten in Großbritannien, Schweden und anderen Ländern fortsetzen. Nach der Niederlage der rassistischen und nationalistischen Politik des Faschismus als zu verachtender Antithese zum Internationalismus der ArbeiterInnenbewegung begann auch der 1945 gegründete Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) sich nun vermehrt mit den Problemen der Gewerkschaften außerhalb Europas auseinanderzusetzen.

Zunächst aber forderte der ÖGB selbst, dass die internationale Gewerkschaftsgemeinschaft, hier vor allem der ebenfalls 1945 gegründete Weltgewerkschaftsbund (WGB), dem durch den Weltkrieg völlig zerstörten Land helfend unter die Arme greifen sollte. Eine gewünschte internationale Gewerkschaftsdelegation, die weltweit um Unterstützung für das am Boden liegende Österreich werben sollte, ließ über ein Jahr auf sich warten. Die Enttäuschung des ÖGB über den WGB war sehr groß, und mit Beginn des Kalten Krieges waren es auch Österreichs Gewerkschaften, die sehr schnell zum 1949 gegründeten, streng antikommunistischen Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) wechselten.

1. Beginn der Entwicklungszusammenarbeit

Der ÖGB agierte zwar stets als Vermittler zwischen den Konfliktparteien in Ost und West, betrachtete sich selbst allerdings als Teil der demokratischen Gewerkschaftsbewegung der sogenannten „Freien Welt“. Rasch nach der wirtschaftlichen Erholung der Republik, in den 1960er Jahren, nahm auch der ÖGB regen Anteil am Wettlauf der beiden Weltsysteme in den ehemaligen Kolonialstaaten Afrikas und Asiens. Der kommunistisch orientierte WGB wie auch der stark mit den USA verbundene IBFG versuchten, politisch-ideologisch motiviert, Einfluss auf die Gewerkschaftsbewegungen der noch jungen Nationalstaaten des Südens zu nehmen. Der ÖGB half, verbunden mit diesen Bestrebungen, auch finanziell beim Aufbau einer Gewerkschaftsschule in Afrika. Gemeinsam mit dem IBFG wurde in Kampala/Uganda zu Beginn der 1960er Jahre eine repräsentative Ausbildungsstätte für den gesamten Kontinent errichtet. Im Mittelpunkt der Schulungen standen vor allem Kurse zum organisatorischen Aufbau von demokratischen Gewerkschaften, aber auch spezielle Angebote, die sich an die oftmals in Gründung befindlichen Frauen- und Jugendsekretariate wendeten. Zuvor hatte der ÖGB 1959 bereits eine 14-köpfige Delegation afrikanischer GewerkschaftsfunktionärInnen, aus verschiedenen Ländern kommend, zur Ausbildung nach Österreich eingeladen. Wie vielfältig die Hilfe insbesondere für Afrika war, zeigen die Jahre 1960/1961, als der ÖGB unter anderem Geld für die Gewerkschaften Marokkos überwies, die Einrichtung von Gewerkschaftssekretariaten in Sierra Leone, Nigeria und Uganda finanzierte und schließlich sogar zwei Autos für die noch jungen Gewerkschaften in Tansania spendete. Die Auswahl der Länder erfolgte dabei meist nicht durch den ÖGB selbst, sondern durch den IBFG, der mit konkreten Vorschlägen an seine österreichischen Partner herantrat.

Noch beeindruckender allerdings war der Aufwand für den ÖGB, als im Jahr 1963 das Weltjugendtreffen des IBFG in Wien stattfand. Tausende Gewerkschaftsjugendliche, darunter hunderte TeilnehmerInnen aus Afrika, Lateinamerika und Asien, kamen nach Wien, um ihre Zusammengehörigkeit wie auch ihr internationalistisches Selbstverständnis machtvoll unter Beweis zu stellen. Es war dies die erste große, breitenwirksame Begegnung der österreichischen Gewerkschaftsbewegung mit Vertreter-

Innen der Länder des Südens. Dem Enthusiasmus der Gewerkschaftsjugend war es auch zu verdanken, dass von nun an die Hilfe für junge Menschen aus den Entwicklungsländern fester Bestandteil der internationalen Arbeit des ÖGB wurde. Dutzende junge Menschen, wiederum vor allem aus Afrika, wurden mit Hilfe der Gewerkschaften nach Österreich eingeladen, um hier eine Berufsausbildung zu erhalten. Erwähnt seien im Besonderen die Metallgewerkschaft und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, die sich dabei außerordentlich engagierten.

1963 wurde gemeinsam von ÖGB und Industriellenvereinigung, mit Unterstützung durch Bundesmittel, ein Institut für Entwicklungshilfe gegründet. Vorwiegend wurden mit Hilfe dieser Sozialpartnerstruktur Ausbildungen für junge Menschen aus Asien und Afrika finanziert. Bis 1975 gab es diese Art der Zusammenarbeit, die allerdings aufgrund des Auslaufens der staatlichen Zusatzfinanzierung ein Ende fand.

2. Sich auf gleicher Ebene begegnen

Erst mit der Vereinsgründung von „weltumspannend arbeiten“ vor zwanzig Jahren konnte durch eine organisierte Entwicklungszusammenarbeit erneut Anschluss an die Länder des Südens gefunden werden. Auch wenn in der Zwischenzeit (1975-1995) immer wieder Delegationen aus den Entwicklungsländern empfangen wurden, so war es erst mit dem neuen Verein möglich, in strukturierter Art und Weise nachhaltige Kooperationsmodelle zu beginnen.

Seither gab es zahlreiche Projekte, die von „weltumspannend arbeiten“ gemeinsam mit den österreichischen Gewerkschaften realisiert wurden. All diese Vorhaben hatten stets dieselbe Basis: Getragen vom gegenseitigen Respekt sollte die Entwicklungszusammenarbeit keine „Besserwisserei“ sein, sondern die Partner aus dem Norden wie auch dem Süden sollten sich stets auf gleicher Augenhöhe begegnen und austauschen können.

Dieser Grundsatz ist einer der wichtigsten für eine moderne und zukunftsorientierte Kooperation. Es ist notwendig, dass die Gewerkschaftsorganisationen oder die VertreterInnen der Zivilgesellschaft aus anderen Ländern dieses Verständnis spüren können. Nur dadurch sind letztlich positive Resultate in der Zusammenarbeit erreichbar. So unter-

schiedlich die Probleme in den Staaten auch sind, geht es stets um den Respekt der arbeitenden Menschen, das Recht auf menschenwürdige Arbeit und Leben sowie den Schutz der Schwächeren in der jeweiligen Gesellschaft.

Die ökonomisch-politischen Entwicklungen der letzten Jahre zeigen leider nur sehr wenig Verbesserung in der gesamten Welt. Selbst die bis zur Weltwirtschaftskrise von 2008 auf relativ hohem Niveau lebenden Länder des Nordens sind heute von einer Austeritätspolitik bedroht, die jenen im Süden der Erde leider nur zu gut bekannt ist. Hohe Arbeitslosigkeit sowie die Verarmung ganzer Regionen prägen nun auch große Teile Nordamerikas und Europas. Während die Zahl der demokratisch regierten Länder abnimmt, steigt der Anteil der hungernden und ausgebeuteten Bevölkerung weltweit.

Es verwundert daher auch kaum, dass die ambitionierten UNO-Millenniumsziele, die bis 2015 für die Entwicklungsländer gesteckt wurden, kaum zu erfüllen waren. Respekt gegenüber der Umwelt, Vollbeschäftigung, menschenwürdige Arbeit und eine soziale Grundsicherung für alle Menschen erscheinen immer noch utopisch. Der Beweis für die Verschlechterung der Lebenssituation im Süden ist täglich in den Medien mitzuverfolgen. Tausende Menschen riskieren jeden Moment ihr Leben, um die vermeintlichen Wohlstandsfestungen des Nordens zu erreichen. Hunderte davon sterben jede Woche dabei und erinnern kontinuierlich daran, für eine gemeinsame nachhaltige Entwicklung im Norden wie auch im Süden zu sorgen.

3. Eine Stimme für den Süden sein

In dieser angespannten Situation, in der in unseren Ländern die Entwicklungshilfemittel weiter gekürzt werden und der Zug der Menschen aus dem Süden nicht enden will, muss auch die Gewerkschaftsbewegung ihre humanitären Aufgaben erfüllen. Direkt auf die Gewerkschaften und ihre Entwicklungsarbeit angesprochen, antwortete der berühmte Schweizer Universitätsprofessor und UNO-Sonderberichterstatter Jean Ziegler in einem Gespräch mit dem Verfasser des Artikels am 4.11.2014: „Mit dem Brunnengraben in Afrika werden wir auf Sicht keine Veränderung errei-

chen. Ihr [die Gewerkschaften] müsst gemeinsam mit den anderen Nicht-regierungsorganisationen im Norden die Stimme für die unterdrückten Menschen und Staaten des Südens werden. Nur so wird es möglich sein, vielleicht irgendwann einen Umschwung erzielen zu können.“

Genau hier setzt auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit in Europa und Österreich an. „weltumspannend arbeiten“ bildet z.B. MultiplikatorInnen aus, und durch öffentliche Veranstaltungen versucht der ÖGB, die Menschen in unserer Republik auf die Vorgänge in den Entwicklungsländern hinzuweisen. Netzwerke von BetriebsrätInnen werden genutzt, um die ArbeitnehmerInnen direkt in den Betrieben zu informieren. Wanderausstellungen wie auch Publikationen dienen dazu, diese Bestrebungen ebenfalls nachhaltig zu unterstützen. Auch werden die PersonalvertreterInnen animiert, mit kleinen Einzelprojekten in den Unternehmen die Nachhaltigkeitsbemühungen der Gewerkschaften zu unterstützen. Der Bogen spannt sich dabei von der Einführung fair gehandelter Produkte wie z.B. Kaffee für die Kantine bis hin zur Gründung eines globalen Konzernbetriebsrates.

Natürlich ist der bisher erzielte Effekt im Vergleich zu den breiten Kampagnen der Werbewirtschaft gering. Bei den vorhandenen Mitteln sind massenwirksame Aktivitäten nur sehr selten möglich, und schnell sind aufgrund der nur schwachen Strukturen die Grenzen der Informationsarbeit erreicht. Dennoch, der ÖGB, seine Gewerkschaften und sein entwicklungspolitischer Verein werden weiter versuchen, maximale Hilfe und Kooperation anzubieten.

Es gilt auch weiterhin dort aktiv zu werden, wo Gewerkschafts-, Arbeits- und Menschenrechte verletzt werden, wenn Gewerkschaftsorganisationen, wie auch andere unterdrückte Bewegungen aus der Zivilgesellschaft, Minderheiten oder Staaten, unsere Unterstützung brauchen. Die internationale wie auch österreichische Gewerkschaftsbewegung wird sich weiterhin nicht scheuen, auf die Auswirkungen der menschenverachtenden neoliberalen Wirtschaftspolitik hinzuweisen oder aktiv dagegen zu arbeiten. So sind es immer mehr gewerkschaftliche Veranstaltungen, die sich globalen Problemen widmen, auch nimmt die Anzahl von Artikeln zu diesen Themen in den Gewerkschaftsmedien stetig zu. Soziale Medien werden vermehrt für die Arbeit genutzt, und es gelingt dadurch noch schneller, wichtige Informationen unter den MultiplikatorInnen zu verbreiten. Das Engagement der

Gewerkschaften im Nord-Süd-Dialog ist heute viel bekannter als noch vor zehn Jahren. Dies zeigt sich vor allem bei Vorträgen an gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen (Betriebsräteakademien, Sozialakademie etc.), in denen es heute einfacher ist, Verständnis und auch aktive Unterstützung für die Ziele der internationalen Zusammenarbeit zu bekommen.

4. Zukunft unserer Entwicklungszusammenarbeit

Um in Zukunft noch effektiver arbeiten zu können, schlägt der ÖGB seit Langem eine Veränderung im Bereich der staatlichen Entwicklungszusammenarbeit vor. Die bisher nur sehr geringen Mittel in der bilateralen Kooperation müssen unbedingt aufgestockt werden. Auch sollte die Republik das Potenzial der Gewerkschaften mehr nützen. Niemand anderer als der ÖGB ist in der Lage, das Gros der ArbeitnehmerInnen in Österreich, also jener Menschen, die durch ihre Steuern das meiste Geld zur Entwicklungshilfe leisten, in geeigneter Form zu erreichen.

Vieles könnte umgesetzt werden, wenn die staatliche Entwicklungsagentur ADA (Austrian Development Agency), sozialpartnerschaftlich ausgeglichen, nur einen Bruchteil der Mittel, die bisher den Wirtschaftsunternehmen unter dem Titel der Entwicklungszusammenarbeit zur Verfügung gestellt werden, auch den Gewerkschaften für die Kooperation mit dem Süden überantworten würde.

Dennoch sollte erwähnt werden, dass – trotz dieser berechtigten Forderung – bereits einige Projekte genehmigt wurden. Darunter konnten neben den wichtigen Bildungsvorhaben im Inland auch Aktivitäten in den betroffenen Ländern durchgeführt werden. Das Beispiel der von Österreich aufgebauten Gewerkschaftsschule in der Republik Moldau, Europas ärmsten Land, zeigt, wie nachhaltig und erfolgreich die Arbeit des ÖGB bzw. von „weltumspannend arbeiten“ auch im Ausland sein kann.

Erfolgreich waren auch einige große Aktionen, die durchaus gerne von den Medien aufgegriffen wurden. Neben der Kampagne für die Arbeitsrechte im Golfstaat Katar und der Unterstützung für die TextilarbeiterInnen in Kambodscha war es vor allem die beeindruckende Hilfe der österreichischen ArbeitnehmerInnen für die „Klinik der Solidarität“ in

Griechenland, die in der Öffentlichkeit bekannt wurde. Anhand dieser Beispiele lässt sich der Erfolg von Schwerpunktsetzungen in der gewerkschaftlichen Entwicklungsarbeit sehr gut ablesen.

Die letzten Jahre haben also gezeigt, in welche Richtung eine moderne Kooperation im 21. Jahrhunderts gehen könnte. Trotz aller Schwierigkeiten, die mit den ökonomischen wie auch politischen Krisen der Welt verbunden sind, ist es dennoch gelungen, breitere Kreise in Österreich auf die Verhältnisse im Süden der Welt hinzuweisen. Die Stärke der Gewerkschaften, hier vor allem die breite Masse der ArbeitnehmerInnen anzusprechen, wird weiterhin ein wichtiges Element unserer Arbeit sein. Der solidarische Kampf für menschenwürdiges Arbeiten und Leben bleibt auch in Hinkunft der ideologische Treibriemen in unserem Wirken.

Marcus Strohmeier

ÖGB – Internationaler Sekretär/Leiter des internationalen Referats

„weltumspannend arbeiten“ – Geschäftsführer

marcus.strohmeier@oegb.at

Essay

SEPP WALL-STRASSER

20 Jahre weltumspannend arbeiten

**Internationale Gewerkschaftsarbeit ist
entwicklungspolitische Arbeit**

*„Der Schlüssel zur Änderung ist Organisation. Organisation ist das Instrument, das Gedanken in Macht verwandelt, und Absicht in Tat.“
Dan Gallin*

1. Der Anfang

Als ich 1991 zum Bildungssekretär des ÖGB Oberösterreich bestellt wurde, brachte ich meine Geschichte und meine Erfahrungen mit internationaler Solidaritätsarbeit mit. Diese waren geprägt von einer gewissen Enttäuschung, dass sich in den verschiedenen Bewegungen, in denen es um internationale Zusammenhänge ging, für mein Empfinden zu wenig GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen engagierten. Es fiel mir schwer zu begreifen, wieso nicht von vornherein alle BetriebsrätInnen, jede/r GewerkschaftsfunktionärIn Interesse für die benachteiligten und unterdrückten Regionen dieser Welt hatten. Für mich war und ist Gewerkschaftsarbeit nur international denkbar.

Die Voraussetzungen, um eine Idee zu entwickeln, wie ich diese mir lebenswichtige Sache in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einfließen lassen könnte, waren günstig. Dr. Erich Gumplmaier war damals Landessekretär des ÖGB Oberösterreich und Vorreiter in der Kooperation mit den damaligen sogenannten „Dritte-Welt-Initiativen“, der an einem ständigen Ausbau der Solidaritätsarbeit mit Ländern des Südens interessiert war. Er

war Mitunterstützer bei der Gründung des ersten „Dritte-Welt-Ladens“ in Linz, arbeitete an einem Projekt für sanften Tourismus im Senegal mit und führte während der 1980er Jahre u.a. das Fach „Weltwirtschaftsgeographie und Entwicklungspolitik“ in der oberösterreichischen Gewerkschaftsschule ein, deren Ziel bis heute die Bildung von BetriebsrätInnen und anderen Gewerkschaftsmitgliedern in arbeitsrechtlichen, wirtschaftlichen, politischen und sozialen Fragen ist. Das Fach „Weltwirtschaftsgeographie und Entwicklungspolitik“ wurde von den BetreiberInnen des Weltladens, ehemaligen EntwicklungshelferInnen und GewerkschafterInnen mit internationaler Erfahrung gestaltet. Regelmäßig referierten auch Gäste aus Afrika und Lateinamerika in der Gewerkschaftsschule.

Bei einem der sogenannten „Gewerkschaftspolitischen Frühstücke“, die wir als Bildungsreferat zu jener Zeit in unregelmäßigen Abständen zu brennenden sozial- und gewerkschaftspolitischen Themen für ReferentInnen, SekretärInnen und FunktionärInnen aus dem gewerkschaftlichen Umfeld in Linz organisierten, formulierten wir zum ersten Mal konkret unser Anliegen nach verstärktem internationalem Engagement der Gewerkschaften in Österreich. Wir, das waren neben mir Landessekretär Dr. Erich Gumplmaier und mein damaliger Mitarbeiter im Bildungsreferat Gerhard Gstöttner-Hofer. Eingeladen waren der Sekretär im Internationalen Referat des ÖGB, Dr. Walter Sauer, und der in der entwicklungspolitischen Abteilung des Außenministeriums arbeitende Beamte Dr. Heinz Gabler. Letzterer unterstützte unsere Initiative und befürwortete die Einreichung eines Projekts im Außenministerium. Allerdings gab es auch SkeptikerInnen, die wenige Chancen auf eine erfolgreiche Förderung durch das seit 1987 konservativ geführte Außenministerium sahen.

In der Folge initiierten wir die gewerkschaftliche Arbeitsgruppe „Internationale Solidarität“, kurz „Intersol“. Sie wurde in der Sitzung der Landesexekutive des ÖGB Oberösterreich am 15. Dezember 1994 beschlossen. Bezüglich ihrer Aufgaben möchte ich hier einen Auszug aus der Beschlussvorlage zitieren:

„Die Arbeitsgruppe ‚Intersol‘ soll sich aus VertreterInnen aller Gewerkschaften und aus kooptierten ExpertInnen zusammensetzen. Zweck dieser Arbeitsgruppe soll eine Koordination internationaler Aktivitäten der Gewerkschaften und der ÖGB-Landesexekutive sein. Außerdem soll die Arbeitsgruppe ein Forum zur Auseinandersetzung mit internationalen

Fragen sein. Die Landesexekutive des ÖGB OÖ. betrachtet es als wichtige Aufgabe der Gewerkschaften und des ÖGB, sich mit Fragen internationaler Zusammenhänge auseinanderzusetzen. Die Arbeitsgruppe kann und soll die Aktivitäten der einzelnen Gewerkschaften nicht ersetzen, sie kann aber ein wirkungsvolles Instrument zu einem intensiveren Austausch und, wo gewünscht, für gemeinsam koordinierte internationale Aktivitäten sein.

Die Themenstellungen, die in der Arbeitsgruppe behandelt werden sollen, umfassen sowohl Fragen der Europäischen Integration (z.B. Europäischer Betriebsrat), als auch Osteuropa und den entwicklungspolitischen Bereich. Die Arbeitsgruppe soll die Abwicklung und Durchführung von Projekten und Aktionen (z.B. das Förderungsprojekt des Bundeskanzleramtes und der EU) politisch koordinieren und gestalten“ (ÖGB OE. 1994).

Sprecher unserer Arbeitsgruppe war der damalige Landessekretär der Gewerkschaft Agrar-Nahrung- Genuss (ANG), Sepp Jahn. Er war ein „Internationalist“, der damals in einem „Kakaoprojekt“ seiner Gewerkschaft mitarbeitete, das von Gerhard Riess aufgebaut wurde.

2. Von „Intersol“ zu weltumspannend arbeiten

Im Dezember 1995 ging das erste von der Regierung kofinanzierte Projekt unter dem Titel „Entwicklungspolitische Öffentlichkeitsarbeit für Arbeitnehmer“ an den Start. Der damals erfolgte EU-Beitritt Österreichs erwies sich für unsere Arbeit als sehr glücklicher Umstand, denn wir waren unter den ersten, die um eine Kofinanzierung in der Generaldirektion XIII ansuchen konnten, und das mit Erfolg. Als Projektträger fungierte der gewerkschaftliche Bildungsverein „Verein zur Förderung von ArbeitnehmerInnenbildung und -kultur“ (VABIKU). Die Projektziele lauteten: (1) die Weckung von Interesse für internationale Zusammenhänge im Wirtschaftsleben, für Fragen der internationalen Arbeitsteilung und Konsumverhalten, sowie für Lebens- und Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern, mit denen die Zielgruppe im täglichen Arbeitsprozess durch Handels- und Arbeitsbeziehungen verbunden ist; (2) die Bekanntmachung der Leistungen der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit; (3) die feste Verankerung der internationalen solidarischen Zusammenarbeit in den Strukturen der organisierten Arbeitnehmerschaft in Oberösterreich (und Österreich).

Als Ausgangspunkte für die Auseinandersetzung sollten die internationalen Verflechtungen des eigenen Unternehmens, die Produktentwicklung vom Rohstoff (aus Entwicklungsländern) zum Fertigprodukt (vgl. „Kakaoprojekt“) und die Standortverlagerungen dienen – ganz nach dem bewährten Motto: „Grabe, wo du stehst“.

Dem Projekttitle geht eine längere Geschichte voraus. Der ursprünglich geplante Titel lautete „Intersol‘ (Internationale Solidarität) – ‚Wir knüpfen an‘. Eine gewerkschaftliche ‚Grabe, wo du stehst‘-Aktion zum Thema internationale Solidarität“. Wir orientierten uns dabei an der in den 1970er und 1980er Jahren berühmt gewordenen Arbeitergeschichtebewegung „Grabe, wo du stehst“, die vom damaligen Bildungssekretär Dr. Erich Gumplmaier erfolgreich aufgegriffen wurde und u.a. zur Gründung des bis heute in Österreich einzigartigen „Museum Arbeitswelt“ in Steyr führte. Allerdings stellte sich im Rahmen der Vertragsunterzeichnung heraus, dass bereits eine gleichnamige Gruppe existierte. (Es handelte sich um die kurz davor gegründete Salzburger Gruppe INTERSOL mit ihrem Initiator Hans Eder, die bis heute aktiv ist). So wählten die ersten MitarbeiterInnen in einer Klausur den programmatischen und weitblickenden Titel „weltumspannend arbeiten“.

Dass die Trägerschaft dem bildungspolitischen Verein VABIKU zufiel, hat mehrere Gründe. Zum einen existierte mit VABIKU bereits eine Vereinigung, die eine bessere Personalausstattung der oberösterreichischen Gewerkschaftsschule zum Ziel hatte. Wir wollten keinen weiteren Verein gründen, sondern mussten nur die Statuten entsprechend den neuen Zielsetzungen erweitern. Zum anderen bedeutete ein eigener Verein auch größere Unabhängigkeit und Flexibilität gegenüber dem ÖGB. Dies lag im Interesse beider Parteien, sowohl was die bürokratisch-administrative Ebene als auch die inhaltliche und politische Ausrichtung betraf. Der Verein gab uns die Möglichkeit, Themenfelder zu bearbeiten, die nicht immer gleich durch die Beschlusslage im ÖGB gedeckt sein mussten. Oft existierte auch noch gar kein Beschluss. Dennoch gab es seitens des ÖGB Rückendeckung für den Verein, waren doch im Vorstand hochrangige Mitglieder vertreten. Dieser Umstand hat übrigens bis heute seine Gültigkeit bewahrt. Ein dritter nicht unwesentlicher Grund bestand in der Tatsache, dass uns von vielen Seiten signalisiert wurde, als entwicklungspolitische NGO aus dem ArbeitnehmerInnenbereich mehr Chancen

auf öffentliche Förderungen zu haben denn als ÖGB. Ob dies wirklich so stimmte, kann wahrscheinlich nicht festgestellt werden, die erfolgreiche Förderung unserer Aktivitäten zeigt allerdings, dass es kein falscher Weg war.

Vereinssitz war (und ist bis heute) Linz, und sämtliche Vorstandsmitglieder kamen aus der oberösterreichischen ArbeitnehmerInnenschaft. Die Projektaktivitäten bezogen sich damals zwar hauptsächlich auf die oberösterreichische Gewerkschaftsbewegung und ArbeitnehmerInnenschaft, allerdings nie einschränkend. Gesamtösterreichische Aktivitäten wurden von vornherein eingeplant und auch immer wieder realisiert. So beinhaltete das erste Projekt eine Austausch- und Begegnungsreise von EisenbahngewerkschafterInnen aus dem südlichen Afrika („Eisenbahn verbindet: Gewerkschafter aus Österreich und Afrika begegnen einander“), auch eine Mitarbeit in Kampagnen wie der „Clean Clothes Kampagne“ waren selbstverständlich. Allerdings waren sowohl die personelle Ausstattung als auch die Finanzierung Sache des ÖGB Oberösterreich.

Aufgrund unserer Aktivitäten gab es immer mehr Anfragen aus allen Teilen Österreichs, und so strebten wir eine gesamtösterreichische Aufstellung des Vereins an. Am 17. November 2004 kam es im Rahmen der Veranstaltung „weltumspannend arbeiten – eine Herausforderung für Gewerkschaften“ zur österreichweiten Gründung des Vereins. Dabei änderten wir den Vereinsnamen und übernahmen den bisher nur für das internationale Projekt gültigen Namen für den gesamten Verein: weltumspannend arbeiten.

3. Ideen und Ziele

Unsere Idee und unser Ziel bestanden von Beginn an darin, Bewusstseins- und Veränderungsarbeit hier bei uns – „im reichen Norden“, wie wir es damals nannten – zu leisten. Spenden- und Hilfsprojekte waren und sind nicht unser Programm. Eine Ausnahme diesbezüglich gibt es freilich aus der jüngsten Vergangenheit – die monetäre Unterstützung der „Klinik der Solidarität“ in Thessaloniki seit Anfang 2013, die jedoch immer nur in Verbindung mit unserer gewerkschaftlichen und politischen Solidaritätsarbeit passiert.

Der springende Punkt bei der Auseinandersetzung mit den weltweiten Ungerechtigkeiten sind die harten Strukturen der Macht. Diese wiederum manifestieren sich in den herrschenden ökonomischen Strukturen, untermauert durch bestimmte Ideologien und die reale Militär- und Finanzmacht der „großen Player“ – staatlicher wie privater Natur. Innerhalb dieser wirtschaftlichen Strukturen gibt es nur eine Organisation, der man – in den meisten Ländern zumindest formal – eine „direkte“ Beteiligung an diesen Strukturen zugesteht, und das ist die Gewerkschaft. Gewerkschaften als Selbstorganisation von Betroffenen, die über ihre betrieblichen Strukturen in all ihrer Verschiedenheit in unterschiedlichen Ländern als Gewerkschaftskomitees, Personalvertretung, Betriebsrat etc. im Machtgefüge eines Unternehmens und Konzerns mitreden und mitbestimmen, im schlechtesten Fall zumindest „mithorchen“ können. Sie können Sand im Getriebe sein oder das Öl, das die internationale Kommunikation schmiert und fördert. Daher sind Ausgangspunkt und Ziel unserer Arbeit in erster Linie die gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen in den Betrieben.

Unser Vereinsvorstand, unsere Beschäftigten und unsere Zielgruppe sind zur Gänze InteressenvertreterInnen in Betrieben, Hauptamtliche der Gewerkschaftsbewegung, in jedem Fall gewerkschaftlich organisierte AktivistInnen. Unsere Arbeit begann und beginnt daher schon in den Diskussionen und Auseinandersetzungen im Vorstand. Zu unserem Selbstverständnis gehört, dass wir „Anbieter von Bewusstseinsbildung“ sind. Ein Bewusstseinsbildung, die wir uns durch unsere Arbeit ständig neu erarbeiten müssen, da wir uns selbst als Lernende verstehen. Der Austausch von Erfahrungen unserer (Vorstands-)Mitglieder, mit unseren KollegInnen in den Betrieben und Konzernen, konfrontiert mit den globalen Analysen aus Arbeitswelt und Ökologie, führt uns zu Entscheidungen, die dann Grundlage für unsere Strategien und Programmwürfe bilden. Darin erkennen wir auch unser „Alleinstellungsmerkmal“ und das Spezifische, das wir in die entwicklungspolitische Landschaft einbringen können: Wir sind unsere eigene Zielgruppe, und wir sind diejenigen, die von anderen als Zielgruppe gesucht werden.

Unsere Idee ist also einfach und dennoch sehr schwierig umzusetzen: Gerade weil wir als AkteurInnen in der Arbeitswelt unmittelbarer Teil der wirtschaftlichen Strukturen sind, sind wir auch Gefangene dieser Struk-

turen mit der gesamten Gespaltenheit und Zerrissenheit, die diese Welt mit sich bringt. Denn immer sind BetriebsrätInnen und Gewerkschaftsverantwortliche Hin- und Hergerissene zwischen der Organisierung der Interessen der eigenen Belegschaft und dem Anspruch einer internationalen Solidarisierung mit anderen ArbeitnehmerInnen in einem anderen Teil der Welt. Man denke beispielsweise an die Interessenkonflikte eines Betriebsrates der Firma Andritz im Fall des Baus oder der Verhinderung von Stauseeprojekten wie Ilisu in der Türkei oder Belo Monte in Brasilien. Dies macht unsere Arbeit einerseits fast unmöglich und kaum bewältigbar, andererseits aber genau deswegen manchmal sehr fruchtbar, effektiv und glaubwürdig.

4. Arbeitsweise und Methoden

BetriebsrätInnen, Gewerkschaftsverantwortliche und ArbeitnehmerInnen verengen häufig ihren Blick und ihren Handlungshorizont, weil sie die – an sich gefühlte und „gesollte“ – Bedeutung globaler Zusammenhänge in ihren Energie- und Zeithaushalten überfordert. So führen die Probleme innerhalb des eigenen Landes und des eigenen Betriebes die Gewerkschaftsarbeit oft in eine nationale Beschränktheit. Dieser Negativspirale heißt es zu entkommen – durch internationale Solidarität.

Wie aber entsteht Solidarität? Solidarität ist – entgegen der weit verbreiteten Meinung – ja nicht in erster Linie ein sentimentales Gefühl oder eine positive individuelle Eigenschaft oder Werthaltung, sondern die nüchterne Erkenntnis, dass es gemeinsam besser geht als allein, dass Interesse und Einsatz für die/den „Andere/n“ – wer immer das ist – vor allem auch Hilfe zur Selbsthilfe ist. Solidarität könnte durchaus als gemeinschaftlich organisierter Egoismus bezeichnet werden: „Geht es allen gut, geht’s auch mir gut.“ Diese Sicht von Wirtschaft und Gesellschaft ist auch die wesentlichste Voraussetzung für die Konstruktion dessen, was wir „Sozialstaat“ nennen, in dem verwirklicht werden muss, was Ziel unserer Anstrengungen ist: Arbeit so zu organisieren, dass sie zur Quelle (globaler) Gerechtigkeit wird, anstatt individuelle und kollektive Ausbeutung auf der einen und Anhäufung von Macht und Profit auf der anderen Seite zu fördern. Allerdings ist dieses Bewusstsein in unserer Gesellschaft alles andere als

selbstverständlich. Der Grund dafür ist in der „neoliberalen Revolution“ zu suchen, die rasant unser Denken, unsere Einstellungen, unsere Politik und Ökonomie vergiftet.

Die eben beschriebenen ökonomischen und sozialen Ungleichheiten waren der hauptsächliche Beweggrund für die Initiative weltumspannend arbeiten. Folglich machten wir uns auch auf die Suche nach den Möglichkeiten, Methoden und Zugängen, den „solidaritätshemmenden Faktoren“ entgegenzutreten. Wie können neue Zugänge zur globalen Arbeitswelt erschlossen, wie gewohnte Lebens- und Denkhorizonte aufgebrochen werden durch das Eröffnen von Einsichten, die sonst vielen Menschen – gerade im Milieu der Arbeitswelt – verschlossen bleiben? Im Zuge unserer Arbeit stellte sich heraus, dass gerade die Direktbegegnung eine der wichtigsten Methoden unserer Bildungs- und Bewusstseinsarbeit darstellt. Dazu gehören einerseits das Organisieren von Besuchen aus anderen Ländern und andererseits Besuche von ArbeitskollegInnen in Ländern und Betrieben, mit denen eine Arbeitsbeziehung besteht. Das bewusste Reisen mit Vor- und Nachbereitung, das Bereitstellen von ÜbersetzerInnen, nicht nur im wörtlich-sprachlichen, sondern vor allem im gesellschaftlichen und kulturellen Sinn, wurde zu einem „Erfolgsgeheimnis“ der Arbeit von weltumspannend arbeiten. Dass „Erfahrung“ tatsächlich von Er-FAHREN kommt, bewahrheitet sich in unserer Arbeit immer wieder.

4.1 Studien- und Begegnungsreisen

„Na klar, da machen Sie sich einen schönen Urlaub auf Gewerkschafts- und Steuerkosten!“ – gegen dieses allgemein verbreitete Vorurteil galt es anzukämpfen, und das vom ersten Tag an. In der Konzeption unserer Begegnungsreisen stellten wir deshalb klare Anforderungen an unsere ReiseteilnehmerInnen: intensive Vor- und Nachbereitungen und Eigenfinanzierung.

Gut geplante und gut vorbereitete Bildungsmaßnahmen sind der Schlüssel zum Erfolg. Dies lässt sich bei unseren bisher durchgeführten Studien- und Begegnungsreisen feststellen. Jeder Reise von weltumspannend arbeiten gehen intensive Vorarbeiten wie Recherchereisen, Informationsveranstaltungen für InteressentInnen und Vorbereitungswochenenden für die ReiseteilnehmerInnen voraus. Im Anschluss an die Reise werden in einem Nachbereitungstreffen die Reise reflektiert und Maßnahmen der

Weiterarbeit erarbeitet. Vor allem in der Reflexion der Direktbegegnungen mit ArbeiterInnen, GewerkschafterInnen, MenschenrechtlerInnen etc. aus anderen Ländern liegen meist die größten Erkenntnis-, Nach- und Umdenkprozesse. Durch die Weitergabe der Erfahrungen werden die Mitreisenden zu wichtigen Multiplikatoren.

Eine gewisse Schwäche bzw. Schwierigkeit unserer Bildungsarbeit liegt in ihrer projektfinanzierten Anlage. Die Abhängigkeit von Fördermitteln bewirkt einen häufigen Wechsel der thematischen Schwerpunkte und eine generelle Umorientierung, je nach Vorgaben und aktuellen Ausschreibungsrichtlinien der Fördergeber. Das betrifft auch die Zielorte von Bildungsreisen, die dem aktuellen regionalen Schwerpunkt entsprechen müssen. Damit ist aber weltumspannend arbeiten nicht allein. Von dieser Schwierigkeit können viele NGOs und förderabhängige Organisationen ein Lied singen.

5. Länder, Themen und Projekte

Der regionale Schwerpunkt der ersten Phase unserer Arbeit lag auf Lateinamerika, genauer gesagt, auf den Ländern Brasilien und Mexiko. Angeregt durch weltumspannend arbeiten beschäftigten sich die BetriebsrätInnen der oberösterreichischen Papierfabriken Nettingsdorf, Lenzing, Steyrmühl und Laakirchen mit den internationalen Verflechtungen ihrer Arbeitswelt und erkannten die Bedeutung Brasiliens für die weltweite Papierproduktion. Es entstand die gewerkschaftliche Arbeitsgruppe „AG Papier Global“, die Kontakt mit brasilianischen GewerkschafterInnen aufnahm. In den Folgejahren entwickelte sich ein intensiver Austausch. Die Arbeitsgruppe organisierte gegenseitige Besuche und gemeinsame Seminare und ermöglichte den Informations- und Erfahrungsaustausch bzgl. gewerkschaftlicher Betriebsratsarbeit. Darüber hinaus trug der Austausch zur Beschäftigung mit der Vertreibung der indigenen Bevölkerung durch die Abholzung der Mata Atlântica (atlantischer Regenwald) bei und rief eine Solidaritätsaktionen gegen die Entlassung von Betriebsräten beim brasilianischen Papierhersteller Aracruz ins Leben. Dem intensiven Kontakt unter den GewerkschafterInnen ist es ebenso zu verdanken, dass weltumspannend arbeiten bei den ersten

beiden Weltsozialforen in Porto Alegre mit einer Delegation präsent war, was für die spätere Arbeit von wesentlicher Bedeutung sein sollte. Motiviert durch die Erfahrung in der Organisation globaler Bewegungen und Initiativen nahm die Arbeitsgruppe auch am dritten Weltsozialforum in Mumbai (Indien) teil und legte damit den Grundstein für die verstärkte Schwerpunktsetzung der Projektarbeit im Bereich asiatischer Arbeits- und Lebenswelten.

Der fast drei Jahre andauernde Streik der ArbeiterInnen des zum Continental-Konzern gehörigen Reifenwerkes Euzkadi in El Salto lenkte unseren Blick auf Mexiko. weltumspannend arbeiten trug dazu bei, dass dieser Arbeitskampf auch in Österreich von der Chemiegewerkschaft unterstützt wurde und erfolgreich beendet werden konnte: Der ehemalige Mutterkonzern musste den ArbeiterInnen des mittlerweile in Selbstverwaltung geführten Betriebes Lohn- und Streikkosten nachzahlen. Der Verein organisierte 2004 eine Solidaritätsreise zu den Streikenden. Darüber hinaus bildeten die Auseinandersetzung mit dem Thema Frauenhandel, die Maquiladoras (auf den Export ausgerichtete Montagebetriebe) und schließlich die Organisierung einer großen Lateinamerikakonferenz anlässlich des Lateinamerikagipfels in Wien im Mai 2006 einige der Höhepunkte dieses (Länder-)Schwerpunktes.

Die in den 1990er Jahren ausgeweiteten „Freien Produktionszonen“ lenkten unsere Aufmerksamkeit das erste Mal Richtung Osten: ein Hilferuf des „Working Assistant Center“ (WAC) in Cavite führte uns zur Beschäftigung mit den Arbeitsrealitäten auf den Philippinen. Die – aus einer Projektgruppe einer Linzer Gewerkschaftsschule – entstandene Solidaritätsgruppe „ProPhil“ leistete daraufhin jahrelange Bewusstseinsbildung und finanzielle Unterstützung für dieses Rechtshilfezentrum WAC. Mehrmals war einer der Aktivisten dieses Selbsthilfezentrums – Zernan Toledo – in Österreich auf Informationstour. Ab 2005 wandten wir uns immer mehr „dem Osten“ zu. Einerseits wurde immer deutlicher, dass durch das neoliberale – um nicht zu sagen neokolonialistische – Programm der „EU-Ost-Erweiterung“ (dieser Name passte ja auch gut zum Programm der Konzerne und der Finanzindustrie) die Armut in einem Großteil der ehemals im Einflussbereich der Sowjetunion befindlichen Länder anstieg, andererseits im „fernen Osten“ China sich zum neuen Gravitationszentrum der Welt entwickelte.

Sichtbares Zeichen unserer Neuorientierung waren unsere gewerkschaftliche Kooperation mit der Republik Moldau sowie unsere Recherche-, Bildungs- und Begegnungsreisen nach China. Ab 2006 veranstalteten wir das gemeinsame Bildungsprogramm „Trade Union Education Austria-Moldova“ (TUEDAMO) mit dem Gewerkschaftsbund Moldaus (CSRМ), organisierten zahlreiche „Study-visits“ und Vorbereitungsseminare, die 2012 zur Gründung der Moldauischen Gewerkschaftsschule „Școala Sindicală din Moldova“ (SSM) führten. Angelehnt an das österreichische Modell der Gewerkschaftsschule entwickelte sich die Institution zu einem integrierten und integrierenden Bestandteil des Bildungsprogramms des moldauischen Gewerkschaftsbundes.

Zur gleichen Zeit war mehr als augenfällig, dass sich immer mehr Wirtschaftsbetriebe und Konzerne China zuwandten, und uns entging nicht, dass es bei den sogenannten Millenium Development Goals im Bereich Armutsbekämpfung Fortschritte gab, die aber im Wesentlichen auf die Entwicklung in China zurückgingen. Startschuss dazu war im Dezember 2005 ein Chinasymposium „Made in China. Was steckt dahinter?“ in Zusammenarbeit mit NGOs aus Hongkong. Unser ehrgeiziges Ziel war es, mit KonzernbetriebsrätInnen aus Österreich Studienreisen inklusive Betriebsbesuchen in den chinesischen Joint-Venture-Betrieben zu organisieren. Unsere Anstrengungen waren von Erfolg gekrönt und ermöglichten uns einen sehr differenzierten Einblick in die gewaltigen Veränderungsprozesse dieser Volkswirtschaft. Dass wir – als kleine NGO – zudem zwei Mal offiziell vom Allchinesischen Gewerkschaftsbund in der Zentrale in Peking empfangen wurden, zählen wir zu den besonderen Pionierleistungen unserer Arbeit. Zu Beginn gab es skeptische Anfragen an unsere Berichterstattung. Im Nachhinein stellte sich aber heraus, dass unsere Abkehr von der Schwarz-Weiß-Malerei, die China nur als Werkbank der Welt mit sklavenähnlichen Produktionsbedingungen unter diktatorischem Regime öffentlich brandmarkt, von immer mehr Menschen geteilt wird. Sie suchen die ehrliche Auseinandersetzung mit den unleugbaren Fortschritten dieser Entwicklung.

Vielen gilt China immer noch als das Übel schlechthin, und sie übersehen dabei, dass die Lebensperspektiven in diesem Land für viele mittlerweile besser sind als jene an den Rändern Europas. In den beiden Büchern über unsere Begegnungsreisen mit Betrieben in China beschrieben wir,

was sich manchen BeobachterInnen jetzt erst erschließt: China ist eines der interessantesten Beispiele einer Volkswirtschaft, die es geschafft hat, Armut erfolgreich zu bekämpfen. Und es ist aktuell jenes Land, welches das Sozialsystem am großzügigsten und rasantesten ausbaut und auch interessante Wege der Entwicklungszusammenarbeit geht. Für jene, die mit einer gewissen Überheblichkeit China als den Inbegriff allen Übels sehen, ist das eine Provokation. Eine lustige Schilderung dazu ist übrigens von Franziska Müller (2014) mit „Einmal Ramen ohne alles bitte“ erschienen (siehe auch Schürz/Wall-Strasser 2010; Prenninger-Pusch/Wall-Strasser/Tamesberger 2013).

Von China nach Afrika: Aus einer „Werkbank China“ wurde eine „Weltbank China“, die mit den Investitionssummen der Weltbank in Afrika gleichzog. Vor allem die vielen – alten und neuen – Verbindungen zwischen China und Afrika brachten uns dazu, uns näher mit diesem Kontinent zu befassen. Hier gehen wir insofern auch neue Wege, als die Zahl der österreichischen Unternehmen, die in Afrika nennenswerte Standorte haben, sehr gering ist. Wir wollen uns jedoch diesem Kontinent einerseits von der KonsumentInnenseite her nähern (Nahrungsmittelproduktion für Mensch und Tier, Arbeitsbedingungen in der Rohstoffproduktion, Tourismus), andererseits aber auch wegen der Migrationsströme nach Europa, ausgelöst durch die zunehmend verheerenden Lebensbedingungen in vielen Ländern. Neben Südafrika, Tansania und Burkina Faso wird Tunesien daher ein Schwerpunktland für die nahe Zukunft sein: Dieses Land scheint derzeit das einzige zu sein, in dem durch die Revolution vielleicht wirklich ein zartes „Frühlingslüfterl“ weht. Zumindest gibt es dort Fortschritte, was die Gleichberechtigung von Männern und Frauen betrifft, und vor allem sind Gewerkschaften wesentlich am State-Building-Prozess beteiligt. Die Verleihung des Friedensnobelpreises im Oktober 2015 an das Tunesische Nationale Dialogquartett dürfte uns in dieser Einschätzung Recht geben.

Thematisch beschäftigten wir uns seit Beginn unserer Arbeit mit der Ideologie des Neoliberalismus und einer seiner tragenden Säulen: der Propagierung des Freihandels. Von der Aufdeckung und Verhinderung des MAI-Abkommens über die Stopp-GATS-Bewegung und die Kritik an der Zerstörung von Arbeitsrecht durch die Austeritätspolitik der EU bis hin zur kritischen Auseinandersetzung mit TTIP, CETA und Co. führt daher

eine programmatische Linie. Die Kampagnenthemen lauteten „Märkte brauchen Regeln“, „Globalisierung von unten“, „Decent work – decent life – menschenwürdige Arbeit für alle“, die eng mit den Schwerpunkten der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verknüpft sind.

6. Kooperation mit (entwicklungspolitischen) NGOs

Von Beginn an gehört es zu unserem Selbstverständnis, mit anderen Initiativen und Bewegungen zu kooperieren, die eine Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in unserer globalisierten Welt bewirken wollen. Jede andere Einstellung wäre kurzsichtig und im Sinne der Machtfrage unverständlich. Einzelne Initiativen bringen ihr eigenes Know-how und ihre jeweilige Zielgruppe (und Betroffene) mit, sie leiden zugleich aber auch an ihrer jeweiligen „Beschränktheit“. In der Zusammenarbeit breiter Bewegungen von NGOs mit Gewerkschaften (und oft auch Parteien) liegt der Schlüssel für einen nachhaltigen zivilgesellschaftlichen Veränderungsprozess. Es geht in gewisser Hinsicht – auch wenn es sehr nüchtern klingt – um „Arbeitsteilung“ in vielerlei Hinsicht: bei der Organisation von Know-how, von Zielgruppen, bei Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, beim Zugang zu Finanzen und Machtstrukturen. Unser Angebot dabei ist die Vermittlung an ArbeitnehmerInnen in Betrieben und deren organisierte Vertretung, die arbeits- und sozialrechtliche Expertise, die Erfahrung im Organisieren von Widerstand in Betrieben und Konzernen und der Zugang zur offiziellen Beschlusslage in den Gewerkschaften und auch den Arbeiterkammern.

Exemplarisch erwähnt dazu seien unsere Kooperationsprojekte mit der entwicklungspolitischen NGO Südwind „Decent work“ (2010-2013; Partnerländer Rumänien, Bulgarien, Österreich) und „Multiplying decent work“ (2013-2015, Partnerländer Bulgarien, Rumänien, Litauen, Polen, Brasilien, Österreich), die genau diese Form der Zusammenarbeit abbilden. In den beiden von der EU kofinanzierten Drei- bzw. Sechs-Länderprojekten trägt jeweils eine Gewerkschaftsorganisation gemeinsam mit einer NGO das Projekt. Unter anderem wurden in diesen beiden Projekten insgesamt zwölf Bildungslehrgänge „Global denken – global handeln“ organisiert, in denen GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen und VertreterInnen aus NGOs in jeweils sechs Modulen auch ihre eigene Beziehung

zueinander reflektieren, die Frage der Globalisierung von ArbeitnehmerInnenrechten studieren und sich an gemeinsamen Kampagnen beteiligen.

Aufgrund der oben beschriebenen thematischen Schwerpunktsetzungen gab und gibt es seit der Aufnahme unserer Arbeit auch Kooperationen mit ATTAC Österreich. Bereits vor der offiziellen Gründung von ATTAC fand im Mai 2001 ein gemeinsames Symposium vom ÖGB Oberösterreich, von weltumspannend arbeiten und späteren Gründungsmitgliedern von ATTAC Österreich wie Christian Felber sowie einem Vertreter der Partido dos Trabalhadores (PT) Brasiliens zum Thema „Vorwärtsstrategien am totalen Markt. Unsere Betriebe, Pensionen und Sparstrümpfe im Roulette der Finanzmärkte. Alterssicherung in Zeiten des Neoliberalismus“ statt. Eine gleichnamige Publikation fand lange Zeit großes Interesse (siehe Widowitsch/Breiner/Wall-Strasser 2002).

7. Die Zukunft von weltumspannend arbeiten

Heute ist die sogenannte „Dritte Welt“ in Europa angekommen. Obwohl selbst offizielle Statistiken diesen Umstand mit drastischen Zahlen untermauern, ist das öffentliche Bewusstsein darüber relativ gering. Ein Blick auf eine Statistik von Eurostat über die Medianeinkommen in Europa (Eurostat 2015) zeigt, dass in 16 europäischen Ländern das mediane Äquivalenzgesamtnettoeinkommen aus dem Jahr 2013 unter jenem der Jahre 2008 bzw. 2009 lag. Besonders schockierend ist die Situation in den neuen Mitgliedstaaten, wo das Medianeinkommen 2013 3.277 Euro pro Jahr betrug (229 Euro weniger als noch im Jahr 2009). In den derzeit ärmsten Ländern der EU, Rumänien und Bulgarien, verringerte sich das Medianeinkommen jeweils um etwa 200 Euro. Dies kommt einem Einkommensverlust von ein bis zwei Monatslöhnen gleich.

Selbst in Deutschland sank das Medianeinkommen zwischen 2008 (15.960 Euro) und 2013 (15.798 Euro) und liegt damit kaum über dem aus dem Jahr 2005. Österreich gehört mit weiteren acht Ländern (Tschechische Republik, Belgien, Estland, Frankreich, Luxemburg, Malta, Niederlande und Slowakei) zu jenen Ländern, in denen das Bruttoeinkommen kontinuierlich stieg. Somit schafften es innerhalb der Europäischen Union nur ein Drittel aller Länder, Lohnzuwächse zu erzielen. Die Ursache dafür liegt im

Paradigmenwechsel, der eine Abkehr von der Friedens- und Sozialunion hin zu einer „Gemeinschaft“ von Wettbewerbsstaaten vorsieht. Im Streben nach Bevorteilung der eigenen Nation wird die Polarisierung Europas vorangetrieben. Deutschland und Großbritannien geben hier den Ton an, die anderen folgen. Die Früchte dieser Politik sind Menschen mit zunehmender Verbitterung, Angst, Resignation und Verzweiflung an dieser „Demokratie“.

Die Situation in Europa hat sich also in den letzten zwanzig Jahren, seit der Gründung von weltumspannend arbeiten, drastisch verschlechtert. Während die neoliberale Ideologie in den 1980er Jahren die USA, Lateinamerika und Großbritannien völlig veränderte, trat sie ab den 1990er Jahren ihren Siegeszug im gesamten Festlandeuropa an. Sie pervertierte die Idee einer Friedens- und Sozialunion und verwandelt sie sukzessive in eine Armutsgemeinschaft, mit einer hohen Bereitschaft zu militärischer Intervention und aggressiver Außenpolitik. Es war der Siegeszug des „Raubtierkapitalismus“, der zunächst die Staaten Mittel-Ost-Europas, dann den Süden Europas und schließlich immer mehr das Zentrum ergriff.

Die Ziele und Aufgaben, die sich weltumspannend arbeiten gesetzt hat, haben in den letzten Jahren paradoxerweise noch an Bedeutung gewonnen. Mehr als noch in den 1990er Jahren geht die Ungleichheit in der Welt auf die Politiken der EU zurück, die neokoloniale Strukturen innerhalb Europas befördert. Die autoritäre Austeritätspolitik zerstört die Errungenschaften des sozialen Wohlfahrtsstaates wie u.a. Kollektivverträge, ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetze, den freien Zugang zu Bildung und Gesundheit, leistbare Wohnungen u.v.m.

weltumspannend arbeiten hat sich dieser Herausforderung gestellt und sich neu orientiert. Der verstärkten Migrationsbewegung und den neuen Ausbeutungsstrukturen in Europa stellen wir uns in der Arbeit mit PlantagenarbeiterInnen im Plastikmeer von Almería. Unsere Solidaritätsarbeit mit Griechenland, die mit einer Unterstützungs- und Spendenaktion für die „Klinik der Solidarität“ in Thessaloniki begann, irritierte zwar zu Beginn viele unserer KollegInnen, ist aber mittlerweile zu einem Vorzeige- und Pionierprojekt innereuropäischer Solidarität unseres Vereins geworden.

Es bleibt also viel zu tun, man könnte sagen: Unsere Aufgaben sind die gleichen wie vor zwanzig Jahren, wenn sie nicht sogar – verschärft durch die globale Konstellation – zugenommen haben. „weltumspannend arbeiten“ ist ein Motto, das in den letzten zwei Jahrzehnten seine

Gültigkeit bewahrt hat und dies auch für die kommenden Jahrzehnte tun wird. Gewerkschaftsarbeit ist Internationale Entwicklungszusammenarbeit in Reinkultur. Sie ist Hilfe zur Selbsthilfe auf globaler Ebene. Sie ist der lebende Protest gegen diejenigen, die glauben, dass sie die Welt nur für sich gepachtet haben. Was bleibt also? „Wir müssen uns Sisyphos als einen glücklichen Menschen vorstellen“, hat uns Albert Camus (2004: 159) nahegelegt. Wir dürfen unseren Erfolg nicht darin sehen, etwas erreicht zu haben, sondern darin, den Kampf gegen die Pest aufgenommen zu haben.

Literatur

- Camus, Albert (2004⁶): Der Mythos des Sisyphos. Reinbek: rororo.
- Eurostat (2015): Durchschnittliches und Median-Einkommen nach Bildungabschluss in Europa. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_dio8&lang=de#; [letzte Aktualisierung 14.1.2015]
- Müller, Franziska (2014): „Einmal Ramen ohne alles bitte“: Entwicklungstheorie (und -praxis) in der Nudelbar. In: Müller, Franziska/Sondermann, Elena/Wehr, Ingrid/Jakobeit, Cord/Ziai, Aram (Hrsg.): Entwicklungstheorien. Weltgesellschaftliche Transformationen, entwicklungspolitische Herausforderungen, theoretische Innovationen. Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 48/2014, 502-506.
- Schürz, Claudia/Wall-Strasser, Sepp (Hrsg., 2010): Wir und China. Erfahrungsberichte und Reflexionen einer gewerkschaftlichen Chinareise. Linz: Trauner Druck.
- ÖGB OE. – Österreichischer Gewerkschaftsbund Oberösterreich (1994): Protokoll der Sitzung der Landesexekutive am 15. Dezember 1994 [Privatarchiv Sepp Wall-Strasser].
- Prenninger-Pusch, Eva/Wall-Strasser, Sepp/Tamesberger, Dennis (Hrsg., 2013): Von der Werkbank zur Weltbank. Chinas neue Rolle verändert die Welt. Erfahrungsberichte und Reflexion einer gewerkschaftlichen Chinareise II. Linz: Trauner Druck.
- Widowitsch, Roland/Breiner, Gerlinde/Wall-Strasser, Sepp (Hrsg., 2002): Im Roulette der Finanzmärkte: Alterssicherung in Zeiten des Neoliberalismus. Wien: Promedia.

Sepp Wall-Strasser
Bildungssekretär des ÖGB Oberösterreich
Geschäftsführer von weltumspannend arbeiten
sepp.wall-strasser@oegb.at

SchwerpunktredakteurInnen und AutorInnen

Dario Azzellini arbeitet als wissenschaftlicher Assistent in der Abteilung für Politik und Entwicklungsforschung am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Er hat diverse Bücher und Dokumentarfilme zu sozialen Bewegungen, Demokratie, Arbeiterkontrolle und Lateinamerika veröffentlicht, darunter „An Alternative Labour History“ (2015), „Die endlich entdeckte politische Form“ (2012) und „Partizipation, Arbeiterkontrolle und die Commune. Bewegungen und soziale Transformation am Beispiel Venezuela“ (2010). Er ist Mitgründer und Mitherausgeber von workerscontrol.net.

Julia Eder ist Universitätsassistentin (prae doc) an der Abteilung Politik und Entwicklungsforschung am Institut für Soziologie der JKU Linz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Analyse von Freihandelsverträgen und regionalen Integrationsbestrebungen in ihrer Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Stratifizierungs- und Entwicklungsprozessen sowie die Auswirkungen von Globalisierung auf regionale und lokale Entwicklung und soziale Ungleichheit.

Daniel Fuchs ist Doktorand am Institut für Entwicklungsstudien (Development Studies) an der School of Oriental and African Studies (SOAS) der Universität London. Seine Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsbeziehungen, soziale Bewegungen und Migration in China sowie materialistische Staatstheorien.

Julia Hofmann ist Universitätsassistentin (prae doc) am Institut für Soziologie der JKU Linz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind soziale Ungleichheit und deren Folgen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt sowie Arbeits- und Gewerkschaftsforschung.

Devan Pillay ist Associate Professor am Institut für Soziologie an der Universität Witwatersrand in Johannesburg, Südafrika. Seine Forschungsschwerpunkte sind Globalisierung, Arbeitsbeziehungen, ökologischer Marxismus, soziale Bewegungen und Medien.

Tim Pringle ist Senior Lecturer an der School of Oriental and African Studies (SOAS) der Universität London und leitet dort den Masterstudiengang „Labour, Social Movements and Development“. Seine Forschungsschwerpunkte sind ArbeiterInnenbewegungen, Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaftsreformen in post-sozialistischen Ländern, besonders in China, Vietnam und Russland.

Marcus Strohmeier ist studierter Politikwissenschaftler und langjähriger Gewerkschaftsaktivist. Er war über zehn Jahre als Betriebsrat tätig und arbeitet seit 2012 als Internationaler Sekretär/Leiter des internationalen Referats für den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB). Zusätzlich ist er Geschäftsführer von „weltumspannend arbeiten“.

Sepp Wall-Strasser ist studierter Theologe mit einem Masterabschluss in Sozialmanagement an der WU Wien. Seit 1991 arbeitet er als Bildungssekretär im ÖGB Oberösterreich und ist Geschäftsführer von „weltumspannend arbeiten“. Seit 2014 ist er Vizebürgermeister von Gallneukirchen.

Die letzten Ausgaben

- 1/11 Giovanni Arrighi: A Global Perspective / Giovanni Arrighi: Eine globale Perspektive
- 2/11 Entwicklungsfinanzierung / Development Finance
- 3/11 Beyond Transitional Justice / Übergangsjustiz
- 4/11 Internet und Demokratie / Internet and Democracy
- 1/12 Welfare Regimes in the Global South / Sozialstaaten im Globalen Süden
- 2/12 Tiefe Integration in den Nord-Süd-Beziehungen / Deep Integration
- 3/12 Socioecological Transformations / Sozialökologische Transformationen
- 4/12 Post-Development: Empirische Befunden / Post-Development: Empirical Aspects
- 1/13 Sexualitäten und Körperpolitik / Sexuality and body politics
- 2/13 Trading Knowledge in a Global Information Society: The Southern Dimension of TRIPS and GATS / Die Kommodifizierung des Wissens in der globalen Informationsgesellschaft
- 3/13 Gutes Leben für alle: Ein europäisches Entwicklungsmodell / Good Life for All: A European Development Model
- 4/13 Southern Africa: 20 Years Post-Apartheid / Südliches Afrika: 20 Jahre Post-Apartheid
- 1/14 Rethinking Resistance in Development Studies / Widerstand und Entwicklungsforschung
- 2/14 Financialisation of Food, Land, and Nature / Finanzialisierung von Nahrung, Land und Natur
- 3/14 Rohstoffpolitik und Entwicklung / Ressource Politics and Development
- 4/14 Capitalist Peripheries: Perspectives on Precarisation from the Global South and North
- 1/15 Civil Society, Cooperation and Development / Zivilgesellschaft, Kooperation und Entwicklung
- 2/15 Gewerkschaftsarbeit in Nord und Süd / Unionism in the Global North and South

Die kommenden Hefte

- 3/15 Dependenztheorien reloaded / Dependency Theories reloaded
- 4/15 Informalität und Formalität im globalen Kapitalismus / Informality and Formality in Global Capitalism

Informationen für AutorInnen

Das Journal für Entwicklungspolitik (JEP) ist eine der führenden wissenschaftlichen Zeitschriften für Fragen von Entwicklungstheorie und -politik im deutschsprachigen Raum. Alle Beiträge werden anonym begutachtet (double-blind, peer-reviewed). Die Publikation erfolgt in Englisch oder Deutsch. Die Zielsetzung des JEP ist es, ein Forum für eine breite kritische Diskussion und Reflexion für verschiedene Dimensionen gesellschaftlicher Entwicklungen in Süd und Nord zu bieten. Dabei wird auch das Verhältnis zwischen theoretischen Weiterentwicklungen im Bereich von Entwicklungsforschung und konkreten entwicklungspolitischen Prozessen ausgelotet. Gesellschaftlich relevantes Wissen über Entwicklungsprobleme und Entwicklungspolitik wird in einer interdisziplinären Herangehensweise aufbereitet und zugänglich gemacht.

Manuskriptvorschläge können
eingesendet werden an:
office@mattersburgerkreis.at
Weitere Hinweise unter:
www.mattersburgerkreis.at/jep

Siehe auch: [www.facebook.com/
journal fuer entwicklungspolitik](http://www.facebook.com/journal fuer entwicklungspolitik)

Information for Contributors

The Austrian Journal of Development Studies is one of the leading journals in its field in the German speaking area. Articles are reviewed anonymously (double-blind, peer-reviewed) and published in German or English. The journal provides a forum for a broad critical debate and reflection on different dimensions of societal transformation and on North-South relations. Specifically, the relationship between cutting edge theoretical advances in the field of development studies and actual development policies is addressed. Politically relevant knowledge about issues of development is provided in an accessible, interdisciplinary way.

Article proposals can be sent to:
office@mattersburgerkreis.at
Further information:
www.mattersburgerkreis.at/jep

See also: [www.facebook.com/
journal fuer entwicklungspolitik](http://www.facebook.com/journal fuer entwicklungspolitik)

Journal für Entwicklungspolitik (JEP)

ISSN 0258-2384, Erscheinungsweise: vierteljährlich

Heft XXXI, 2-2015, ISBN 978-3-902996-06-0

Preis des Einzelhefts: Euro 11,90

Preis des Jahresabonnements: Euro 42,00 (Österreich);

Euro 52,00 (Europa); 62,00 (Welt). Weitere Informationen:

www.mattersburgerkreis.at/jep/bestellen.php

Abonnementbezug über die Redaktion:

Journal für Entwicklungspolitik, Sensengasse 3, A-1090 Wien,

office@mattersburgerkreis.at, www.mattersburgerkreis.at/jep

Das Abonnement kann unter Einhaltung einer dreimonatigen
Kündigungsfrist zum Jahresende gekündigt werden.

1. Auflage 2015

© Mattersburger Kreis für Entwicklungspolitik

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung bedarf der vorherigen
schriftlichen Zustimmung der Redaktion. Namentlich gekennzeichnete
Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung des Verlages wieder.

Satz: Weiderand Kommunikationsdesign, www.weiderand.net, Wien

Druck: Interpress, Budapest

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz

Medieninhaber: Mattersburger Kreis für Entwicklungspolitik an den
österreichischen Universitäten, Sensengasse 3, A-1090 Wien

Grundlegende Richtung des JEP: Wissenschaftliche Analysen und
Diskussionen von entwicklungspolitischen Fragestellungen und Berichte
über die entwicklungspolitische Praxis. Verantwortlich für Inhalt und
Korrekturen sind die AutorInnen bzw. die Redaktion.



besserewelt.at, ein Themenshop des ÖGB-Verlags, präsentiert ausgewählte Literatur und Medien zu Globalisierung, Verteilungsgerechtigkeit, Ökologie und Ökonomie – übersichtlich thematisch gegliedert, mit Empfehlungen, Rezensionen und Neuerscheinungen – auf Wunsch auch in einem monatlichen Info-Newsletter. Auf **besserewelt.at** finden Sie Bücher zu sozialpolitischen Themen – es geht um aktuelle politische Diskurse, soziale Bewegungen und um Anliegen wie: Verteilungsgerechtigkeit, Gleichberechtigung, nachhaltige und verantwortungsbewusste Produktion von Gütern und die Teilhabe daran. Über die freie Suche können darüber hinaus mehr als 1,2 Millionen deutschsprachige Titel gesucht und bestellt werden – von Belletristik über Krimis bis hin zu Studienliteratur.

Versandkostenfrei bestellen im Themenshop besserewelt.at

Ein neues Werkzeug Die Europäische Bürgerinitiative am Fallbeispiel von „right2water“



Jakob Luger, MA, Politikwissenschaftler

Studien und Berichte / 2015 / 160 Seiten / EUR 24,90

ISBN 978-3-99046-168-6

Die Europäische Bürgerinitiative (EBI) gibt UnionsbürgerInnen erstmals die Chance, ihr spezifisches politisches Anliegen auf die formale Agenda der Europäischen Union zu setzen. 2012 hat der Europäische Gewerkschaftsbund für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) in einem gemeinsamen Bündnis mit anderen Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen die EBI „right2water“ lanciert. Dabei ging es darum, das Menschenrecht auf Wasser auf europäischer Ebene zu verankern. Welches Partizipationspotenzial hat die Europäische Bürgerinitiative, und inwiefern wurden diesbezügliche Teilhabechancen bei „right2water“ genutzt? Wie kann dieses neue demokratiepolitische Werkzeug namens „Europäische Bürgerinitiative“ weiterentwickelt werden? Diese Fragen werden im Buch mit Hilfe eines qualitativen Forschungsansatzes beantwortet.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung

T +43 1 405 49 98-132 | F +43 1 405 49 98-136

Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags

1010 Wien, Rathausstraße 21

www.arbeit-recht-soziales.at | kontakt@arbeit-recht-soziales.at

