

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.

Von der Mitbestimmung zur Wirtschaftsdemokratie Das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften neu denken: Impulse aus USA

Reader zum Besuch von John Clay im Saarland
2. - 6. Juni 2014

Schlecker, Peugeot, Praktiker-Markt, Höll, der Verkauf der Saarbrücker Zeitung, Whitesell. Regelmäßig sind saarländische Beschäftigte plötzlich mit Schreckensbotschaften zur Zukunft ihrer Arbeitsplätze und Standorte konfrontiert. Oft ist ratloser Protest die Folge.

Die Arbeitswelt verändert sich. Arbeit beschleunigt und verdichtet sich, wird automatisiert, entgrenzt. Computer und Roboter werden noch zentraler. Kleine Unternehmen bis hin zu Ein-Personen-Unternehmen nehmen zu. Auch die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen durch Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs und Niedriglöhne nimmt zu. Gewerkschaften tun sich nicht immer leicht, diese Herausforderungen anzunehmen.

Jedes Jahr stehen im Saarland mehr als 1000 Firmen vor dem Generationenwechsel. Wirtschaftsministerin Anke Rehlinger (SPD) organisiert Motivationskampagnen, um Gründungsfreiwillige an Unternehmensübernahmen und dem Weg in die Selbstständigkeit zu interessieren. Betriebsübernahmen durch die Belegschaft und echte Mitarbeiterbeteiligung werden dabei kaum thematisiert.



Werbung für
Arbeiterselbstverwaltung
sieht anders aus!

(Foto: Stephan Peter)

Angesichts all dieser Entwicklungen machen aus linker Sicht neue Modelle und praktische Experimente zu „Mehr Demokratie wagen“, einer „Solidarischen Ökonomie“ und „Wirtschaftsdemokratie“ neugierig. Das Thema ist heute verschüttet, aber es hat eine Geschichte.

In der Nachkriegszeit gab es zwei Phasen von mehr Wirtschaftsdemokratie, die den Beschäftigten was brachten: die unmittelbare Nachkriegszeit mit der Montanmitbestimmung bis hin zum Ahlener Programm der CDU. Und die 1970er Jahre mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die Unternehmensmitbestimmung und die „Humanisierung der Arbeit“. Heute führen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung einen Abwehrkampf gegen Prekarisierung – und setzen einen positiven, aber unscharfen Akzent mit dem Konzept „Gute Arbeit“.

Mit dem Beginn der Finanzkrise 2008 und darauf folgenden Eurokrise kam es zu einer gewissen Renaissance der Wirtschaftsdemokratie-Debatte. Aber deren zwei Säulen laufen in Deutschland unverbunden nebeneinander. Die gewerkschaftliche Mitbestimmung und Tarifverhandlungen einerseits, die genossenschaftliche und gemeinschaftliche Selbsthilfe andererseits.

Doch es geht anders – und davon kann man lernen.

Das zeigt zum einen die Zusammenarbeit zwischen der U.S. Stahlarbeitergewerkschaft USW, der größten Industriegewerkschaft des Landes und dem größten Genossenschafts-Unternehmen der Welt, dem spanischen Mondragon. Sie zielt darauf ab, Belegschafts-Genossenschaften unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften in den USA zu etablieren. Ergebnis ist eine Aufforderung zum Selbermachen, genannt das „Gewerkschafts-Genossenschafts-Modell“, das „union co-op model“. In verschiedenen U.S. Städten wird es zurzeit umgesetzt. Das Konzept sieht Tarifverhandlungen und die doppelte Unterstützung durch Gewerkschafts- und Genossenschaftsverbände vor. Es ist ein offenes Konzept – sozusagen eine Einladung an uns, es bundesdeutschen Gegebenheiten anzupassen. 2012 machte der damalige DGB Vorsitzende Sommer im gewerkschaftlichen Debatten-Magazin „Gegenblende“ auf das Modell aufmerksam.

Ein einschlägiger und aufschlussreicher Artikel des Amerikaners John Clay „Können Gewerkschafts-Genossenschaften helfen, die Demokratie zu retten?“ (Can Union Co-ops Help Save Democracy) wurde von mehreren U.S. Medien veröffentlicht. Er wird dauerhaft auf der Webseite der U.S. Stahlarbeiter-Gewerkschaft USW geführt. Clay ist Schriftsteller, Arbeitsmarktanalyst und Gewerkschaftsmitglied in Minnesota, USA.

Das zeigt zum anderen das langjährige Engagement des Gewerkschaftssekretärs beim Vorstand der IG Metall, Walter Vogt, das Thema Unternehmensmitbestimmung in Genossenschaften voranzubringen. Aktuell begleitet er ein entsprechendes Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung, die sich erstmalig dieser Thematik näher widmet.

Es geht beiden, Clay und Vogt, um Fragen wie:

- Wo gibt es gemeinsame Anknüpfungspunkte zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften?
- Wie kann eine Zusammenarbeit hier konkret aussehen?
- Welche Rolle kann diese im Kontext von „Wirtschaftsdemokratie“ spielen?
- Konkret: lässt sich das offene „union co-op model“, auf Deutschland bzw. das Saarland übertragen?

Im Frühjahr 2014 waren die Peter Imandt Gesellschaft/Rosa Luxemburg-Stiftung Saarland und die Werkstatt Wirtschaftsdemokratie der Fraktion DIE LINKE im saarländischen Landtag „spiritus rector“ bei dem Projekt, John Clay und Walter Vogt ins Saarland einzuladen und ihre Einsichten einer interessierten Öffentlichkeit vorzustellen.

Gemeinsam mit der Arbeitskammer des Saarlandes und dem Netzwerk Wirtschaftsdemokratie wurde der Besuch im Saarland vom 2.-6. Juni 2014 vorbereitet. Mit Unterstützung der IG Metall fanden bei Saarstahl und Halberg-Guss Gespräche mit Betriebsräten statt, bei Halberg-Guss war eine Werksbesichtigung möglich. Ebenso ist das Thema bei der Patton-Stiftung und dem Deutsch-Amerikanischen Institut auf großes Interesse gestoßen.

Tagebuch zum Besuch

2. Juni 2014

Bei einem Arbeitsessen mit Vertretern der Fraktion DIE Linke Saarland ging es um einen ersten Meinungsaustausch.

Handelt es sich beim Mondragon-Verbund noch um echte Beschäftigten-Genossenschaften?

Wie sind Betriebsverfassung und Mitbestimmung in USA versus Deutschland organisiert?

Wie unterschiedlich ist die politische Kultur beider Länder – gerade vor dem Hintergrund, dass Clay's Veröffentlichungen zur Gewerkschafts-Genossenschaft vom Denken des Vaters der amerikanischen Verfassung, James Madison und seinen Ideen der Gewaltenteilung und „checks and balances“, geprägt sind.

(Siehe dazu Clay's Redebeitrag in dieser Dokumentation)

3. Juni 2014

Bei einem von der Verwaltungsstelle der IG Metall Völklingen vermittelten Besuch beim Betriebsratsvorsitzenden der Saarstahl AG wurde über die Gewerkschaftsarbeit in der saarländischen Stahlindustrie gesprochen und die Montanstiftung Saar dem U.S. Gewerkschafts-Genossenschafts-Modell gegenübergestellt.

Die deutsche Seite betonte ihre Erfahrung, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad Voraussetzung für effektive Mitarbeiterbeteiligung ist. John Clay hob lokale Vernetzung hervor. Angesichts der Schwäche der U.S. Gewerkschaften ist die Zusammenarbeit eines breiten Bündnisses von Organisationen wichtig, die sich sympathisch sind und gegenseitig verstehen: Gewerkschaften, Beschäftigten-Genossenschaften, Stiftungen, Genossenschaftsbanken und lokale staatliche Agenturen. Diese Kooperation bereitet einer demokratischen Kultur, sowie politisch der Einflussnahme auf Macht den Weg.

Betriebsrats-Info Juli 2014

von Susanne Heintz, Mediengestalterein des Betriebsrats der Saarstahl AG



Fotos. Susanne Heintz

4. Juni 2014

Ein mit dem Thema Mitarbeiterbeteiligung vertrautes Team, der Betriebsrat von Halberg-Guss in Brebach, hatte neben John Clay gleich weitere an Beteiligung interessierte Vertreter aus dem Saarland zu einem Gespräch mit anschließender Betriebsbesichtigung eingeladen. Der Betriebsrat hatte sich vor wenigen Jahren während eines Insolvenzverfahrens intensiv mit Möglichkeiten von Mitarbeiter- und Landesbeteiligung befasst. Eine Umsetzung solcher Konzepte war trotz motivierter Belegschaft und großer Unterstützung der Bevölkerung aufgrund mangelnder Zustimmung der damaligen konservativen Jamaika-Regierung gescheitert. Ein privater Investor sprang bis auf weiteres ein.

Betriebsratsmitglieder, Vertreter von Aktion 3. Welt Saar, dem INFO Institut, der Rosa Luxemburg Stiftung Saar, der LAG Wirtschaft der Saar-Linken und der Werkstatt Wirtschaftsdemokratie diskutierten mit John Clay das Gewerkschafts-Genossenschaftskonzept in den USA. So kann ein Engagement der Gewerkschaften in U.S. Genossenschaften Vorsorgeleistungen der Beschäftigten verbessern: zum Beispiel kann eine umfassendere Krankenversicherung zu günstigeren Konditionen ausgehandelt werden. Durch eine gewerkschaftliche Vertretung in Genossenschaften kann sichergestellt werden, dass Arbeitsbedingungen und Löhne die gleiche Aufmerksamkeit wie Wettbewerbs- und Renditeüberlegungen erfahren. Gewerkschaften können allen Beteiligten helfen, sich auf den ursprünglichen Gedanken einer Genossenschaft zu besinnen: dass es nicht nur um eine Rechtsform, sondern auch um Ideale geht. Clay betonte den offenen Charakter des Gewerkschafts-Genossenschaftsmodells, bei dem man in Deutschland übernehmen kann was passt und alles andere außen vor lässt.

Betriebsratsvorsitzender Bernd Geier informierte später auf einer Betriebsversammlung über den Besuch des Amerikaners.



Bernd Geier, Betriebsratsvorsitzender von Halberg-Guss im Gespräch (Mitte)

Fotos. Roland Röder, Aktion 3. Welt Saar



John Clay zu Beginn der Betriebsbesichtigung



**Tafel auf dem Betriebsgelände:
„Respekt! Kein Platz für Rassismus!“**

5. Juni 2014

Beim Besuch der Rosa-Luxemburg-Stiftung Saarland am Vormittag erläuterten die Regionalmitarbeiter Gisela Ruge und Patric Bies die Aufgaben der den politischen Parteien nahestehenden Stiftungen in Deutschland. Sie gingen auf die Namensgeberin der RLS, der auch in linken Kreisen der USA bekannten Politikerin und Autorin Rosa Luxemburg, ein und stellten die Bildungsarbeit der Stiftung im Saarland und der Region vor. Im Vordergrund standen dabei Antworten zu Fragen, wie die Stiftung das Thema Wirtschaftsdemokratie politisch und programmatisch fördert. Angesprochen wurden:

- die Gründung des regionalen Arbeitskreises „Netzwerk Werkstatt Wirtschaftsdemokratie“, welcher am Thema interessierte Individuen und Interessenvertreter regelmäßig zusammen bringt
- die auf der Webseite der RLS Saarland veröffentlichten Wirtschaftsdemokratie-Broschüren und die neue Reihe „Newsletter Wirtschaftsdemokratie“
- sowie die Organisation einschlägiger Veranstaltungen mit regionalen bis internationalen Referenten.



John Clay, Sarah Materna (Dolmetscherin), Gisela Ruge (RLS) und Elizabeth Clay mit Sohn River
(von links)

mit Stephan Peter
(zweiter von rechts)



Fotos. Gisela Ruge

Abschluss und Höhepunkt des Besuchs von John Clay im Saarland war am Abend die Veranstaltung in der Saarbrücker Arbeitskammer, zusammen mit Walter Vogt, IG Metall-Experte zu Fragen des Verhältnisses von Genossenschaften und Gewerkschaften in Deutschland.

John Clay stellte die Zusammenarbeit zwischen der U.S. Stahlarbeitergewerkschaft und dem spanischen Genossenschaftsverband Mondragon vor. Ausführlich erklärte er das daraus hervorgegangene Genossenschafts-Gewerkschafts-Modell einschließlich darauf beruhender Praxisbeispiele in USA (siehe Redebeitrag).

Walter Vogt informierte über die deutsche Debatte zum Verhältnis Genossenschaften – Gewerkschaften (siehe Redebeitrag). Er benannte die Gründe, warum dieser Rechtsform seit der Finanzkrise mehr Aufmerksamkeit zuteil wird und erläuterte, warum es gerade für die gewerkschaftliche Forschung und Praxis Sinn macht, sich dem Thema Unternehmensmitbestimmung in Genossenschaften und der genossenschaftlichen Rechtsform allgemein anzunähern.



Anschließend entwickelte sich eine rege Diskussion zwischen den Referenten und dem Publikum. Auffallend war die Anwesenheit einer großen Zahl derjenigen, die sich im Saarland mit Wirtschaftsdemokratie beschäftigen. Darunter Thomas Otto, Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik, der auch die Begrüßung übernahm. Eugen Roth, Vorsitzender des DGB Saar, der das Schlusswort sprach. Der ver.di-Gewerkschaftssekretär und Vorsitzende der Peter Imandt Gesellschaft im Saarland, Michael Quetting. Guido Lesch, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Völklingen, Astrid Schramm, Landesvorsitzende Die Linke Saar. Die Landtagsabgeordnete und Sprecherin der Linken-LAG Betrieb&Gewerkschaft, Heike Kugler. Professor Luitpold Rampeltshammer, Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Uni Saarbrücken, Heike Wendorf vom Bildungswerk Saarland Arbeit und Leben. Der Geschäftsführer des IZES Instituts für ZukunftsEnergieSysteme Saarbrücken, Michael Brand. Und der Betriebsratsvorsitzende von Halberg Guss, Bernd Geier, um einige der rund 60 Teilnehmer zu nennen.

Am Anfang einer sozialen Bewegung stehen oft Veröffentlichungen und Symposien. Jetzt geht es darum, das Thema Wirtschaftsdemokratie und Solidarität gerade mit Jüngeren und Nicht-Experten zu diskutieren. Wirtschaftsdemokratie, Mitarbeiterbeteiligung, und Genossenschaften sind Begriffe, die in Schulen und Universitäten auf den Lehrplan gehören. Auch Stiftungsmodelle und die Stiftung als Rechtsform, die Beteiligung befördern kann, verdienen es, genauer analysiert zu werden. Schließlich wäre es an der Zeit, im Saarland Praxisbeispiele genossenschaftlich-gewerkschaftlichen und basisdemokratischen Handelns zu entwickeln.



Im Podium (von rechts): **Walter Vogt, Stephan Peter, John Clay, Sarah Materna** (Übersetzerin)

Gewerkschafts-Genossenschaften und Wirtschafts-demokratie: Eine amerikanische Perspektive

Herzlichen Dank für Eure Einladung, hier über Gewerkschafts-Genossenschaften und Wirtschafts-demokratie reden zu können. Es freut mich, dass sich DIE LINKE für Gewerkschafts-Genossenschaften interessiert und die Arbeitskammer, die Rosa-Luxemburg Stiftung, die Patton-Stiftung, das Deutsch-Amerikanische Institut, die IG Metall und andere dieses wichtige Thema aufgreifen.

Demokratie gibt es nur bei einem Gleichgewicht der Kräfte zwischen allen Beteiligten. Und eine faire Balance politischer Macht erfordert eine faire Verteilung wirtschaftlicher Macht. Dieses Frühjahr hat der Bundesstaat Minnesota, also dort wo ich lebe, seinen Mindestlohn über den nationalen Mindestlohn angehoben. Ich selbst schrieb einen Abschnitt unseres Konzepts, welches zum Ziel hatte, das Parlament von der Notwendigkeit zu überzeugen, den Mindestlohn zu erhöhen.

Mein Teil erklärte, warum wir gemeinnützige Institutionen zur Unterstützung unserer Kampagne brauchten. Weil mir klar war, dass die Voraussetzung dafür, Abgeordnete im Parlament zu überzeugen, zuerst die Überzeugung der Leute außerhalb des Parlaments war. Und nicht nur die Öffentlichkeit. Umfragen haben ergeben, dass die Öffentlichkeit für die Anhebung des Mindestlohns war, aber die Abgeordneten sagten: Nein. Der Grund lag bei den vielen Unternehmen in Minnesota, die keinen höheren Mindestlohn wollten. Und Personen, welche mehr wirtschaftliche Macht besitzen oder kontrollieren, haben nun mal eine lautere Stimme. Gewerkschaften waren natürlich zentral bei der Kampagne, den Mindestlohn zu erhöhen. Aber deren wirtschaftliche Ressourcen waren klein im Vergleich zu denen der Unternehmer. Deshalb lag unsere beste Chance darin, gemeinnützige Organisationen anzusprechen und deren bescheidenen Einfluss mit dem der Gewerkschaften zu verbinden. Als sich dann das Gleichgewicht der Kräfte zu verschieben begann, und zusätzlich noch verschiedene Kleinunternehmen sich für ein „Ja“ aussprachen, dann, und nur dann, folgten die Parlamentarier der öffentlichen Meinung und sagten ebenfalls „Ja“.



John Clay

Foto: Sascha Sprötge

Zur Ausübung von Macht gehört, Macht zu besitzen. Demokratie in der Gesellschaft setzt Demokratie in der Wirtschaft voraus. Wir alle müssen ein Stück reale wirtschaftliche Macht besitzen und wir müssen überzeugt sein, moralisch davon überzeugt sein, das Jeder einen Anspruch darauf hat. Wirtschaftliche Macht kombiniert mit Prinzipien schafft Kultur, und Kultur ist Macht in Aktion.

Die Gewerkschafts-Genossenschaft ist eine Quelle wirtschaftlicher Wertschöpfung und Moralität, aus der eine Kultur der Wirtschaftsdemokratie entstehen kann.

Heute werde ich diskutieren:

- Was ist eine Gewerkschafts-Genossenschaft und warum ist sie wichtig?
- Worin besteht die Zusammenarbeit zwischen der Stahlarbeiter-Gewerkschaft und Mondragon, und wie sind diese Kooperativen organisiert und finanziert?
- Weshalb gibt es so wenige Genossenschaften der Beschäftigten und was ist die Situation in den USA heute?
- Warum ist Wirtschaftsdemokratie wichtig und welchen Beitrag dazu leisten Gewerkschafts-Genossenschaften?

Zuerst, was ist eine Gewerkschafts-Genossenschaft?

Eine Gewerkschafts-Genossenschaft ist eine Genossenschaft der Beschäftigten, wobei diese durch einen Tarifvertrag abgesichert sind und wissen, dass ihnen die Früchte ihrer Arbeit zufallen. Eine Gewerkschafts-Genossenschaft zu sein bedeutet Teilhabe an den Entscheidungen, den Profiten, aber auch den Verlusten der Genossenschaft. Der Name „Gewerkschafts-Genossenschaft“ bedeutet nicht, dass die Gewerkschaft die Genossenschaft besitzt. Es bedeutet einfach, dass die Genossen durch einen Tarifvertrag geschützt sind.

Wo Beschäftigte Besitzer sind mag der tarifvertragliche Schutz unnötig erscheinen. Aber da Genossen zum Teil Manager und zum Teil eben nicht Managerrollen einnehmen, besteht auch in einer Genossenschaft eine konfliktbeladene Partnerschaft. Auch mag es einige Beschäftigte geben, die überhaupt nicht Genossen sind. In den USA müssen neu angestellte Beschäftigte für bis zu zwei Jahre genossenschaftliches Finanzwesen und Entscheidungsprozesse studieren, um sich für die volle Mitgliedschaft zu qualifizieren. Und manche Beschäftigte entscheiden sich danach bewusst, nicht in die Genossenschaft einzutreten. Tarifverträge stellen sicher, dass alle Beschäftigten gehört werden, sogar die, die keine Genossen sind.

Zusätzlich zur konkreten Verbesserung der Lebensumstände von Beschäftigten kann die Gewerkschafts-Genossenschaft gesellschaftspolitische Ziele erreichen. Sie kann dazu beitragen, für Gewerkschaften und Genossenschaften neue Mitglieder zu gewinnen. Sie kann gemeinsame Interessen und Ziele zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften kultivieren – dadurch Möglichkeiten für politische Bündnisse vorbereiten.

Die Gewerkschafts-Genossenschaft kann auch die Wirtschaft vor Ort stärken. Schlüssel einer gesunden Wirtschaft ist ein lokal verankerter Zyklus aus Produktion und Konsum. Wenn in jeder Stadt und jedem Bundesland die Menschen, die dort arbeiten genug verdienen um das zu kaufen, was sie produzieren, dann erfüllt die Wirtschaft ihr fundamentales Ziel nachhaltigen Arbeitens und Lebens.

Was ist die USW-Mondragon „Gewerkschafts-Genossenschafts“ Initiative?

2009 kamen die Stahlarbeitergewerkschaft (United Steelworkers Union oder USW), Nord-Amerikas größte Industriegewerkschaft, der spanische Mondragon Unternehmensverbund, und das Selbstverwaltungszentrum aus Ohio (Ohio Employee-Ownership Center) zusammen. Die Gespräche hatten das Ziel zu überlegen, wie mehr Genossenschaften von Beschäftigten in den USA gegründet werden könnten. Mondragon wurde 1956 aus der Taufe gehoben und besteht heute aus hunderten von Genossenschaften mit einem jährlichen Umsatz von 24 Milliarden U.S. Dollar. 2012 veröffentlichten die drei Organisationen ein Handbuch, genannt „Sustainable Jobs, Sustainable Communities: The Union Co-op Model“. Auf meiner Webseite „democratic promise“ befindet sich ein Link dorthin – siehe auch die heute verteilte Kurzzusammenfassung meiner Rede [1].

Das Handbuch ist die Essenz der USW-Mondragon Initiative. Die eigentliche Arbeit und Anstrengung leisten die Beschäftigten, Gewerkschaften, Genossenschaften, und gemeinnützigen Initiativen, die von diesem Modell erfuhren und dann beschließen, es in ihren eigenen Städten umzusetzen.

Wie ist die Gewerkschafts-Genossenschaft organisiert?

Die deutsche Tradition von Partnerschaft und Mitbestimmung schafft eine gute Grundlage für die Gewerkschafts-Genossenschaftsidee. Halten wir uns die Entscheidungsgremien einer jeden Genossenschaft vor Augen. In Deutschland wären das, und korrigieren Sie mich wenn ich falsch liege, die Generalversammlung aller Besitzer der Genossenschaft; der Vorstand, der die Genossenschaft managt und der von der Generalversammlung gewählt wird sowie der Aufsichtsrat, der die langfristige Geschäftsstrategie festlegt.

Im Falle der Gewerkschafts-Genossenschaft kommt noch die Gruppe aller nicht im Management Beschäftigten, sowohl Genossen als auch Beschäftigte, die nicht der Genossenschaft angehören und durch den Tarifvertrag abgesichert sind hinzu. Und ebenso das Gewerkschaftskomitee, das von allen nicht im Management tätigen Beschäftigten gewählt wird und diese laut Tarifvertrag vertritt.

In einer Gewerkschafts-Genossenschaft in den USA kann ein Genosse Mitglied des Aufsichtsrats, des Vorstands oder des Gewerkschaftskomitees sein – aber nur sukzessive, nicht gleichzeitig. In Deutschland mag es sinnvoll sein oder auch nicht, dass sowohl Genossen als auch Beschäftigte, die nicht der Genossenschaft angehören, laut Tarifvertrag im Aufsichtsrat vertreten sein können.

Ein genauer Blick auf das Gewerkschaftskomitee

Das Gewerkschaftskomitee implementiert den Tarifvertrag, soweit es um Löhne, beschäftigtenbezogene Leistungen und Arbeitsbedingungen auf der Ebene der Gewerkschafts-Genossenschaft geht. Es hilft dabei, Konflikte zwischen Beschäftigten im Management und nicht im Management Beschäftigten zu lösen. Das Gewerkschaftskomitee hat auch die Befugnis, Betriebsvereinbarungen zu verhandeln. Ich glaube, das ist sehr nahe an der Rolle des Betriebsrats in Deutschland dran. Deshalb schlage ich vor, dass in einer deutschen Gewerkschafts-Genossenschaft der Betriebsrat die Rolle des Gewerkschaftskomitees übernimmt.

In den USA verhandelt das Gewerkschaftskomitee auch den Firmentarifvertrag. Aber ich verstehe das so, dass in Deutschland ein Tarifvertrag typischerweise zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeberverband auf einer höheren Ebene, als Flächentarifvertrag, ausgehandelt wird. Dies würde bedeuten, dass die Gewerkschafts-Genossenschaft einem Arbeitgeberverband beitreten müsste. Aber als ein genossenschaftlich organisiertes Unternehmen oft bescheidener Größe hätte die Gewerkschafts-Genossenschaft wenig Einfluss auf den Arbeitgeberverband. Deshalb mag ein Arrangement rein auf der Unternehmensebene die bessere Wahl zu sein. Letztlich kann ich das nicht beurteilen. Das müssten Sie selbst entscheiden.

Wie auch immer, ich stelle mir vor, dass der Betriebsrat im Alltag des Unternehmens die Rolle des Gewerkschaftskomitees einnehmen kann.

Wie finanziert sich die Gewerkschafts-Genossenschaft?

Ziel der Gewerkschafts-Genossenschaft ist ein sich zu hundert Prozent im Besitz der Beschäftigten befindliches Unternehmen, wobei jeder einzelne Beschäftigte einen gleichen Anteil erwirbt und sein Eigen nennt. Werden zu Beginn andere Investoren gebraucht, was in kapitalintensiven Industrien wie dem Produktionsgewerbe durchaus zu erwarten ist, dann empfiehlt unser Modell Investitionen von Institutionen, die Genossenschaften und Gewerkschaften verstehen. Solche Institutionen können Genossenschaftsbanken, andere Genossenschaften oder gemeinnützige Organisationen sein. Auf jeden Fall muss von Anfang an ein klares Konzept bestehen, wie das Ziel „100 Prozent Eigentum durch die Beschäftigten“ zu erreichen ist. Jeder interessierte Beschäftigte könnte zum Beispiel einen Teil seines Monatslohns automatisch auf sein Genossenschaftskonto gutgeschrieben bekommen, so dass die Beteiligungsquote jedes einzelnen Beschäftigten wächst und sie im Laufe der Zeit die Anteile von Außeninvestoren zurück kaufen können.

Immer sollte man sich vor Augen halten, dass Demokratie eine Balance von Macht erfordert, bei der kein Besitzer einen Anteil halten sollte der wesentlich größer ist als der eines Anderen. Wenn daher ein Außeninvestment unumgänglich ist, rät unser Modell dazu, mehrere Investoren mit moderaten Anteilen zu gewinnen anstatt einem oder zwei Großinvestoren, die dann zu viel Macht über die Genossenschaft hätten.

Weshalb gibt es so wenige Genossenschaften in der Hand der Beschäftigten?

Von insgesamt 5.7 Millionen Firmen in den USA sind nur 300 echte Genossenschaften, die sich in der Hand ihrer Beschäftigten befinden. Das wirft die Frage auf: Ist das ein nachhaltiges Geschäftsmodell? Die Forschung sagt uns: Ja, echte Genossenschaften haben gute Überlebenschancen.

Es gibt wenig historische Daten zu Genossenschaften in USA. Aber Erik Olson, Wirtschaftswissenschaftler an der Universität von Missouri in Kansas City, hat die Überlebenschancen von Genossenschaften im Besitz der Beschäftigten in Uruguay, Groß-Britannien, Frankreich und Israel mit denen konventioneller Firmen in diesen Ländern verglichen, auch mit denen konventioneller Firmen in den USA. Seine Ergebnisse belegen, dass die Überlebenschancen solcher Genossenschaften gleich groß oder größer als die herkömmlicher Firmen sind [2].

Das bedeutet, es gibt deshalb so wenig Genossenschaften in Arbeitnehmerhand, weil so wenige gegründet wurden. Für jedes Unternehmen bedeuten die ersten Jahre ein hohes Risiko. Partnerschaften mit anderen Institutionen können dann zur Seite stehen. In der Gewerkschafts-Genossenschaft verbündet sich eine Gewerkschaft mit den Beschäftigten der Genossenschaft sogar von Anfang an. Die Gewerkschaft kann der neuen Genossenschaft bei der Planung, Akquisition, legalen Erfordernissen und Öffentlichkeitsarbeit helfen.

Es ist auch denkbar, die Anfangsschwierigkeiten ganz zu umgehen indem konventionelle Unternehmen zu Gewerkschafts-Genossenschaften konvertieren. Ein Besitzer eines Kleinunternehmens der in Rente geht und keine Kinder hat, die den Laden übernehmen, mag sich glücklich schätzen zu erfahren, dass die Übergabe an die eigenen Beschäftigten eine reale Möglichkeit ist. Diese Art der Übernahme ist weniger risikoreich, da das Unternehmen bereits loyale Kunden und erfahrene Mitarbeiter besitzt. Die Partnerschaft der Gewerkschaft bedeutet zusätzliche Unterstützung und Stabilität.

Ob es sich um Neugründung oder Übernahme durch Mitarbeiter handelt, wichtig bleibt die Verbindung zu anderen Institutionen. Solche, die genossenschaftliche Praktiken und Prinzipien verstehen, werden die Gewerkschafts-Genossenschaft stärken; solche, die nur konventionelle Unternehmenspraktiken und Prinzipien gewöhnt sind, werden die Gewerkschafts-Genossenschaft schwächen. Warum? Weil Men-

schen und Institutionen ihre eigenen Verhaltensweisen und Wertvorstellungen mit den Menschen und Institutionen abgleichen, von denen sie abhängen. Das liegt in der Natur der menschlichen Kultur. Etwas, was ich später diskutieren werde, denn es ist zentral für den Erfolg von Gewerkschafts-Genossenschaften und der Wirtschaftsdemokratie.

Zunächst einmal, was gibt es Neues über die Initiative in USA zu berichten?

Die Stadt Cincinnati ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Initiative funktioniert. Gewerkschaftsmitglieder und Mitglieder gemeinnütziger Organisationen haben sich zur Gewerkschafts-Genossenschaftsinitiative Cincinnati zusammengeschlossen, nachdem sie von der USW-Mondragon Initiative gehört hatten. Zu den Gründungsmitgliedern zählen Direktor Kristen Barker, Flequer Vera, und Ellen Vera von der Gewerkschaft „United Food and Commercial Workers Union“ und Phil Amadon von der Gewerkschaft „International Association of Machinists“ [3].

Leute aus Cincinnati schufen das Projekt in Cincinnati. Und die USW und Mondragon haben positiv auf die Bitte nach Beratung und sogar direkter Beteiligung reagiert. Heute hat Cincinnati zwei neue aktive Gewerkschafts-Genossenschaften:

Die eine heißt „Our Harvest“, eine landwirtschaftliche und Einzelhandels-Genossenschaft, deren Beschäftigte von der Gewerkschaft „United Food and Commercial Workers Union“ vertreten werden. „Our Harvest“ fing vor zwei Jahren mit fünf Mitarbeitern an und hat heute fast zwanzig Vollzeit-Beschäftigte.

Die andere heißt „Sustainergy“, eine Genossenschaft, die sich auf die Steigerung der Energieeffizienz kommerzieller und gewerblicher Gebäude spezialisiert. Die Beschäftigten bei „Sustainergy“ werden von zwei Gewerkschaften vertreten: die „International Brotherhood of Electrical Workers“ und die „United Association of Plumbers and Pipe Fitters“.

Unterdessen hat Cincinnati fünf weitere Gewerkschafts-Genossenschaften in der Entwicklung. Bei jedem dieser Projekte kommt eine Arbeitsgruppe zusammen, die aus Gewerkschaften vor Ort, gemeinnützigen Organisationen und regierungsstaatlichen Institutionen gebildet wird und Forschung, Planung, und Lobbyarbeit für die neue Gewerkschafts-Genossenschaft betreibt. Die Arbeitsgruppe der Cincinnati Initiative für die Genossenschaft „Our Harvest“ schließt beispielsweise ein: die Gewerkschaft „United Food and Commercial Workers Union“, Mondragon, zwei gemeinnützige Organisation, nämlich „We Thrive!“, das „Center for Community Change“, sowie drei regierungsstaatliche Institutionen: das „Ohio Employee Ownership Center“, das „Ohio Cooperative Development Center“ und das „Agricultural Extension Office“ der staatlichen Universität Ohios. Über Cincinnati hinaus sind in fünfzehn weiteren Städten lokale Organisationen dabei, die Chancen für Gewerkschafts-Genossenschaften zu erkunden.

Unser Modell kann bei großen Genossenschaften mit Hunderten oder sogar Tausenden von Beschäftigten als auch sehr kleinen Genossenschaften Anwendung finden. In Cambridge, Massachusetts, wo die Harvard Universität zu Hause ist, befindet sich eine zwei-Personen Druckerei, die kleinste Gewerkschafts-Genossenschaft der Welt. Die beiden Genossen der Firma werden durch die Stahlarbeitergewerkschaft USW vertreten.

Wirtschaftsdemokratie hängt von demokratisch geführten Unternehmen ab, die groß oder klein sein können. Nach vielen Jahrzehnten des darauf Beharrens, dass größer besser ist, vertreten die amerikanischen Gewerkschaften heute den Standpunkt, dass gewerkschaftliche Organisation in jeder Firma zählt.

Warum Wirtschaftsdemokratie?

Vielleicht aus moralischen Gründen. Weil wir glauben, dass gemeinsame Entscheidungskompetenz, gegenseitige Verantwortlichkeit und Respekt für persönliche Initiative notwendig zur Erfüllung unseres menschlichen Potentials sind und diese Bedingungen nur gegeben sein werden, wo eine Machtbalance aller Teilnehmer existiert.

Und vielleicht aus praktischen Gründen. Weil wir sehen, dass in der natürlichen Welt Verschiedenartigkeit, Schönheit, Vielfältigkeit und Robustheit kriert und unterschiedliche Formen in der politischen Ökonomie, ebenso Schönheit, vielfältige Anwendungsmöglichkeiten und gemeinsamer Fortschritt schafft.

Die Wirtschaftskrise von 2008 ist eine unweit zurückliegende Erinnerung an die Hässlichkeit ungleichen Fortschritts. In den USA konnte man beobachten, wie sich Aktiengesellschaften besser als je zuvor von der Krise erholten, während normale Arbeitnehmer weiterhin litten. In der Dekade von 2000 bis 2010 verdoppelten sich die US-Unternehmensgewinne auf 1.6 Billionen US Dollars, trotz der Wirtschaftskrise [4].

In derselben Dekade hat sich die Anzahl der Arbeitssuchenden pro offener Stelle von einem Arbeitssuchenden im Jahr 2000 auf etwa 5 Arbeitssuchende pro einer offenen Stelle im Jahr 2010 vergrößert. Und ein zunehmender Prozentsatz von Arbeitsstellen ist Teilzeitarbeit zu geringen Stundenlöhnen [5].

Langfristig gesehen kann man sagen, dass das reale durchschnittliche Familieneinkommen von 1947 bis 1970 parallel zur Produktivität anstieg. Aber selbst als die Produktivität der Beschäftigten bis heute immer weiter anstieg, begann das durchschnittliche Familieneinkommen zu stagnieren und liegt heute kaum über dem von 1970 [6].

Gewerkschaften haben sich energisch für adäquate Löhne eingesetzt. Aber der Anteil von Beschäftigten in USA, die Gewerkschaftsmitglied sind, hat sich seit 1973 auf heute etwa 11 Prozent halbiert. Es ist mein Verständnis, dass sich die Mitgliedschaft in deutschen Gewerkschaften seit den 1980er Jahren halbiert hat, und heute etwa 15 Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmacht.

Gewerkschaftsvertreter selbst sagen, dass Gewerkschaften in den USA in der nächsten Generation ganz verschwinden könnten. So ist das. Es sei denn, wir nehmen eine wichtige Änderung vor.

Wie können Gewerkschafts-Genossenschaften zu Wirtschaftsdemokratie beitragen?

Wirtschaftliche Macht kombiniert mit Prinzipien schafft Kultur. Die Menschen schaffen eine Kultur gemeinsamer Praktiken und Überzeugungen als Ausdruck des Bedürfnisses eines Jeden, in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht effektiv zu handeln und eine kohärente sittliche Weltanschauung zu entwickeln. Das meint die britische Anthropologin Mary Douglas. Wenn effektive soziale und wirtschaftliche Praktiken mit Prinzipien harmonieren und wenn eine Gruppe von Menschen für diese gemeinsamen Praktiken und Prinzipien eintritt, dann entstehen nachhaltige Institutionen. Die Menschen zieht es nun mal zu einer gemeinsamen Kultur, weil es einfacher ist, mit Jemandem zusammen zu arbeiten, der Dinge in derselben Art und Weise angeht und es wird schwieriger, wenn das nicht der Fall ist [8].

Von dieser Theorie können wir zweierlei lernen. Zum einen, dass es nicht ausreicht Menschen zu ermutigen, an demokratische Prinzipien zu glauben. Die Prinzipien müssen entsprechende soziale und wirtschaftliche Praktiken fördern und von diesen Unterstützung finden, damit Menschen ihre Alltagsbedürfnisse befriedigen können. Und zum anderen, dass ähnliche Praktiken und Prinzipien eine Brücke zwischen scheinbar unterschiedlichen Institutionen darstellen können. Die Gewerkschafts-Genossenschaft bringt deshalb nicht aus Zufall Gewerkschaften mit der Genossenschaftsform zusammen, die ihnen am Ähnlichsten ist: Die Genossenschaft, die sich in der Hand der Beschäftigten befindet (worker cooperative).

Manchmal passiert es, dass eine Institution nicht passende Praktiken und Prinzipien adoptiert. Das geschah zum Beispiel, als eine Verbrauchergenossenschaft in Minnesota so schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen festlegte, dass sich die Beschäftigten zu ihrem eigenen Schutz gewerkschaftlich organisierten. In diesem Fall distanzierte sich die Genossenschaft von ihrer eigenen Genossenschaftskultur und übernahm ein Verhalten, das typisch für Aktiengesellschaften ist. Weshalb?

Dazu müssen wir über Douglas's Theorie von Institutionen hinaus gehen und das Verhalten von verschiedenen Arten von Institutionen diskutieren. Dieselben Regeln zur Kultur treffen auch auf dieser höheren Ebene zu, aber ich schlage darüber hinaus vor, dass diese unterschiedlichen Arten von Institutionen von Personen gebildet werden, die Macht in ähnlichen wirtschaftlichen Rollen ausüben. Das bedeutet, dass wenn Personen in kulturell ähnlichen Institutionen sich politisch zusammenfinden und organisieren, Praktiken und Prinzipien teilen und damit beträchtliche wirtschaftliche Macht gewinnen, dann können sie die ganze Gesellschaft beeinflussen. Nennen wir diese Personengruppe eine politisch-wirtschaftliche Gemeinschaft. Beispiele aus der neueren Geschichte schließen Anteilseigner von Unternehmen, Eigentümer privater Firmen, Gewerkschaftsmitglieder, Genossenschaften, Landwirte und Religionsführer ein. Wenn eine Gesellschaft aus vielen solcher gewichtigen politisch-wirtschaftlichen Gemeinschaften besteht, findet man eine vielfältige Kultur vor. Hat eine politisch-wirtschaftliche Gemeinschaft bedeutend mehr Macht als die anderen, wird die Kultur dieser einen Gemeinschaft die Gesamtgesellschaft dominieren. Mit der Folge, dass sogar Mitglieder ganz anderer Gemeinschaften, wie die Vertreter jener Verbrauchergenossenschaft aus Minnesota, sich allmählich der größeren Macht anschließen [9].

Heute übertrifft eine politisch-wirtschaftliche Gemeinschaft, Anteilseigner von Unternehmen, die wirtschaftliche Macht aller anderen. Jedes Vorstandsmitglied einer Aktiengesellschaft wird zugeben, dass es sich hier nicht um eine Demokratie handelt; Aktienbesitzer einerseits und Beschäftigte andererseits gehören zu ganz unterschiedlichen Gruppen mit verschiedenen Privilegien und unterschiedlicher Macht. Solange diese Art Unternehmen die Wirtschaft dominieren, wird ihre Kultur die Gesellschaft dominieren.

So wie Ungleichheit im Wohlstand in den USA seit den 1970ern zugenommen hat, so hat sich auch die Kultur verändert. Weg von sozialer Solidarität hin zu individuellem Wettbewerb und dem Glauben, dass die privilegierte Minderheit das Recht hat, wie Aristokraten über die Mehrheit der Verlierer zu regieren. Obwohl soziale Solidarität wahrscheinlich immer stärker in Europa als in USA war, so erscheint es mir, dass auch Deutschland einen kulturellen Wandel durchgemacht hat. Etwa seit 1980 den Wandel in Richtung eines Individualismus, der es schwieriger für Genossenschaftsmitglieder gemacht hat, sich aktiv für die Ideale dieser Rechtsform einzusetzen und schwieriger für Gewerkschaften gemacht hat, neue Mitglieder zu gewinnen.

Der Politikwissenschaftler Stephen Silvia von der Amerikanischen Universität in Washington hat deutsche Daten für die Zeit von 1954 bis 2009 untersucht und fand heraus, dass der wichtigste Faktor für den gewerkschaftlichen Organisationsgrad das soziale Milieu oder die Kultur ist - gemessen etwa an der Bereitschaft, sich für eine linke Partei zu engagieren (wie die SPD vor der Wiedervereinigung und Die Linke heute). In dem Maße, in dem Kultur nach rechts driftet, fällt der gewerkschaftliche Organisationsgrad [10].

Deutsche Gewerkschaften und Unternehmerverbände haben nach dem 2. Weltkrieg eine effektive Partnerschaft entwickelt. Aber die Phase dieser Partnerschaft und relativer wirtschaftlicher Gleichheit in Europa und USA waren ein seltener Moment in der Geschichte, sagt der Politikwissenschaftler Gar Alperovitz von der Universität Maryland. Heute geht es wieder in Richtung der normalerweise herrschenden industriellen Beziehungen [11].

Forschungsergebnisse des Wirtschaftswissenschaftlers Thomas Piketty der „Paris School of Economics“ zeigen, dass in den letzten 300 Jahren, mit Ausnahme der Mitte des 20. Jahrhunderts, der Renditesatz für Besitzer von Kapital (gemessen an Profiten und Zinsen) die Rate des Wirtschaftswachstums überstieg. Mit der Folge, dass Kapitalbesitzer Wohlstand schneller angehäuft haben als diejenigen, die lediglich Lohnabhängige sind [12].

Besitz allein schafft keine Ungleichheit. Es hängt davon ab, wie Besitz organisiert ist. Besitzen wir die Wirtschaft demokratisch, wo Jeder ungefähr die gleiche Chance hat zu profitieren und zu entscheiden? Oder besitzen wir sie aristokratisch, wo einer Minderheit der Löwenanteil von Erträgen und der Macht zu entscheiden zukommt?

Führungskräfte von Unternehmen besitzen aristokratische Macht über Beschäftigte und sind nur Anteilseignern verantwortlich. Diese Anteilseigner sind Investoren, die überall auf der Welt sitzen können und deren Interesse am Unternehmen ganz einfach ist: eine hohe Rendite für ihr Investment. Das Stimmrecht von Anteilseignern ist nicht dem demokratischen „Jeder hat eine Stimme“ vergleichbar. Stattdessen gilt „ein Anteil, eine Stimme“, . Die Person, die es sich leisten kann die meisten Anteile zu kaufen und zu halten, gewinnt [13].

Es ist der Mangel an Demokratie in Aktiengesellschaften, der es den Führungskräften erlaubt, Wohlstand ungleich zu verteilen. Sie können riesige Profite generieren, indem sie den Gesamtwert der von ihren Beschäftigten geschaffen wird so aufteilen, dass nur ein Teil davon in Form von Löhnen zurückgezahlt und der Rest zwischen Führungsgehältern und Profiten für Anteilseigner aufgeteilt wird. Je geringer die Löhne, desto größer der Anteil für Führungskräfte und Anteilseigner.

Dieses Ungleichgewicht von Wohlstand, welches in jeder Aktiengesellschaft besteht, wirft letztendlich die Gesamtgesellschaft aus ihrer Balance, weil eine politisch-wirtschaftliche Gemeinschaft – Anteilseigner von Unternehmen – die Macht hat, private wie öffentliche Angelegenheiten zu dominieren. Diese Gruppe kann den öffentlichen Diskurs dominieren, indem sie die Werbung bezahlt und Medien besitzt. Sie kann Städte belohnen oder bestrafen, indem sie Fabriken eröffnet oder schließt. Und sie kann private oder politische Karrieren befördern oder zerstören. Es ist der normale Lauf der Dinge.

Die Kultur bewegt sich in Richtung von Unternehmensprinzipien wie Wettbewerb und Individualismus und beraubt damit Gewerkschaften und Genossenschaften vieler potentiellen Mitglieder, da Anteilseigner von Unternehmen zunehmend die Wirtschaft dominieren. Wir, die wir an Wirtschaftsdemokratie glauben, müssen uns unseren Marktanteil erkämpfen.

Schrittweise geht es darum, Unternehmen von Anteilseignern durch demokratisch organisierte Genossenschaften, Vereinigungen, und Gewerkschaften zu ersetzen, in denen alle Teilnehmer, einschließlich die Beschäftigten, die Macht haben, die Idee „eine Person, eine Stimme“ durchzusetzen. Erst dann sind Autorität und Wohlstand gerecht verteilt und Alle einander rechenschaftspflichtig. Ein Mehr an demokratisch organisierten Institutionen bedeutet eine größere Anzahl von Menschen, die an wirtschaftlichen

Entscheidungen beteiligt sind, die für ihr Auskommen auf Demokratie angewiesen sind und die die Demokratie als ein „way of life“ verteidigen werden.

Der Weg ist ein zivilisierter Kampf dafür, über einen angemessenen Anteil realer Macht in der Wirtschaft zu verfügen. Eine kleine Macht kann nicht eine große Macht nur mit Hilfe globaler Kampagnen erfolgreich konfrontieren. Deshalb müssen wir „von Stadt zu Stadt“ vorgehen. Wir fangen mit Gewerkschafts-Genossenschaften an, die von Beschäftigten einer Stadt gegründet werden und für Konsumenten dieser Stadt produzieren. Und das machen wir in Städten weltweit.

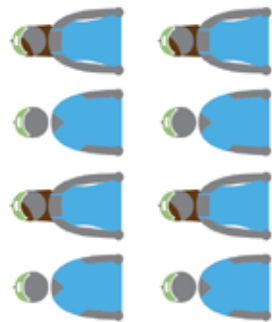
Gewerkschafts-Genossenschaften sind der Motor einer Kultur, die eines Tages demokratische Institutionen in die Lage versetzen kann, es mit der Wirtschaftsmacht von Gesellschaftsaktionären aufzunehmen und eine stabile und demokratische Wirtschaft und Gesellschaft zu verwirklichen.

Quellen:

1. Witherell, Rob, Chris Cooper, and Michael Peck. „Sustainable Jobs, Sustainable Communities: The Union Co-op Model,“. United Steelworkers International, Mondragon, Ohio Employee Ownership Center, 2012. See www.usw.org/union/allies/The-Union-Co-op-Model-March-26-2012.pdf
2. Olsen, Erik. „The Relative Survival of Worker Cooperatives and Barriers to Their Creation,“ in *Advances in the Economic Analysis of Participatory & Labor-Managed Firms*, Volume 14, 83-108. Emerald Publishing Group, 2013.
3. Barker, Kristen. „Union Co-ops Taking Root in Cincinnati.“ CUCI, 2013. See www.cincinnatiunioncoop.org/2014/03/13/union-co-ops-taking-root-cincinnati/
4. Survey of Current Business. US Bureau of Economic Analysis, April 2011. See www.bea.gov/scb/
5. Rampell, Catherine. „The Rise of Part-time Work.“ *New York Times*, March 8, 2013. See http://economix.blogs.nytimes.com/2013/03/08/the-rise-of-part-time-work/?_php=true&_type=blogs&_r=0 And Tilly, Chris. „Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment.“ *Monthly Labor Review*, March 1991, p. 10. See www.bls.gov/mlr/1991/03/art2full.pdf
6. *The State of Working America*, Economic Policy Institute, 2013. See <http://www.stateofworkingamerica.org/charts/productivity-and-real-median-family-income-growth-1947-2009/>
7. Hirsch, Bary, and David Macpherson. *Union Stats*. See www.unionstats.com/#sthash.FrOVzMWo.dpuf
8. Douglas, Mary. *How Institutions Think*. Syracuse University Press, 1986.
9. Clay, John. „Where’s My Paycheck and My Democracy?“ *Truthout*, 2012. And „Can Union Co-ops Help Save Democracy?“ *Truthout*, 2013. See www.truth-out.org/author/itemlist/user/47389 [See <http://www.truth-out.org/news/item/24614-will-german-workers-declare-independence>]
10. Silvia, Stephen. *Holding the Shop Together: German Industrial Relations in the Postwar Era*. Cornell University Press, 2013.
11. Alperovitz, Gar. *What Then Must We Do?: Democratizing Wealth and Building a Community-Sustaining Economy from the Ground Up*. Chelsea Green Publishing, 2013.
12. Piketty, Thomas. *Capital in the Twenty-First Century*. Trans. Arthur Goldhammer. Belknap Press, 2014.
13. Kelly, Marjorie. *The Divine Right of Capital: Dethroning the Corporate Aristocracy*. Berrett-Kohler Publishers, 2003.

Übersetzung aus dem Englischen von Dr. Stephan Peter

The Union Co-op Model



Every worker-owner is part of the General Assembly which is the primary oversight body

"Too often we have seen Wall Street hollow out companies by draining their cash and assets and hollow out communities by shedding jobs and shuttering plants. We need a new business model that invests in workers and invests in communities."

—United Steelworkers President Leo Gerard

The Union Co-op Model was developed by the United Steelworkers, working with the Basque cooperative Mondragón, as a template for new businesses that could combine the strengths of both worker ownership and organized labor.

The Model in Action

There is an active effort to develop businesses using the union cooperative model currently underway. In Cincinnati, the Our Harvest cooperative, organized with the help of the Cincinnati Union Cooperative Initiative and United Food and Commercial Workers Union (UFCW) Local 75 is a worker-owned sustainable farm and distribution center for locally grown products that's been operational since 2012. A second co-op, a sustainable energy retrofitting company, is due to launch before the end of 2013. In Pittsburgh, the Clean and Green Laundry, which will provide jobs for around a hundred worker-owners, is also slated to open soon with the support of several unions.

The co-ops coming out of the momentum of the USW/Mondragon initiative are not the only unionized worker cooperatives in the United States, either. The workers at Cooperative Home Care Associates, the largest worker cooperative in the US with over 2000 people on staff, are organized through SEIU Local 1199. And UE Local 1110 played a key role in the birth of the New Era Windows Cooperative, formed by workers who famously twice occupied their Chicago factory.

For more information on the Union Co-op Model, see: <http://union.coop>
Designed by Benzamin Yi



Grafik des „Union -Co-op Model“ Gewerkschafts-Genossenschaftsmodell

Posted by: John Duda, November 6th, 2013

Redebeitrag Walter Vogt

Ein Mehr an Wirtschaftsdemokratie: Die Rolle der Genossenschaften im Rahmen der Gesamtwirtschaft

Liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr geehrten Damen und Herren,

Ende des letzten Jahrzehnts hat die Globalisierung mit ihrer wachsenden Mobilität von Arbeit und Kapital und einem zunehmend vom realen Wirtschaftsprozess abgekoppelten Finanzkapital zu einer Krise weltweiten Ausmaßes geführt.

Schneller und höchstmöglicher Profit standen im Fokus jeglicher Managementstrategie, ohne dabei auch nur ein Augenmerk auf die ökonomisch sinnvolle, soziale und ökologische Nachhaltigkeit dieses Handelns zu werfen.

Unter diesen Bedingungen rückt die Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft wieder ins Blickfeld - sind doch Genossenschaften im Gegensatz zu anderen Unternehmensformen belegbar nahezu schadenfrei durch die Krise gekommen.

Dabei verkörperten die deutschen Genossenschaften im Jahr 2012 über 900 Tausend Beschäftigte und gaben rund 47 Tausend jungen Menschen einen Ausbildungsplatz.

Dennoch: Trotz dieser beachtlichen Zahlen gebührt der Rechtsform in der gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforschung bislang kaum ein Stellenwert. So zählt man aktuell in Deutschland 651 mitbestimmte Unternehmen nach dem 1976er Mitbestimmungsgesetz, also mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten; unter ihnen sind ganze acht Genossenschaften. Das verwundert nicht, handelt es sich bei den deutschen Genossenschaften doch nahezu ausnahmslos um klassische KMU, wenn nicht gar um Kleinunternehmen.

Auf Ebene der betrieblichen Mitbestimmung unterscheidet sich die Genossenschaft nicht gegenüber anderen Rechtsformen sofern die maßgeblichen Beschäftigtenzahlen erreicht werden, sind auch in Genossenschaften Betriebsratsstrukturen einschlägig. Hier stellt sich eher die Frage, inwieweit die Wahrung der Belegschaftsinteressen konträr zum genossenschaftlichen Förderauftrag laut Satzung stehen könnte, und wie unterschiedliche Interessenlagen insofern in Einklang gebracht werden.

Fakt ist: Weder die genossenschaftliche, noch die gewerkschaftliche Forschung haben sich bislang dem Thema Unternehmensmitbestimmung in Genossenschaften näher gewidmet. Eine erste Auseinandersetzung hierzu begleite ich erst heute, im Jahr 2014, mit der Hans-Böckler-Stiftung.

Als positiven Aspekt kann ich aber herausstellen, dass sich die Gewerkschaften, wenn auch verhalten, seit jüngerer Zeit wieder der Rechtsform annähern. Denn gerade aus der demokratischen Struktur der Genossenschaft mit ihren Prinzipien von Selbsthilfe und Solidarität ergeben sich meines Erachtens nach Ansatzpunkte für Gewerkschaften, auf denen sich neue gewerkschaftliche Handlungsfelder begründen lassen. Primär ist dabei der Erhalt von Arbeit und Beschäftigung zu nennen, tragen doch Genossenschaften seit jeher dazu bei, Arbeitsplätze in ihrem regionalen, häufig strukturschwachen, Umfeld zu sichern.

Mit ihrer tiefen regionalen Verwurzelung stellen Genossenschaften ein Gegengewicht zur Entvölkerung ländlicher Gebiete dar, und fördern vielmehr deren Entwicklung. Und spätestens ab der Jahrtausendwende treten Genossenschaften auch zunehmend in die sukzessive entstehenden Lücken außerhalb ihrer klassischen Betätigungsfelder wie Kreditwesen, Landwirtschaft und Wohnungsbau ein.

Solche Lücken tun sich dort auf, wo sich der Staat aufgrund rückläufiger Verteilungsspielräume bei steigenden Bedarfen sozialer Absicherung und Erhaltung öffentlicher Infrastruktur zurückzieht, und dabei soziale Erfordernisse unberücksichtigt bleiben.



Walter Vogt

Foto: Sascha Sprötge

So sind heute auf der kommunalen Ebene Genossenschaften Träger speziell von Leistungen der Daseinsvorsorge und von kulturellen Angeboten: Dorfläden oder Ärztegenossenschaften, Sport- und Schulgenossenschaften, und viele mehr. Sie alle tragen mit ihrem genossenschaftlichen Wirken aktiv dazu bei, staatliche Leistungen für breite Schichten der Bevölkerung zu sichern. Ferner zeigen die Genossenschaftsneugründungen auf dem Gebiet autark agierender Energieerzeugung und -Vermarktung eine stetig aufstrebende Tendenz.

Allesamt stellen sie konkrete Beispiele für einen sozial-ökologischen Umbau unserer Gesellschaft dar- ein Thema, das bei den Gewerkschaften gerade in aller Munde ist.

Belegschaftsgenossenschaften zeigen auf, wie Beteiligung konkret unter den Beschäftigten organisiert werden kann - nicht nur auf der betriebspolitischen Ebene - sondern auch in gesamtgesellschaftlichen Fragen wie der Energiewende oder zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf im jeweils konkreten Unternehmen. Und dabei sind die Betriebsräte oft die wesentlichen Treiber. Dennoch: Genossenschaften mit wirtschaftlich ausgerichteten Förderaufträgen stellen in Deutschland noch immer die Hauptgruppe dar.

Doch gerade sie sind es auch, die, unter ökonomischen Gesichtspunkten betrachtet, damit auch immer für ein Mehr an Wirtschaftsdemokratie stehen. Dabei müssen sie sich, genau wie alle anderen Wirtschaftssubjekte, tagtäglich aufs Neue in ihren jeweiligen Märkten behaupten.

Neben dem betriebswirtschaftlichen Anspruch eines profitablen, zumindest auskömmlichen, Wirtschaftens bleibt bei Genossenschaften letztlich doch immer die effiziente Erfüllung des Förderzwecks die zentrale Messgröße, die Mitgliederinteressen stehen also eindeutig im Vordergrund.

Da diese aber tendenziell mittel- und langfristig orientiert sind, sind schnelle Kapitalverwertung und kurzfristige Renditemaximierung dem genossenschaftlichen Wirtschaften eher abträglich.

Gewiss: Kaum eine Genossenschaft handeln altruistisch, auch bei ihnen sind Gewinne zur Aufrechterhaltung des Förderauftrags erforderlich. Anders als bei anderen Unternehmensformen entstehen diese jedoch aus den Mitgliedergeschäften, und kommen dann den Mitgliedern auch wieder zu Gute.

Anmerken will ich aber auch: Wirtschaftlich erfolgreiche Genossenschaften bewirken häufig auch gesamtgesellschaftliche Strahlkraft. Ihre Tätigkeit generiert positive externe Effekte, die dann im Weiteren eine dem Allgemeinwohl dienende Wirksamkeit zur Folge haben können.

Für mich als Gewerkschafter ergeben sich schon aufgrund der demokratischen und solidarischen Struktur der Rechtsform eine Reihe neuer Anknüpfungspunkte. Sie liegen in der Idee der Selbsthilfe der Belegschaft, in der Idee der Mitsprache und Mitgestaltung und in der Idee, demokratische Prinzipien in hohem Maße in Unternehmen zu legitimieren, Beschäftigung zu fördern und Wirtschaftsstandorte zu stabilisieren.

Der historische Ursprung einer Verbindung zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften liegt in der Wirtschaftsdemokratie. Sie könnte eine Brücke für einen gemeinsamen, zukunftsfähigen Weg von Gewerkschaften und Genossenschaften sein, speziell hin zu einer neuen Ordnung der Arbeit.

Meiner Meinung nach ist die Sicherung von Arbeit und Beschäftigung ein Bereich, in dem Genossenschaften künftig eine noch bedeutendere Rolle spielen können. Das gilt zum einen für Belegschaftsinitiativen bei der Übernahme von Krisenunternehmen; zum anderen sind genossenschaftliche Lösungen im Rahmen einer langfristigen Unternehmensnachfolgeplanung denkbar.

Doch in beiden Fällen spielt die Rechtsform in der Gewerkschaftspraxis keine Rolle. Denn da sind wir wieder an der Frage der Mitarbeiterkapitalbeteiligung angelangt - ich sage: wie schon so oft.

Die Diskussion um ‚ob‘ und ‚wie‘ einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung beschäftigt die Gewerkschaften regelmäßig nur in manifesten Krisensituationen - eine Verstetigung der Debatte findet stattdessen nicht statt.

Sobald es wieder gut läuft, dann ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung kein Thema mehr.

Ich denke: Sowohl im Rahmen von Unternehmenskrisen, als auch im Zuge von Regelungen zur langfristigen Unternehmensnachfolge und zum Setzen von Sperrminoritäten als Schutz vor feindlichen Übernahmen dürfen Ansätze für einen Zusammenschluss der Belegschaft nicht nur mehr sporadisch diskutiert werden.

Und gerade auch eine genossenschaftliche Ausprägung darf dabei nicht, wie bisher, gänzlich unberücksichtigt bleiben - kann es in ihr doch unter den Gedanken von Selbsthilfe und Solidarität gelingen, kollektives Know-how im Betrieb zu sichern.

Auch in einzelnen Genossenschaftsverbänden scheint die Thematik angekommen zu sein; so wird etwa derzeit diskutiert, wie die genossenschaftliche Rechtsform im Bereich Handwerk und KMU bei der Unternehmensnachfolge helfen kann. Als Betriebswirtschaftler sehe ich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, gerade in genossenschaftlicher Form, nicht nur als Vermögen in Hand der Belegschaft, sondern auch als neues Modell einer Unternehmensfinanzierung.

Aus Arbeitnehmersicht betrachtet ist sie im Gegensatz zu Mezzanine-Programmen, Hybrid- oder Risikokapital mit dem Schutz von Beschäftigung verbunden. Nicht zuletzt müssen im Rahmen einer planbaren Unternehmensnachfolge auch Mitarbeiter Buy Outs als Strategie der Arbeitnehmervertretung diskutiert werden.

Als betriebliche Sondervermögen ausgestaltete Kapitalmodelle zur Finanzierung der Geschäftsanteile bis zum Zeitpunkt der endgültigen Überführung in Belegschaftshand könnten dazu eine Möglichkeit sein. In eine Konkretisierung müssen sich gerade Gewerkschaften konstruktiv einbringen.

Ich ziehe ein Fazit: Genossenschaften sind heute zeitgemäßer denn je; Ihr Leitbild bietet eine Richtschnur für solidarisches und wirtschaftsdemokratisches Handeln.

Unsere Aufgabe als Interessenvertreter der Beschäftigten sollte lauten, in den politischen Arenen im Zuge einer neuen, wirtschaftsdemokratischeren Ausrichtung nach der Krise Genossenschaften als eine mögliche Alternative positiv darzustellen, und deren Weiterentwicklung zu fördern. Parallel dazu in konkreten betrieblichen Konflikten Genossenschaftsmodelle aufzuzeigen, und diese offensiv zu vertreten.

Letztlich werden sich daraus weitere Anforderungen konkretisieren, die in der Folge von uns in die politische Diskussion eingebracht werden können.

Ich danke Euch und Ihnen für die Aufmerksamkeit.



Fotos: Sascha Sprötge



Herbert Deister setzte einst Mitarbeiterbeteiligung im Saarland durch

„Bezogen auf die (Beckinger) Schraubenfabrik, das kann doch nur so kommen, wenn das stimmt, dass langfristig 50, 60, 80 Beschäftigte da bleiben, da kann doch das Werk gar nicht in seiner gegenwärtigen Form weiter bestehen, das geht gar nicht. Da frag' ich mich, was kommt denn dann?“ (Herbert Deister im Gespräch mit Stephan Peter, Losheim, Juli 2014).

Fast schon ein „deja vue“ für Deister.

„Der frühere Saar-Bezirksleiter der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) kämpfte 1986 an vorderster Front, als die Bexbacher Fensterfabrik Petri vor dem Aus stand. Er wollte damals nicht glauben, dass alles zu Ende sei, und stampfte zusammen mit der Belegschaft ein Mitarbeiter-Modell aus dem Boden. Kurze Zeit später gehörte das Unternehmen der eigenen Belegschaft“ (Saarbrücker Zeitung, D8, 24.4.2002).

Viele hatten mitgeholfen, dieses Praxisbeispiel des demokratischen Sozialismus auf den Weg zu bringen. Die von Oskar Lafontaine geführte SPD-Landesregierung beteiligte sich mit einer Bürgschaft. Auch „die CDU-Landtagsfraktion spricht sich für das Belegschaftsmodell aus und fordert die Regierung zum Handeln auf“ (H. Deister: „Chronologie der Ereignisse“, Stand: März 1988). Die GHK selbst spendet, um das anfängliche Stammkapital aufzubringen. Weiterhin leisten die großen Kirchen, also das Bistum Trier, das Bistum Speyer und die evangelische Kirche Speyer sowie die Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) Solidaritätsbeiträge. Das Arbeitsamt und eine lokale Sparkasse helfen. „Offizieller Eigentümer des Unternehmens war seitdem der Verein „Arbeit und Selbstverwaltung“, dessen Mitglieder die Beschäftigten sind“ (SZ, D8, 24.4.2002). Für die nächsten 15 Jahre sichert dieser Saarland-weit einzigartige Belegschaftsbetrieb die Arbeitsplätze seiner Beschäftigten. Erst 2002 muss der Betrieb in Folge einer lang anhaltenden Bau-Konjunktur aufgeben.

Diese Art der Vernetzung und Kooperation zwischen Organisationen und Institutionen, die zu einem einvernehmlichen Konzept finden, ist nahe dran an der von John Clay postulierten Überzeugung, dass eigene wirtschaftliche Stärke kombiniert mit demokratischen Prinzipien eine wirklich menschliche Kultur schaffen.

„Die Gewerkschaften sollten sich öffnen und endlich darüber diskutieren, was eine wirkliche Beteiligung der Arbeitnehmer durch solche Modelle bringt..., dass Beteiligung als Miteigentümer echte Mitbestimmung und mehr Selbstbestimmung bedeutet“ (Herbert Deister im Gespräch mit Stephan Peter in Losheim, Juli 2014).



Herbert Deister

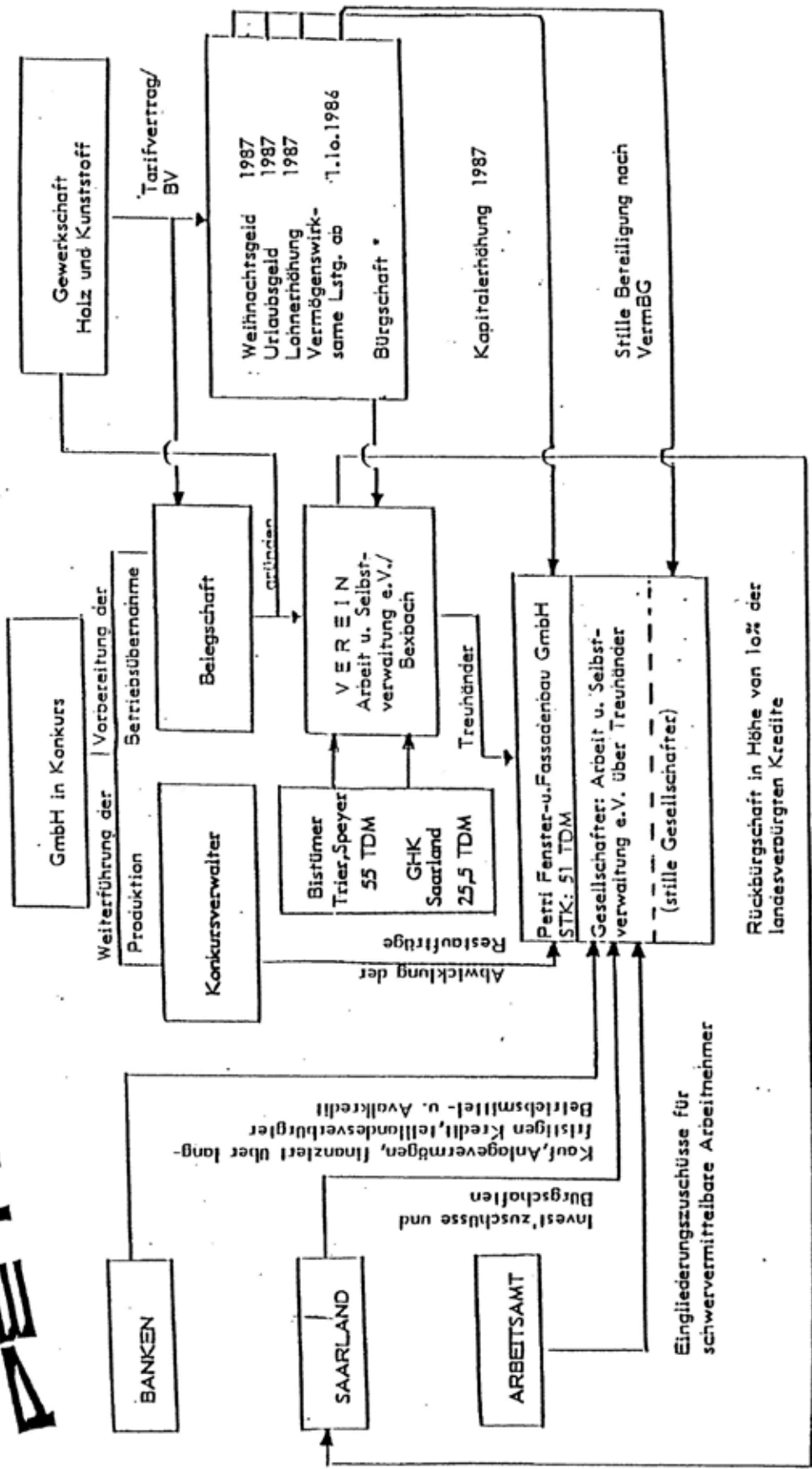
Foto: Stephan Peter



Foto: aus „Chronologie der Ereignisse“ von Herbert Deister, März 1988

FORTFÜHRUNGSMODELL

PETRI



Grafik von Herbert Deister zum Fortführungsmodell PETRI



| D'Angiolillo

AK-THEMA | Kann Wirtschaftsdemokratie ein Weg zu mehr Mitbestimmung sein?

Nicht jeder „Genosse“ ist solidarisch

Mit der Demokratisierung der Wirtschaft beschäftigen sich kritische Geister nicht erst seit der jüngsten Finanzkrise, aber solche Überlegungen haben einen neuen Schub erhalten. Unter dem Titel „Wirtschaftsdemokratie – Wegweiser zu mehr Mitbestimmung?“ befasste sich jetzt eine AK-Veranstaltung in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung und dem Netzwerk Wirtschaftsdemokratie mit dem Thema. Konkret ging es dabei um die Frage, welche Rolle Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit Genossenschaften spielen können.

Der Schriftsteller und Arbeitsmarktanalyst John Clay stellte vor rund 60 Teilnehmern die Zusammenarbeit zwischen der US-Stahlarbeitergewerkschaft und Mondragon als Beispiel vor. Die Interessenvertretung der United Steel Workers hat den baskischen Genossenschaftskonzern Mondragon, der weltweit agiert und der größte seiner Art ist, als Partner gewonnen, um Belegschaftsbetriebe in den USA zu gründen („union cop model“). Diese Gewerkschafts-Genossenschaften sind komplett im Besitz der Mitarbeiter, wie der Referent erläuterte. Ein Firmen-Tarifvertrag und ein Gewerkschaftskomitee sollen jedem Beschäftigten ein Mitspracherecht garantieren. Vom Ansatz her verpflichten sich

Der amerikanische Arbeitsmarktanalyst John Clay, Moderator Stephan Peter und der IGM-Sekretär Walter Vogt diskutierten über die Frage, wie mehr Gerechtigkeit in die Wirtschaft kommen kann.

die Betriebe zudem, „nachhaltig“ zu wirtschaften. Für Clay wird mit dem Projekt versucht, einen Beitrag zu einem besseren Gleichgewicht in der Wirtschaft zu leisten („Baustein für eine bessere Welt“).

Walter Vogt, Gewerkschaftssekretär beim IG-Metall-Vorstand, bestätigte Clays Aussage, dass die meisten genossenschaftlich organisierten Unternehmen nahezu unbeschadet durch die Finanz- und Wirtschaftskrise kamen. Das Leitbild von „Selbsthilfe und Solidarität“ sei allerdings bei den großen deutschen Genossenschaften (Banken, Agrarbetriebe und Wohnungsgesellschaften) nicht immer mehr gültig, denn Aufsichtsräte und Vorstände handelten eher wie Arbeitgeber und nicht wie „Genossen“. Außerdem gebe es überwiegend Förder-Genossenschaften (Kreditwirtschaft, Wohnungsbau) und kaum Produktiv-Genossenschaften (Landwirtschaft). Für Vogt ist das Genossenschaftsprinzip aber „zeitgemäßer denn je“, wenn man es beispielsweise bei Übernahmen in einer Krisensituation oder bei Firmen-Nachfolgen anwendet. Er sieht die Gewerkschaften gefordert, gerade Belegschafts-Genossenschaften zu unterstützen.

Auf einen Unterschied zwischen den Gewerkschafts-Strategien in den Vereinigten Staaten und in der Bundesrepublik Deutschland wur-

de in der Diskussion hingewiesen. In den USA würden überwiegend Firmentarifverträge abgeschlossen, bei uns hingegen Flächentarifverträge. Insofern seien Konzepte möglicherweise kaum übertragbar, hieß es. Clay hält es davon abgesehen für zwingend erforderlich, dass Genossenschaften „soziale Unternehmen“ sind, wobei Vogt zu bedenken gab, dass gerade Genossenschaftsbanken kaum als solche zu bezeichnen seien, weil sie sich stark an klassisch kapitalistischen Methoden orientieren.

Wie man denn nun zu „mehr Humanismus und mehr Gerechtigkeit“ im Wirtschaftsleben kommt, wie es ein Teilnehmer ausdrückte, blieb letztlich unbeantwortet. Notfalls müsse man einfach Neues ausprobieren, meinte Clay. Der DGB-Vize für Saarland und Rheinland-Pfalz, Eugen Roth, sagte in seinem Schlusswort, die Idee von einer vernünftigen Machtteilung in der Ökonomie sei es wert, intensiv erörtert zu werden. Auch der Solidaritätsgedanke müsse weiterentwickelt werden. Das gehöre in den Schulen auf den Lehrplan. Roth verband das mit der Kritik, dass „Begriffe wie Gewerkschaft, Mitbestimmung und Betriebsrat im Wirtschaftsunterricht meist nicht fallen“.

Wulf Wein

Herausgeber:

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