

Mit diesem Newsletter möchten wir aktuelle Informationen rund um das Thema Wirtschaftsdemokratie weitergeben. Er greift einzelne Themen auf und bietet die Möglichkeit, stärker über historische, regionale und internationale Beispiele aktuell zu berichten. Der nicht regelmäßig erscheinende Newsletter ist eine Ergänzung zu den bereits herausgegebenen Publikationen zum Thema.

## Zum Kooperationsvertrag zwischen den U.S. Stahlarbeitern und Mondragon

In Deutschland laufen zwei wichtige Säulen der Wirtschaftsdemokratie seltsam unverbunden nebeneinander: die gewerkschaftliche Mitbestimmung einerseits, Belegschaftsbetriebe, Genossenschaften, gemeinschaftliche Selbsthilfe andererseits. Auf Gewerkschaftsseite hat die Zurückhaltung mit der Erinnerung an den Wohnungsbaukonzern „Neue Heimat“, der Selbstausbeutung in Alternativbetrieben der 1980er Jahre, und der Frage nach der eigenen Rolle bei der Arbeiterselbstverwaltung zu tun. Doch heute ist eine andere Zeit.

Das zeigt die Zusammenarbeit zwischen der U.S. Stahlarbeitergewerkschaft, der größten Industriegewerkschaft des Landes, und dem größten Genossenschafts-Unternehmen der Welt, dem spanischen Mondragon. Sie zielt darauf ab, Produktivgenossenschaften unter Einschluss der Gewerkschaften in USA zu etablieren. Erste Anfänge sind gemacht. In diesen „Gewerkschafts-Genossenschaften“ können sich die Mitarbeiter in den Aufsichtsrat, Vorstand und Gewerkschaftsrat wählen lassen-nicht zeitgleich, aber sukzessive. Tarifverhandlungen finden statt. Die „Gewerkschafts-Genossenschaften“ profitieren von der Unterstützung sowohl der Genossenschafts- als auch der Gewerkschaftsverbände. In Deutschland haben IG Metall oder Verdi nichts Vergleichbares im Angebot. Umso mehr lohnt der Blick auf dieses offene Modell, das eine Antwort auf eine sich verändernde Arbeitswelt darstellt. Es ist auch eine Einladung, das Modell den bundesdeutschen Gegebenheiten anzupassen. Der DGB Vorsitzende Michael Sommer hat sich im gewerkschaftlichen Debattenmagazin „Gegenblende“ positiv zu diesem Modell geäußert (Links, S. 4). Im Folgenden eine gekürzte deutsche Übersetzung eines Interviews (siehe S.4, erster Link), welches in den USA von verschiedenen Webseiten aufgegriffen wurde.

### **Interview mit Rob Witherell, Vertreter der U.S. Stahlarbeiter-Gewerkschaft (USW)**

Übersetzung: Stephan Peter

Rob Witherell arbeitet für die Stahlarbeitergewerkschaft in ihrer Zentrale in Pittsburgh, Pennsylvania. Zusätzlich zu seiner Arbeit an Tarifverträgen, der Analyse von Zusatzleistungen, Forschungstätigkeit und „organizing“ war Rob auch ganz entscheidend beim Vorstoß der Gewerkschaft beteiligt, „Gewerkschafts-Kooperativen“ [union co-ops] auf den Weg zu bringen. Er ist Ansprechpartner der Gewerkschaft für die Unternehmensgruppe der Mondragon Kooperativen.

**Kannst Du uns sagen, wie Kooperativen auf die Tagesordnung der Stahlarbeiter gelangten? Belegschaftseigene Kooperativen sind ja nicht der typische Weg, wie Gewerkschaften heutzutage neue Mitglieder organisieren.**

In den späten 1980ern und frühen 1990ern haben wir uns stark um ESOPs [Geschäftsplan, der den Besitz von Aktienanteilen der Beschäftigten vorsieht] gekümmert, um in Schwierigkeiten geratene Firmen zu retten. Manchmal bedeutete das vollständige Betriebsübernahme. Meistens meinte es Minderheitsanteile der Beschäftigten.

Wir fanden heraus, dass ein ESOP nicht erfolgreich war, wo es zu keinen Betriebsveränderungen kam. Wir sahen Erfolge, und dort existieren die ESOPs bis heute, wo die Firmen 100 Prozent in der Hand der Beschäftigten sind. Ein Schlüssel zum Erfolg war eine merkbare Veränderung in der Kultur am Arbeitsplatz; daß den Arbeitern die Betriebsübernahme mehr bedeutete als der Wert ihrer Anteile.

## **Kannst Du die Unterschiede zwischen erfolgreichen und nicht erfolgreichen ESOPs kommentieren?**

Oft hatten wir es mit angeschlagenen Firmen zu tun. Belegschaftsbeteiligung meinte Aktien im Gegenzug für Konzessionen. Die Firma überlebte, aber nichts veränderte sich wirklich in Bezug auf das Produkt, den Markt, die Organisationsstruktur der Firma oder den Geschäftsplan. Schließlich wurden dann die Aktienanteile weiter verkauft. Mit anderen Worten, eine Mitarbeiterbeteiligung rettete oftmals die Firma, aber die Kollegen hatten nicht das Gefühl, wirklich mitzubestimmen.

Hingegen haben als belegschaftseigene Firmen diejenigen überlebt, die anfangen, mehr wie eine Genossenschaft zu funktionieren – als Firmen mit einer aktiven Gewerkschaft und einem Unternehmensmanagement, das seinen Beschäftigten zuhörte. In diesen Firmen gab es eine stärkere Betonung einer Partnerschaft mit der Gewerkschaft; mit den Beschäftigten zu kommunizieren und zuzuhören, und Beschäftigte als Besitzer zu respektieren....

## **Kürzlich schreibst Du in einem Aufsatz „die Leute fragten, was können Gewerkschafter und Kooperativen wohl gemeinsam haben?“ Und Deine Schlussfolgerung war: „eine Menge“. Was siehst Du denn als die Gemeinsamkeiten beider Bewegungen?**

Wir haben gemeinsam, dass wir dieselben Dinge erreichen wollen. Warum gibt es Gewerkschaften? Warum gründen Leute Genossenschaften? Fundamental geht es darum, dass sich Beschäftigte gegenseitig dabei helfen, für sich ein besseres Leben zu schaffen.

Wenn das dein Ausgangspunkt ist, dann können wir über Arbeiterselbstbestimmung und Genossenschaften und Gewerkschaften im Sinne einer umfassenderen Arbeiterbewegung denken. Die Mittel diese Zwecke zu erreichen sind verschieden, aber die Zwecke sind gleichgerichtet.

## **In den letzten dreieinhalb Jahren hat die Stahlarbeitergewerkschaft eine Partnerschaft mit der Unternehmensgruppe der Mondragon Kooperativen und dem Zentrum für Mitarbeiterbeteiligung Ohio's aufgebaut und unterhalten. Wie kam es zu dieser Partnerschaft und wie hat sie sich entwickelt?**

Ursprünglich gab's eine Zusammenarbeit zwischen den Stahlarbeitern und Mondragon. Sie entstand aus einer Reihe von Gesprächen zwischen Leo Gerard, Präsident der Stahlarbeitergewerkschaft und Josu Ugarte [gegenwärtiger Präsident von Mondragon International]. Daraus entwickelte sich die Chance zur Kooperation....

Zum Beispiel dieses Wäscherei Projekt in Pittsburgh, ähnlich der genossenschaftlichen Waschanstalt Evergreen in Cleveland. Da half Jim Anderson vom Zentrum für Mitarbeiterbeteiligung Ohio, der schon die genossenschaftliche Waschanstalt mit auf den Weg gebracht hatte, dabei, das Projekt in Pittsburgh zu etablieren. Und durch dieses konkrete Projekt fingen wir an, ziemlich eng mit dem Zentrum in Ohio zusammen zu arbeiten.

Im Verlauf des Projekts begannen wir, uns ernsthaft Gedanken zu machen, wie das geht. Warum macht ein gewerkschaftlich organisiertes Arbeiter-Genossenschafts-Unternehmen Sinn? ...wir mussten alle Details durchdenken und deshalb veröffentlichten wir jene Schablone im März 2012, die unser Modell beschreibt. [Das Papier findet sich unter <http://www.usw.coop>].

## **Erzähl uns mal, wie dieses Gewerkschafts-Genossenschafts-Modell funktioniert.**

..Das Mondragon Modell bedeutet idealtypisch ein Mitglied gleich ein Beschäftigter, also gemeinsamer Besitz als Genossenschaft. Dabei haben sie eine Institution, die sie ‚Sozialrat‘ nennen. Der Sozialrat hat im Gegensatz zum Aufsichtsrat eine viel weitere Repräsentation, denn die Leute wählen seine Mitglieder aus ihren Arbeitsbereichen, und bedeutend mehr Kollegen werden in den Sozialrat als in den Aufsichtsrat gewählt. Die Aufgaben des Sozialrats sind: 1) die Kommunikation zwischen den Arbeitern vor Ort und dem Management sowie dem Aufsichtsrat aufrechtzuerhalten, 2) Empfehlungen für das Management und den Aufsichtsrat und 3) die Aufgabe, 10 Prozent der Gewinne für Gemeinwesenarbeit bereitzustellen.

Aber in Bezug auf die Funktion - nicht nur der Schaffung des Sozialrats sondern auch seiner Stellung als Vermittler, der mit dem Management spricht und es berät - ähnelt das dem, was unsere Gewerkschafter draußen tun. Auch wir haben Tarifausschüsse, die alle paar Jahre einen Tarifvertrag aushandeln, und das sind die gleichen Leute, die tagtäglich die verschiedensten Dinge mit dem Management abklären. Wo immer in einer traditionellen Firma das Management und die Gewerkschaft sich bemühen, gute Arbeitsbeziehungen herzustellen, ist das Verhältnis zwischen beiden recht positiv. Deshalb ist es durchaus

machbar, unseren Tarifausschuss zu nehmen, ihn sozusagen an die Stelle des Sozialrats zu setzen, und damit adaptieren wir das Mondragon-Modell erfolgreich für die Vereinigten Staaten.

Ein weiterer Punkt: Wenn wir darüber nachdenken, wie eine Arbeiter-Genossenschaft heute aussieht, so müssen wir feststellen, die meisten sind relativ klein. Denkt man an eine Kooperative mit 10 bis 20 Beschäftigten, die gleichzeitig die Besitzer sind, ist dann diese zusätzliche Verfahrensebene überhaupt notwendig? Für seine eigenen Kooperativen empfiehlt Mondragon selbst einen Sozialrat für Kooperativen mit 50 Leuten oder mehr.

Aber wenn wir größer denken und uns Verfahren für Betriebe mit bedeutend mehr Arbeitsplätzen vorstellen, wie garantiert dann eine Kooperative eine demokratische Verantwortlichkeit, die man anstrebt. Weil es ist ja doch so, dass die Wahl des Aufsichtsrats und eine Generalversammlung gute erste Schritte sind, aber das passiert ja nur einmal im Jahr. Wie hält man diese Rechenschaftspflicht im Alltag aufrecht? Es ist hier wo wir meinen, dass die Gewerkschaftsstruktur und Tarifverhandlungen eine Menge Sinn machen.

**Du hast über die Herausforderungen von „Größe und Wahrnehmung“ geschrieben, was den Aufbau von Arbeitergenossenschaften betrifft. Kannst Du uns erklären, was diese Herausforderungen sind?**

Ich denke es gibt Vorbehalte. Einige Leute denken, das Arbeitergenossenschaften so eine Art Hippie Kommune sind, die aus der Gesellschaft ausgestiegen sind und irgendein Utopia schaffen wollen. Das ist ganz offensichtlich nicht der Fall. Die Wahrheit ist, dass Arbeitergenossenschaften trotz ihrer Erfolge in der Geschäftswelt immer noch nicht als legitime Unternehmen wahrgenommen werden. Das schon beeinträchtigt die Fähigkeit, an Finanzierungsmittel heranzukommen, Investitionen zu tätigen, für Arbeitskräfte attraktiv zu sein...

**Wie lassen sich diese Herausforderungen am besten meistern?**

Einige erste Schritte sind bereits unternommen. Viele dieser Genossenschaften arbeiten stärker zusammen und vereinen ihre Kaufkraft.

Wir glauben die Verbindung mit einer Gewerkschaft ist ein weiterer Schritt, denn was wir als Gewerkschaft auf jeden Fall tun können, ist die Kaufkraft unserer Mitglieder zu bündeln. So haben wir als Stahlarbeiter einen Gesundheits- und Wohlfahrtsfonds, durch den wir in vielen Fällen kostengünstigere Versicherungen einkaufen können. Wir haben einen leistungsorientierten Pensionsplan, die Stahlarbeiter Pensionskasse, in den der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag einzahlt und bei dem der Beschäftigte bei Rentenbeginn einen leistungsorientierten Versorgungsanspruch hat. Dieser Plan könnte auch für Pensionsansprüche von Mitgliedern kleiner Genossenschaften genutzt werden.

**Kannst Du uns über sich in Gründung befindliche Gewerkschafts-Kooperativen in Cincinnati, Pittsburgh, Connecticut und anderswo berichten?**

In Pittsburgh ist man dabei, eine ‚grüne‘ Wäscherei zu etablieren, von einer ansehnlichen Größe... In Cincinnati, geht's um... ein Lebensmittel-Drehkreuz, ‚Our Harvest‘ genannt... [Geplant ist] eine Partnerschaft mit der ‚United Food and Commercial Workers (UFCW) Gewerkschaft. In Connecticut gibt es eine Gruppe von Leuten, die daran arbeiten Jobs für Veteranen zu schaffen. Sie nutzen unseren Ansatz für ihre Absicht, Gebäude zurückzubauen, stattdessen modulare Gebäude zu entwickeln, einschliesslich Häuser aus Materialien die beim Rückbau wiederverwertet werden können. Darüber hinaus gibt es Projekte in Seattle, Denver und New York, um nur einige zu nennen.

...Wir werden überleben. Die Arbeitswelt verändert sich. Wir haben alle möglichen Arten von Freiberuflern. Wir werden wachsen und wir werden uns modernisieren müssen. Dafür gibt es verschiedene Modelle mit denen man experimentieren kann. Die Gewerkschafts-Genossenschaft ist ein solches Modell.

...Ich bin nicht sicher, dass wir die Ford Werke in eine Genossenschaft umwandeln können. Aber vielleicht können einige der Leute, die Autoteile an die Ford Werke liefern, eine Genossenschaft bilden.

**Leo Gerard**, Präsident der amerikanischen Stahlarbeitergewerkschaft USW

## Links:

\*„Interview of Rob Witherell: Representative, United Steelworkers (USW),“ <http://community-wealth.org>, März 2013

\*„Can Unions and Cooperatives join Forces? An Interview with United Steelworkers President Leo Gerard.“ <http://truth-out.org>, 24. Mai 2013

\*Rahmenabkommen zwischen der U.S. Stahlarbeitergewerkschaft und Mondragon International von 2009. [http://assets.usw.org/Releases/agree\\_usw\\_mondragon.pdf](http://assets.usw.org/Releases/agree_usw_mondragon.pdf)

\*Das Genossenschafts-Gewerkschaftsmodell als Konzept, 2012. <http://assets.usw.org/our-union/coops/The-Union-Co-op-Model-March-26-2012.pdf>

\*Mehr Informationen zur Gewerkschafts-Genossenschaft-Initiative der U.S. Stahlarbeitergewerkschaft unter ihrer Webseite: <http://www.usw.coop>

\*„Gewerkschaften und Genossenschaften - Neue Wege im 21. Jahrhundert,“ Gegenblende, 16. Juli 2012. <http://www.gegenblende.de/++co++f6dd226e-cf3d-11e1-53d9-52540066f352>

## Herausgeber:

Peter Imandt Gesellschaft / Rosa Luxemburg Stiftung (Gisela Ruge) in Kooperation mit Fraktion die LINKE im Landtag des Saarlandes, Werkstatt Wirtschaftsdemokratie (Dr. Stephan Peter)