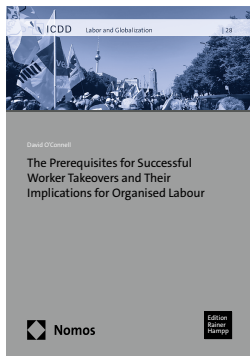


DOI: 10.5771/0342-300X-2025-5-405



DAVID O'CONNELL
THE PREREQUISITES
FOR SUCCESSFUL
WORKER TAKEOVERS
AND THEIR IMPLICATIONS
FOR ORGANISED LABOUR

Nomos Verlag,
 Baden-Baden 2024

ISBN 978-3-98542-066-7
 338 Seiten, 54,00 €

© WSI Mitteilungen 2025
 Diese Datei und ihr Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Verwertung
 (gewerbliche Vervielfältigung, Aufnahme in elektronische Datenbanken, Veröffentlichung
 online oder offline) sind nicht gestattet.

BESPROCHEN VON

Nathan Weis, Soziologe,
 wissenschaftlicher Mitarbei-
 ter am ENS (École Normale
 Supérieure) Paris-Saclay,
 Gastwissenschaftler am Wis-
 senschaftszentrum Berlin für
 Sozialforschung (WZB).

Seit Jahrzehnten sind gewerkschaftlicher Organisationsgrad und Tarifbindung in weiten Teilen der Welt rückläufig. Vor diesem Hintergrund stellt David O'Connell die Frage, ob Übernahmen von Unternehmen durch Beschäftigte (*Worker Takeovers*) zu einem gewerkschaftlichen Erneuerungsprozess beitragen können. Trotz der historischen Verbindungen zwischen Gewerkschaften und der Bewegung für Unternehmen in Beschäftigtenhand gibt es aktuell kaum Anknüpfungspunkte. Dabei könnten Gewerkschaften im Kampf um Arbeitsplatzhalt, für bessere Arbeitsbedingungen und für mehr Kontrolle über betriebliche Prozesse auf diese zurückgreifen.

O'Connell untersucht erfolgreiche wie gescheiterte *Worker Takeover*-Versuche dreier Gewerkschaften in unterschiedlichen sozioökonomischen und politischen Kontexten: der britischen National Union of Mineworkers (NUM), der United Food and Commercial Workers International Union (UFCW) in Kanada und den USA sowie des brasilianischen Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC). Im ersten Schritt präsentiert er quantitative Daten zu Übernahmen durch Belegschaften, in die die Gewerkschaften involviert waren, zur Anzahl der Übernahmen, die schließlich scheiterten, sowie zur Anzahl der geretteten Arbeitsplätze. Im zweiten Schritt stützt er sich auf Archive der Gewerkschaften und leitfadengestützte Interviews mit Beteiligten.

Die britische NUM, extrem geschwächt nach der Niederschlagung der Bergarbeiterstreiks 1984/85, stand Übernahmen durch Belegschaften extrem feindlich gegenüber. Daher ist es verwunderlich, dass auf lokaler Ebene durch Genossenschaftsmodelle überhaupt 2577 Arbeitsplätze (von 180 000) im Kohlebergbau gerettet werden konnten. In einem erfolgreichen Fall wurden bis zur endgültigen Stilllegung der Zeche 300 Arbeitsplätze, ein Tarifvertrag und ein hoher Organisationsgrad beibehalten, was insgesamt die Machtressourcen der Gewerkschaft stärkte. Der Fall von Montonhall Colliery hingegen illustriert den widersprüchlichen Charakter von Unternehmen in Beschäftigtenhand: Kurz nach der erfolgreichen Übernahme 1989 geriet die Firma in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Auch die selbstverordnete dramatische Verschlechterung der Gehälter und Arbeitsbedingungen der Arbeiter-Eigentümer konnte nicht verhindern, dass die Firma 1997 schließlich liquidiert wurde. Alle *Worker Takeover*-Versuche der NUM waren aus der Not geboren und stellten einen letzten Ausweg dar.

Ähnliches stellt der Autor auch für die UFCW fest. Zwar ist die Gewerkschaft Übernahmen durch Belegschaften gegenüber aufgeschlossener, doch auch hier hingen die Initiativen vollständig von lokalen Faktoren ab. In einigen Fällen kamen Vorschläge direkt von Vertrauensleuten oder aus dem Management, um feindliche Übernahmen zu verhindern. In anderen wurden *Worker Takeovers* als Drohkulisse aufgebaut, um Arbeitgebern eine bessere Verhandlungsposition in Insolvenzverfahren zu ermöglichen und Arbeitsplätze zu erhalten, ohne die Un-

ternehmen tatsächlich in Arbeiterhand zu überführen. Insgesamt hatten die lokalen Übernahmen durch Belegschaften, in die die UFCW seit 1979 involviert war, positive Auswirkungen auf fast 8000 Arbeitsplätze. Dabei hat sich in mehreren Fällen gezeigt, dass insbesondere die enge Zusammenarbeit mit dem Management dem Erfolg der Übernahmen diene.

Einen deutlich höheren Stellenwert als in den ersten beiden Fällen haben Übernahmen durch Belegschaften beim SMABC in Brasilien. Die Gewerkschaft spielte eine zentrale Rolle bei 26 Übernahmen von Metallbetrieben, durch die fast 31 000 Stellen erhalten werden konnten. Die SMABC integrierte Übernahmen durch Belegschaften systematisch in ihre strategische Ausrichtung, um Betriebe zu sanieren und Mitarbeiterbeteiligungen zu fördern. Mit ihren institutionellen Machtressourcen erreichten gewerkschaftliche Akteure eine Finanzierung durch Kredite der brasilianischen Staatsbank, die durch Kapitalflüsse oder unentgeltliche Arbeitseinsätze zurückgezahlt werden. Allerdings wurden die politischen Rahmenbedingungen während der Präsidentschaft Jair Bolsonaros zunehmend erschwert und Projekte der solidarischen Ökonomie ebenso angegriffen wie andere Teile der Arbeiterbewegung. Dies sieht der Autor als Hinweis darauf, dass Unternehmen in Beschäftigtenhand in Brasilien inzwischen weniger als Kompensation fehlender sozialstaatlicher Strukturen denn als Bedrohung der kapitalistischen Ökonomie betrachtet werden – im Gegensatz zu den ersten beiden Fällen, wo selbst konservative Regierungen genossenschaftliche Modelle vollständig in Einklang mit der freien Marktwirtschaft sehen.

Insgesamt bietet die Studie beeindruckende empirische Einblicke in den jeweiligen historischen Kontext und das Vorgehen der Gewerkschaftsaktivisten. *Worker Takeovers* können, so O'Connell, unter Umständen die Machtressourcen von Gewerkschaften stärken. Er warnt aber davor, sie als universell anwendbare Strategie zu betrachten, da deren Möglichkeiten kontextabhängig sind und Gewerkschaften zwischen Prioritäten abwägen müssen. Übernahmen durch Belegschaften sieht er als nützliche Ergänzung des gewerkschaftlichen Werkzeugkastens zur Verhinderung von Arbeitsplatzabbau und plädiert dafür, vorausschauend Expertise dafür zu entwickeln. Diese Schlussfolgerung steht in einem gewissen Kontrast zu den empirischen Ergebnissen, die aufzeigen, wie widersprüchlich derartige Übernahmen von Betrieben zum Zwecke der Fortführung ihres marktwirtschaftlichen Daseins sind. Die Arbeiter-Eigentümer, die auf einmal ihre eigenen Chefs sind, sehen sich mitunter mit der Zumutung konfrontiert, im Namen der Wirtschaftlichkeit die Verschlechterung ihrer eigenen Arbeitsbedingungen zu beschließen. Aber unter dem Gesichtspunkt des Arbeitsplatzerhalts ist dieser Widerspruch wohl zu verkraften. ■