

Michael Burawoy, Anne Smith Der Aufstieg der Hegemonialen Despotie in der US-Industrie*

In letzter Zeit wurden vielfach Parallelen zwischen der Depressionsperiode der 30er Jahre und der gegenwärtigen Rezessionsphase gezogen. Es bleiben jedoch eine Reihe fundamentaler Unterschiede, wozu auch die Reaktionen der Arbeiterklasse zählen. Waren die 30er Jahre eine Periode großer Kampfbereitschaft der Arbeiter, so zeichnen sich die 80er Jahre durch einen bemerkenswerten Arbeitsfrieden aus. Wieso ist das der Fall?

Teils wird auf den Zusammenbruch des Nachkriegskonsenses zwischen Arbeit und Kapital verwiesen, der auf die verstärkte Konkurrenz ausländischen Kapitals zurückzuführen sei, teils auf eine vergrößerte Mobilität des Kapitals in Gebiete mit billiger Arbeitskraft, teils auf den Abschwing einer langen Welle. Diese Faktoren mögen zum Niedergang der Arbeiterbewegung beigetragen haben, sie erklären jedoch nicht ihr Stillhalten angesichts der immer stärkeren Verwüstungen durch das Kapital. Um auf diese Frage eine Antwort zu finden, müssen wir über die Betrachtung der ökonomischen Basis der Produktion hinausgehen, hin zu ihren politischen und ideologischen Komponenten.

Obwohl man in der Tat von einer neuen Phase der industriellen Beziehungen in den Vereinigten Staaten sprechen muß, lassen sich doch grundlegende Kontinuitäten zu der vorhergehenden Phase feststellen, die den geringen Widerstand der Arbeiter ein gutes Stück zu erklären vermögen. In der vorhergehenden Phase verlief die Koordination der Interessen von Arbeitern und Kapital nicht einfach nur auf der Ebene materieller Konzessionen, sondern auch auf der politischen Ebene in Gestalt spezifischer Institutionen: Dem internen Arbeitsmarkt, den Schlichtungsausschüssen und dem *collective bargaining*, also dem Tarifverhandlungssystem. Jede dieser Institutionen bewirkte, daß die Kämpfe der Arbeiterklasse individualisiert und gleichzeitig die Klasse als ganze an die Interessen des Kapitals gebunden werden konnten. Diese Institutionen wurden zur Grundlage eines Systems, das wir »Hegemoniales Fabrik-Regime« nennen.

Diese Institutionen haben nicht aufgehört zu existieren und die Interessen der Arbeiter und des Kapitals zu koordinieren. Waren sie jedoch zuvor die Grundlage von Konzessionen des Kapitals an die Arbeiter, so sind sie jetzt die Grundlage der Konzessionen der Arbeiter an das Kapital. Der Kompromiß zwischen Kapital und Arbeit ist nicht etwa beendet, er hat sich aber umgekehrt. Das alte Hegemonialsystem hinterließ die Grundlage für ein neues Ordnungssystem — der Hegemonialen Despotie. Während unter dem System der Markt-Despotie Arbeiter dem Kapital individuell durch die Angst vor der Entlassung unterworfen wurden, sind sie unter dem System der Hegemonialen Despotie kollektiv von möglichen Desinvestitionen

* Wir danken Eric Hoffmann von der International Association of Machinists, Mike Eisencher of the United Electrical Workers, dem Oakland Plant Closure Project, den zahlreichen Arbeitern, die wir in den drei Betrieben der San Francisco Bay Area interviewten, Rob Wrenn für die Zurverfügungstellung seines Manuskripts über den Niedergang der Arbeiterbewegung in den USA und dem Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley, dafür, daß unsere Forschungsarbeiten materiell unterstützt wurden.

und Stilllegungen bedroht. Die Antriebskraft hinter der Marktbespotie ist der ökonomische Druck des Arbeitsmarkts. Die treibende Kraft der Hegemonialen Bespotie ist der ökonomische Druck des Kapitalmarkts.

In den 30er Jahren sahen sich die Arbeiter einem System der Produktionspolitik gegenüber, das der Marktbespotie recht ähnlich war, während das Kapital es mit einer Unterkonsumtionskrise zu tun hatte. Ersteres förderte Arbeitskämpfe, die über die Betriebe hinausreichten, während letztere Lösungen förderte, die die Lohnhöhe (direkter und indirekter Lohn) an die Profitabilität des Kapitals koppelte. Das unverwechselbare Hegemoniesystem der US-amerikanischen Fabrik entstand aus diesen miteinander verwachsenen Triebkräften. Den Rahmen schufen zwei Formen staatlichen Interventionismus. Einerseits die staatliche Unterstützung von Arbeitslosen, also eine Unterstützung der Reproduktion der Arbeitskraft unabhängig von der Arbeitsleistung. Auf der anderen Seite schränkten staatliche Regulierungen der industriellen Austauschbeziehungen — insbesondere dort, wo Gewerkschaften anerkannt waren — Rechte der Unternehmensleitungen ein. Das Kapital hat zwar diese neuen Verhältnisse nie vollständig akzeptiert, dennoch basiert hierauf gut fünfzig Jahre später seine neue Macht. Denn das Hegemoniesystem hatte zur Folge, daß die Macht der Arbeiterbewegung als einer sozialen Bewegung mit Basisunterstützung auf Organisationen (wie Gewerkschaftsbürokratien, die sich zunehmend von ihrer Basis entfernten) und auf Institutionen (wie den internen Arbeitsmarkt und die Schlichtungsstellen) übertragen wurde. In der gegenwärtigen Periode zieht sich der Staat von der Unterstützung der Reproduktion der Arbeiterklasse zurück, und verstärkt damit die Abhängigkeit der Arbeiter von ihrem Unternehmen; zusammen mit dem Angriff des Staates auf die betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen werden diese Institutionen in ihrer Funktion als Schranken gegenüber der Geschäftsleitungen geschwächt. Gleichzeitig sorgen sie jedoch weiter für die Vereinzelung der Belegschaftsmitglieder und dafür, daß diese ihre Interessen an der Profitabilität des Kapitals ausrichten, und bremsen auf diese Weise jeglichen Widerstand. Mehr noch, da die Ursachen der gegenwärtigen Krisenperiode nicht in einer zu geringen Nachfrage sondern in sinkenden Profitraten liegen, hat das Kapital jedes Interesse, Machtpositionen der Arbeiterbewegung sowohl in den Betrieben wie auch im Staat zu zerstören.

Vieles weist darauf hin, daß wir in eine neue Phase industrieller Beziehungen eintreten. Ein erster Hinweis darauf ergibt sich aus einem Blick auf die zwischen Gewerkschaften und Unternehmen abgeschlossenen Verträge. Zwischen 1975 und 1983 fielen die Lohnerhöhungen im ersten Geltungsjahr neuer Verträge dramatisch von 10,2 % auf 2,6 %, bezogen auf Abschlüsse, die mehr als 1000 Arbeiter betrafen, und von 9,8 % auf 0,3 % bezogen auf Abschlüsse in der verarbeitenden Industrie (vgl. Rob Wrenn, *The Declining Strength of Labour*, unv. Mskr., Tab. I). Dem Bureau of Labour Statistics zufolge waren 1982 45 % der in größeren Abschlüssen eingeschlossenen Arbeiter von Lohnstagnation oder Lohnsenkung betroffen. Im Jahr 1983 waren es 37 %. Der Anteil der Verträge, in denen Lohnsenkungen vereinbart wurden, stieg von 2 % im Jahr 1982 auf 15 % im Jahr 1983 (ebd., S. 4). Lohnabschlüsse und Zugeständnisse der Arbeiter spiegeln Veränderungen in der Zahl der Arbeitslosen wider, sowohl bezogen auf das Jahr als auch auf die Industriezweige. Darüber hinaus waren substantielle Abstriche an zusätzlichen Leistungen, wie etwa der automatischen Inflationsanpassung, zu verzeichnen. Obwohl es schwierig ist, quantitative Belege anzuführen, gibt es deutliche Hinweise dafür, daß Arbeitspraktiken verändert wurden, um den Betriebsleitungen größere Flexibilität im Einsatz von Arbeit zu geben (ebd., S. 6 f.).

Zwei weitere Indikatoren deuten auf eine zunehmende Unterwerfung der Arbeiter unter das

Kapital hin. Zunächst die rückläufige Zahl der Gewerkschaftsmitglieder. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an den Beschäftigten ist von 25 % im Jahr 1969 auf weniger als 17,7 % im Jahr 1983 gefallen (ebd., Tab. VIII). Besonders hart sind die Industriegewerkschaften betroffen, so daß die Gewerkschaften heute zum ersten Mal einen höheren Anteil von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als Industriebeschäftigte vertreten (ebd., S. 19). Die meisten Kampagnen zur Mitgliederwerbung fanden in kleineren Firmen statt, während die großen nicht-organisierten Unternehmen die Gewerkschaften erfolgreich vor der Tür halten konnten. Zwischen 1963 und 1982 fiel die Anzahl der »collective bargaining elections⁺« von 6.184 auf 4.247, wobei der Anteil, der von den Gewerkschaften gewonnen wurde, von 56,5 % auf 43,7 % fiel; die Anzahl der »decertification elections⁺⁺« nahm von 225 auf 869 zu, wobei der Anteil, der von der Gewerkschaft gewonnen wurde, von 26,7 % im Jahr 1963 auf 31 % im Jahr 1974 stieg, um dann auf 23,8 % im Jahr 1982 abzusinken (ebd., Tab. X). Der zweite Hinweis auf eine nachlassende Kampfbereitschaft der Arbeiter bezieht sich auf Streik und Absentismuszahlen. Zwischen 1973 und 1983 fiel der Anteil außerplanmäßiger Abwesenheit an der offiziellen Arbeitszeit von 4 % auf 1,9 %. Zwischen 1973 und 1981 sank die Zahl der Arbeitsniederlegungen von 5.359 auf 2.568; die Zahl der betroffenen Arbeiter fiel von 2.251.000 auf 1.081.000 (ebd., Tab. V und VI).

Schließlich hat mit der Kürzung der Arbeitslosenunterstützung und der Nahrungsmittelhilfe eine Erosion des Soziallohns stattgefunden. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit stieg von 8,4 Wochen im Jahr 1968 auf 20 Wochen im Jahr 1983 an (ebd., Tab. XII). Gleichzeitig stieg die Arbeitslosenquote von 5,5 % im Jahr 1955 auf 9,6 % im Jahr 1983 an; der Anteil der Arbeitslosen, die unter die Arbeitslosenversicherung fielen, sank von 58,1 % auf 43,9 % (ebd., Tab. XIII). Im Haushaltsjahr 1981 wurden die »Food stamps«-Programme und die medizinischen Beihilfen gekürzt sowie strengere Anspruchsberechtigungskriterien eingeführt, die erforderten, daß man ärmer sein mußte als zuvor üblich, um eine Unterstützung zu erhalten (ebd., S. 24). Kurz, die Kosten des Arbeitsplatzverlustes sind während der 60er und 70er Jahre beträchtlich angestiegen.

Was wir anhand dieser Zahlen feststellen können, ist, daß der Staat seine Unterstützung der Reproduktion der Arbeitskraft vermindert und so die Arbeiter in größere Abhängigkeit von ihrem Arbeitgeber bringt. Weiter sehen wir, daß der Staat mit einigem Erfolg eine Anti-Gewerkschaftspolitik verfolgt hat (wie die Decertification elections und die Schaffung von Organisationsbarrieren anzeigen). Und drittens läßt sich eine Intensivierung der Unterwerfung der Arbeiter unter das Kapital, wie es sich in der rückläufigen Gewerkschaftsmitgliedschaft, der geringen Kampfbereitschaft, an Lohnkonzessionen und dem Verlust der Arbeiterkontrolle am Arbeitsplatz zeigt, feststellen. Dieser Verschiebung des Kräftegleichgewichts liegt eine Desinvestitionsstrategie zugrunde, deren sichtbarster Ausdruck Betriebsstillegungen sind. Der ausbleibende effektive Widerstand gegen Stillegungen zeigt am deutlichsten die Kraft des in Entstehung begriffenen Systems der Hegemonialen Despotie.

In diesem Aufsatz werden wir die Reaktion der betroffenen Arbeiter auf vier Betriebsstillegungen untersuchen. Zwei davon betreffen Betriebe, die zu multinationalen Gesellschaften gehören. Zunächst das älteste Werk von Caterpillar in San Leandro, Kalifornien, wo es keinen Widerstand gegen die Schließung gab. Dann als zweites Husmann's Werk in Fremont, California, wo sich die Arbeiter zunächst der Stillegung widersetzen, der Widerstand dann

⁺ Abstimmung über die Aufnahme geregelter betrieblicher Gewerkschaftsvertretung

⁺⁺ Abstimmung über die Beendigung geregelter betrieblicher Gewerkschaftsvertretung

aber schon bald im Sande verlief. Bei den anderen beiden Fällen handelte es sich um Firmen von lokalen Besitzern. Die Schließung von Dura Vent in Redwood City führte zu einem erbitterten Kampf gegen die Verlagerung in die Nachbarstadt Vacaville. Die Arbeiter setzten dort eine neue Regelung für die Vergabe von Bundesmitteln bei Betriebsverlagerungen durch, jedoch um einen hohen Preis. Diese drei Fälle waren alle in der San Francisco Bay Area angesiedelt und konnten von uns aus erster Hand untersucht werden. Unser letzter Fall betrifft die Rath Packing Company in Waterloo, Iowa. Dies ist einer der berühmt-berüchtigten Fälle, wo die Arbeiter ihren Betrieb aufkauften, um die Stilllegung zu verhindern. Wir werden diese Fälle einen nach dem anderen behandeln.

Caterpillar: Das Kapital zahlt die Arbeiter aus

Caterpillar begann seine Tätigkeit in San Leandro im Jahr 1888 als Landmaschinenhersteller. Dieser fusionierte 1926 mit einem Unternehmen aus Stockton, woraus das Unternehmen Caterpillar hervorging, das in der Folge seine Zentrale nach Peoria im mittleren Westen verlegte. 1981 hielt Caterpillar einen Weltmarktanteil von 35 % für Erdbewegungsmaschinen und Bauausrüstungen. 1980 zählte Caterpillar weltweit 90.000 Beschäftigte, eine Zahl, die auf 55.000 im Jahr 1984 zurückging. Caterpillars Erfolg hatte immer in der Qualität seiner Produkte und in dem ausgedehnten internationalen Händlernetz gelegen, das für schnellen und effizienten Service garantierte. Diese Faktoren ermöglichten es dem Unternehmen, sich als Marktführer zu halten und dennoch höhere Preise als die Konkurrenten zu verlangen. Seit 1979 sah sich Caterpillar jedoch harter Konkurrenz, vor allem durch das japanische Unternehmen Komatsu, ausgesetzt. Das Unternehmen hatte aufgrund des starken Dollar und angeblich zu hoher Arbeitskosten, die Komatsu erlaubten, Caterpillars Preise um bis zu 40 % zu unterbieten, weltweit Marktanteile an Komatsu verloren. Caterpillars' Verkaufsvolumen ging um 29 % von 9,2 Mrd. Dollar im Jahr 1981 auf 6,5 Mrd. Dollar im Jahr 1982 zurück. Und auf Gewinne in Höhe von 579 Mio. Dollar im Jahr 1981 folgten im Jahr 1982 Verluste von 180 Mio. Dollar — die ersten Verluste des Unternehmens seit 1932. Im selben Jahr verbuchte Komatsu einen Anstieg des Verkaufsvolumens um 15 % (auf ein Niveau von 3,4 Mrd. Dollar), während die Gewinne nur um 2 %, auf 139 Mio. Dollar, fielen.

Das Werk in San Leandro stellte Treibstoffeinspritzsysteme für Motoren her, die in Peoria montiert wurden. Ein Grund dafür, daß die Produktion nicht schon früher in den Mittleren Westen verlagert wurde, lag in den für die Produktion spezieller Teile der Einspritzsysteme notwendigen klimatischen Bedingungen. Im Sommer des Jahres 1977 war es in dem San Leandro Werk zu einem erbitterten, mehr als elfwöchigen Streik gekommen, der beinahe zu einem landesweiten Stillstand des Unternehmens geführt hätte. Im Jahr 1979 gab es im Anschluß an die Entlassung dreier Shop Stewards einen wilden Streik, woraufhin die Unternehmensleitung beschloß, die Anlagen in San Leandro nur noch für die Ersatzteilproduktion zu nutzen, was die Verhandlungsmacht der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation deutlich verringerte.

Zur selben Zeit machten sich auch die Folgen des Niedergangs des Gesamtunternehmens in Zusammenhang mit der internationalen Rezession in dem Werk spürbar. Caterpillar war schon von der Rezession des Jahres 1974 hart getroffen worden, doch diesmal sah sich das Unternehmen einer größeren Krise gegenüber. Nicht nur die internationale Konkurrenz machte dem Unternehmen zu schaffen, sondern im Jahr 1979 gab es auch einen Streik über Tarif-

verhandlungen mit der örtlichen UAW⁺ in Peoria, der dazu führte, daß in San Leandro, wo die Belegschaft durch die International Association of Machinists vertreten wird, 250 Arbeiter vorübergehend entlassen wurden. Sie kehrten zwar nach Beendigung des Streiks zurück, aber im Juni des Jahres 1980 wurden 550 Beschäftigte vorübergehend entlassen und das Werk zwei zusätzliche Wochen geschlossen gehalten. Im August kam die behördliche Zustimmung zu einer Work-Sharing-Regelung, wonach die Arbeiter abwechselnd in einer Woche drei Tage und in der nächsten Woche fünf Tage arbeiten sollten. So ging das zwei weitere Jahre hin und her. Im April des Jahres 1982 gab es weitere 320 vorübergehende Entlassungen und im Juni kamen nochmals 155 hinzu. Vom Zeitpunkt der ersten Entlassungen bis zum April 1983 sank die Zahl der Beschäftigten von 2000 auf 480; für die verbleibenden Arbeitskräfte wurde dann Kurzarbeit eingeführt. Als im September 1983 die Schließung des Werks angekündigt wurde, waren nur noch 360 Beschäftigte übriggeblieben.

Bis zum Jahr 1982 hatte Caterpillar noch nie auch nur ein einziges Werk stillgelegt. Beginnend mit den Tarifverhandlungen mit der UAW in Peoria, die im Oktober 1982 aufgenommen wurden, veränderte sich diese Strategie. Angesichts hoher Investitionskosten, angeschwollener Lager, eines starken Dollar und der Aussetzung des Verkaufs von Ausrüstungen an die Sowjet Union und angesichts verstärkter Konkurrenz durch andere Unternehmen und einer Verschlechterung der finanziellen Situation, war das Unternehmen gegenüber der Gewerkschaft in einer starken Position, um Konzessionen abzuverlangen. Das Eröffnungsangebot des Unternehmens sah ein dreijähriges Einfrieren der Grundlöhne vor (statt der bisher üblichen drei prozentigen Anhebung), eine Senkung der Inflationsanpassung, die Verringerung zusätzlicher Leistungen, die Verschlechterung der Bedingungen für vorübergehend Entlassene, niedrigere Einstufungen bei Neuanstellungen sowie eine weitere Zurücknahme üblicher Leistungen. Der Gegenvorschlag der Gewerkschaft sah die dreijährige Verlängerung des bestehenden Vertrages vor, was die Unternehmensleitung rundweg ablehnte. Die Gewerkschaft rief ihre Mitglieder zum Streik auf, an dem sich 21.000 Arbeiter beteiligten, zusätzlich zu den 15.000, die zuvor schon entlassen worden waren.

Im Dezember 1982, mitten während des Streiks, verkündete Caterpillar die Stilllegung seines Gabelstaplerwerks in Mentor, Ohio, wo es während des letzten Streiks, im Jahr 1979, zu den erbittertsten Auseinandersetzungen gekommen war. Das Unternehmen hatte beschlossen, die Produktion von Gabelstaplern nach England und Korea zu verlegen. Der Streik in Peoria dauerte insgesamt sieben Monate, bis zum April 1983, und wurde damit zum längsten Streik in der Geschichte der UAW. Er endete mit einem Kompromiß beider Seiten. Die Gewerkschaft stimmte dem Einfrieren der Löhne zu, dafür blieb die Lohnanpassung an die Lebenshaltungskosten ebenso erhalten wie der Kündigungsschutz, die Regelungen bei vorübergehenden Entlassungen und die meisten sonstigen Leistungen. Darüber hinaus wurden eine Gewinnbeteiligungsregelung und die Bereitstellung weiterer Mittel für eine zusätzliche Arbeitslosenunterstützung vereinbart.

Nach Beendigung dieses Streiks nahm die Unternehmensstrategie mit der Ankündigung von sechs Werkstilllegungen eine weitere aggressive Wendung. Betroffen war auch das Werk in San Leandro. Als die Arbeiter das erste Mal von der bevorstehenden Stilllegung erfuhren, konnten sie es zunächst nicht glauben. San Leandro war das älteste Werk von Caterpillar, und die dortige Gewerkschaft, die IAM, hatte immer auf hohe direkte Löhne hin verhandelt, ohne besonderen Wert auf Absicherungen durch zusätzliche Leistungen zu legen. Die ersten Gerüchte, daß das Werk geschlossen werden könnte, waren schon im Jahr 1977 nach Beendi-

⁺ United Automobile Workers

gung des damaligen langen und erbitterten Streiks im Umlauf, aber die Unternehmensleitung bestritt damals die Existenz derartiger Pläne. Wie dem auch gewesen sein mag, mit dem Abbau der Belegschaft und der geringen Auslastung der Kapazitäten war eine deutliche Warnung gegeben. Auf der anderen Seite war das Werk erst 1975 in neue, sehr moderne Gebäude umgezogen, die von International Harvester gekauft wurden. Das neue Werk hatte, die Umzugskosten einberechnet, 50 Mio. Dollar gekostet. Der Umzug war erst 1982 abgeschlossen; noch im August 1980 wurde Geld für neue Büros, eine Cafeteria und ein metallurgisches Labor ausgegeben.

Als die Gewerkschaft Verhandlungen anbot und Konzessionsbereitschaft signalisierte, zeigte sich das Unternehmen nicht interessiert. Das Werk würde stillgelegt werden, und die Gewerkschaft täte gut daran, sich an diesen Gedanken zu gewöhnen und über Abfindungszahlungen zu verhandeln. Obwohl es gerade erst in eines der bestausgestatteten Maschinenhallen des Landes eingezogen war, wurde das Werk von der Unternehmensleitung für unwirtschaftlich erachtet. Sie sagte, daß durch die Zusammenlegung mit Werken im Mittleren Westen in den nächsten zehn Jahren 40 Mio. Dollar eingespart werden könnten. Die Wirtschaftlichkeit des Werkes wurde nicht in Abrede gestellt, das Problem lag in der *Rate* der Profitabilität und dem Auslastungsgrad. Die Arbeiter konnten es nicht fassen, daß das Werk, in dem ihre Väter, vielleicht sogar ihre Großväter gearbeitet hatten, stillgelegt würde. Als sie sich aber mit vollendeten Tatsachen konfrontiert sahen, kämpften sie nicht dagegen. Warum nicht?

Erstens waren zum Zeitpunkt des Stilllegungsbeschlusses 80 % der Arbeiter bereits vorübergehend entlassen. Die übrigen 20 % waren zumeist ältere Arbeiter, die ansehnliche Entschädigungszahlungen und Ruhestandsgelder zu erwarten hatten. Beschäftigte mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit erhielten bei Vertragsbeendigung eine Summe von ungefähr ihrem Wochenlohn multipliziert mit der Anzahl der Jahre ihrer Betriebszugehörigkeit, bezogen auf den Zeitpunkt ihrer Entlassung. Jeder über Fünfzigjährige mit mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit würde sofort in den Ruhestand treten können. Das Unternehmen erhöhte seine monatlichen Sonderzahlungen für den vorzeitigen Ruhestand von 18 auf 30 Dollar. Die bis zuletzt im Betrieb verbliebenen Arbeiter waren die Älteren, und es war nicht überraschend, daß sie es vorzogen, das Werk geschlossen als weiter in Betrieb zu sehen.

Zweitens waren die jüngeren, aus ethnischen Minoritäten stammenden Arbeiter, die den militanten Teil der Belegschaft stellte, der sich aktiv an den Streiks der Jahre 1977 und 1979 beteiligt hatte, schon früher entlassen worden. Sie waren über die Bay Area verstreut, und arbeiteten oftmals in schlecht bezahlten Jobs mit langen Arbeitszeiten. Sie hatten weder die Energie noch die Kontakte untereinander, um Widerstand gegen die Stilllegung zu organisieren. Viele befanden sich in einer verzweifelten Lage, und die Aussicht auf einen sofortigen Scheck zwischen 4.000 und 10.000 Dollar war auch für sie von großer Attraktivität. So wurden auch die Arbeiter, die möglicherweise die Stilllegung bekämpft hätten, mit Leichtigkeit von dem Unternehmen ausgekauft.

Drittens versuchte die Gewerkschaft, nachdem sie keine Unterstützung in ihrem Widerstand gegen die Stilllegung gefunden hatte, einen Käufer für das Werk zu finden. Das Unternehmen erklärte sich bereit, bei der Suche nach einem neuen Besitzer zu helfen. Der Staat stellte 50.000 Dollar zur Verfügung, um eine Betriebsstudie anzufertigen, die Voraussetzung, um das Werk auf dem Markt anbieten zu können. Eine Übernahme durch die Belegschaft wäre wenig sinnvoll gewesen, da Caterpillar die Einspritzsysteme nicht kaufen würde

und es einer umfangreichen gemeinsamen Anstrengung der Belegschaft bedurft hätte, die Herstellung alternativer Produkte selbst in die Wege zu leiten. Nur auf die bestehenden Kontakte angewiesen und angesichts der Situation der Metallindustrie in der Bay Area wäre dies sowieso ein sehr risikoreiches Unterfangen gewesen.

Viertens setzte Caterpillar die IAM unter Druck, schnell abzuschließen. Die Abfindungszahlungen wurden bezogen auf den Zeitpunkt berechnet, zu dem das Unternehmen die Stilllegung angekündigt hatte. Diejenigen, die zum tatsächlichen Zeitpunkt der Stilllegung mehr als drei Jahre lang vorübergehend entlassen gewesen waren, würden sogar jeden Anspruch verlieren. Damit bedeutete jeder Tag, der mit Verhandlungen verstrich, daß mehr Arbeiter ganz ohne Abfindung bleiben würden. Zudem wollten viele der nicht im Betrieb befindlichen Arbeiter ihre Abfindungen lieber sofort, als das Ergebnis langgezogener Verhandlungen abzuwarten. Vieles stand auf dem Spiel, und die Gewerkschaft stand unter immensem Druck, eine Einigung zu erzielen.

Was können wir aus dieser Fallstudie lernen? Wir haben gesehen, daß sich die Funktionsweise des Hegemoniesystems bei Caterpillar mit dem längsten Streik in der Geschichte der UAW umkehrt. Bis zu diesem Zeitpunkt war es die Gewerkschaft gewesen, die erfolgreich alle drei Jahre dem Unternehmen Konzessionen abgerungen hatte. Angesichts sinkender Profite und rückläufiger Verkaufsziffern begann das Unternehmen Werke stillzulegen und die Produktion zu verlagern.

Die Studie des San Leandro Werks weist auf den Mechanismus, mit dem das Hegemoniesystem die Basis des Arbeiterwiderstands untergräbt. Der interne Arbeitsmarkt, der Vergünstigungen, Arbeitsplätze und vorübergehende Entlassungen nach Betriebszugehörigkeit verteilt, vereinzelt die Belegschaftsmitglieder und bindet zugleich ein jedes individuell an die Interessen der Firma. Es spaltet die Belegschaft in Alte und Junge, die sehr verschiedene Interessen mit der Stilllegung verbinden. Das System der Tarifverhandlungen bindet die Interessen von Arbeit und Kapital aneinander und organisiert ihren Konflikt in einer Weise, die die Profitabilität des Kapitals zur Prämisse hat. Die Institutionen des Hegemoniesystems legen die Grundlagen für die hegemoniale Despotie — einer Despotie, der kein effektiver Widerstand entgegengesetzt wird.

Die Koordinierung der Interessen von Arbeitern und Betriebsleitung wird durch die unternehmerische Struktur des multinationalen Konzerns noch verstärkt. Die örtliche Betriebsleitung steht Stilllegungsentscheidungen relativ machtlos gegenüber. Ihre Arbeitsplätze sind genauso gefährdet wie die der Arbeiter, und in unserem Fall waren sie ebenso wie diese gegen die Schließung. Darüber hinaus waren die Interessen der Betriebsleitung des San Leandro Werks dadurch mit denen der Arbeiter eng verknüpft, daß ihre Abfindungszahlungen von dem Ergebnis der Verhandlungen der Gewerkschaft mit dem Unternehmen abhingen. Diese Verhandlungen wurden zwischen Vertretern der Konzernleitung und der Gewerkschaft geführt. Diese durchsichtigen gemeinsamen Interessen zwischen Arbeitern und Betriebsleitungen machen den Kampf gegen Stilllegungen und Konzessionen der Gewerkschaft um vieles schwieriger, und aufkommende Frustrationen können mit Leichtigkeit gegen die Gewerkschaft gewendet werden.

Man könnte argumentieren, der Fall von Caterpillar sei ziemlich einmalig. Es handelt sich um ein Unternehmen, das negative Publizität ängstlich vermeidet, da seine Reputation auf der Qualität seiner Produkte und seinen kooperativen industriellen Beziehungen basiert. Auf die Produktion von Erdbewegungsausrüstung spezialisiert, produzieren unterschiedliche Werke unterschiedliche Komponenten derselben Maschinen. Die zwischen den Wer-

ken bestehenden Abhängigkeiten geben den jeweiligen Gewerkschaften einen beträchtlichen Verhandlungsspielraum, wenn sie mit Arbeitsniederlegungen drohen können. Von daher hatte Caterpillar jedes nur denkbare Interesse, die Arbeiter in San Leandro auszuzahlen. Caterpillar ist zwar durch örtliche Gewerkschaften verwundbar, gleichzeitig aber finanzkräftig genug, um den Arbeitern ihre Interessen mit ansehnlichen Zugeständnissen abzukauften, um so möglichem Ärger vorzubeugen. Um herauszufinden, ob es sich hierbei um Faktoren handelt, die Caterpillar zu einem einmaligen Fall machen, müssen wir uns der Stilllegung eines Betriebes zuwenden, der weniger eng mit anderen Werken der Muttergesellschaft verbunden ist, und der Teil eines Unternehmens ist, das weniger finanzstark und nicht so sensibel gegenüber negativer Publizität ist.

Hussmann: Das Kapital verläßt die Arbeiter

Hussmann verkündete die bevorstehende Schließung seines Werkes in Fremont im März des Jahres 1984. Hussmann Corporation beschäftigt sich mit der Herstellung, Installation und Wartung von Kühlausrüstungen, Kühlvitrinen und -regalen, Isolierungen und Systemen zur Temperaturkontrolle. Es ist Bestandteil von Illinois Central Industries, einem Konglomerat, das aus der Diversifikation der Illinois Central Railroad im Verlauf der 60er und 70er Jahre entstanden ist.

Das Werk in Fremont produziert Kühlregale für Supermärkte. Die Produktion begann im Jahr 1945 und beschäftigte zwischen 100 und 150 Arbeiter. Im Laufe des Jahres 1984 waren durchschnittlich 120 Arbeiter beschäftigt, teilweise schon länger als 10 Jahre. Die Belegschaft ist in der International Association of Machinists organisiert, ebenso wie bei Caterpillar; die Löhne sind, wenn auch für die Fremont Area vergleichsweise hoch, doch niedriger als bei Caterpillar.

Hussmann Corporation besitzt zwei weitere Werke — von denen eins an der Ostküste, das andere in Kanada angesiedelt ist —, die beide die selben Kühlregale herstellen. Wir haben — bisher erfolglos — versucht herauszufinden, was in diesen beiden Werken vor sich geht. Doch die Unternehmensleitung in St. Louis war nicht bereit, mit uns detaillierte Gespräche zu führen. Einem gut informierten Shop Steward des Werkes in Fremont zu Folge, ist die Belegschaft des Werkes in New Jersey, das dreimal so groß ist wie das Werk in Fremont, in der International Ladies Garment Workers' Union (ILGWU) organisiert. Vor einigen Jahren ist es dort zu einem Streik gekommen. Die Betriebsleitung entließ eine größere Zahl Gewerkschaftsmitglieder, worauf das Produktionsniveau auf Grund der Unerfahrenheit der neuen Arbeiter zurückging. Daraufhin ließ das Unternehmen die Gewerkschaft wieder zu. Dem selben Shop Steward zufolge kündigte das Unternehmen auf einer kürzlichen Sitzung die Stilllegung aller drei Werke an. Das Werk in Fremont wirft Profite ab, und auf dem örtlichen Markt gibt es eine beträchtliche Nachfrage nach seinen Produkten. Wir kennen den Grund für die Stilllegung nicht, aber es ist nicht auszuschließen, daß es darum geht, das Unternehmen gewerkschaftsfrei zu halten.

Die Ankündigung der Stilllegung kam, anders als bei Caterpillar, aus heiterem Himmel. Ein Vertreter der Unternehmensleitung aus St. Louis kam nach Fremont, um mitzuteilen, daß das Werk im Oktober 1984 geschlossen würde und keinerlei Konzessionen möglich wären. Die Arbeiter trafen sich mit Gewerkschaftsvertretern, um den Widerstand gegen die Stilllegungspläne zu organisieren. Zu diesem Zeitpunkt waren sie guten Mutes und glaubten, sie

könnten die Stilllegung verhindern. Sie waren einig und kampfbereit. Aber es dauerte nicht lange, bis ihnen klar wurde, wogegen sie würden ankämpfen müssen. Die Gewerkschaft schlug vor, sie sollten das Werk selbst übernehmen und das Unternehmen auszahlen. Das Abfindungspaket hatte ein oberes Limit von 10 Wochenlöhnen, unbedeutend im Vergleich zu Caterpillars Angebot, das älteren Beteiligten einen sehr viel ansehnlicheren Handel versprach. Es wurden keine Strategien zur Spaltung der Belegschaft angewandt, vielmehr sahen sich alle der gleichen Situation gegenüber: dem Verlust des Arbeitsplatzes bei einer sehr geringen Entschädigung.

Wie auch bei Caterpillar spielte die Werksleitung vor Ort keine entscheidende Rolle bei irgendwelchen Verhandlungen, und wurde genauso im Dunkeln gelassen wie die Belegschaft. Sie bemühten sich, einen Käufer zu finden, was der Gewerkschaft bis zu diesem Zeitpunkt nicht gelungen war, wie es ihr auch nicht gelungen war, das Werk selbst zu übernehmen. Die Arbeiter sahen sich von ihrer Gewerkschaft im Stich gelassen, und in einem Boot mit ihrer Werksleitung befindend. Außerstande einen Verhandlungspartner zu finden und ohne Verwurzelung in der Belegschaft, hatte die Gewerkschaft anscheinend nichts mehr anzubieten. Gleichzeitig verstärkte die Verunsicherung, die über das Unternehmen hereinbrach, die Unterordnung der Arbeiter unter die Werksleitung. Niemand wusste, was geschehen würde, letztere eingeschlossen. Es schienen genug Arbeit und Möglichkeiten für Überstunden vorhanden zu sein. Der übliche Gang der Dinge stellte sich ein. Einige Arbeiter kündigten, neue wurden eingestellt. Jedermann war im Dunkeln über die wirkliche Zukunft des Betriebes, und dies führte zu einem Verpflichtungsgefühl, besonders hart zu arbeiten. Niemand wusste, wer weiterbeschäftigt würde, wenn sich ein Käufer finden würde, der das Werk übernehme, und die Unsicherheit über die Kriterien, nach denen in einem solchen Fall entschieden werden würde, verstärkte die Ängste in der Belegschaft und die Bereitschaft, Anordnungen der Werksleitung Folge zu leisten. Darüber hinaus wollten die Arbeiter ihre Abfindungszahlung, klein wie sie war, nicht verlieren, und deshalb gingen sie kein Risiko ein, entlassen zu werden. Dies hielt den Widerstand gegen die Stilllegungen noch weiter zurück.

Caterpillar war zugleich verletzbarer durch organisierten Widerstand und besser in der Lage, die Arbeiter auszuzahlen. Hussmann war diesen Gefahren nicht ausgesetzt. Das Werk in Fremont stellte dieselben Produkte her wie das Werk in New Jersey und zwischen beiden gab es keinerlei Kontakte auf Gewerkschaftsebene. Hussmann hatte anders als Caterpillar keinen guten Namen zu verlieren. Es war Teil eines breit diversifizierten Konglomerats und nicht eines hochspezialisierten Multis. Um etwaigen Widerstand aus dem Werk brauchte es sich weiter keine Sorge zu machen, und folglich gab es auch keine Versuche, die Arbeiter auszuzahlen. Hussmann verkündete die Schließung und verschwand einfach. Zwar waren die Arbeiter anfangs einig in ihrem Widerstand gegen die Stilllegung, aber diese Einigkeit löste sich angesichts des Fehlens einer realistischen Strategie bald auf. Es war die Gewerkschaft, die die meiste Kritik auf sich zog, und nicht die Werksleitung, noch nicht einmal die Konzernleitung in St. Louis. Die Arbeiter waren vollständig paralysiert und suchten daher individuelle Lösungen für das drohende Dilemma. Die Unsicherheit der Stilllegung und die Abfindungen, so klein sie auch waren, hatten sie dazu gebracht, in den letzten Monaten mit der Werksleitung zu kooperieren. Wiederum sehen wir, wie das zuvor existierende Hegemoniesystem die Basis für die hegemoniale Despotie legt, einer Despotie, die dem Widerstand zuvorkommt, Arbeiter demobilisiert, indem sie ihnen keine anderen Lösungsmöglichkeiten läßt als die Verfolgung individueller Absicherungsinteressen.

Dura-Vent: Arbeiter kämpfen auf staatlicher Ebene

Die Werksstillegungen, die wir bisher betrachtet haben, betrafen multinationale Konzerne. Wir haben gesehen, daß den Arbeitern keine Widerstandsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, wenn der Stilllegungsbeschuß in weit entfernten Zentralen getroffen wird, ohne Konsultation mit Werksleitungen oder Gewerkschaften. Nur eine einheitliche nationale oder internationale Organisation der Arbeiter könnte solche Strategien multinationaler Unternehmen bekämpfen. Um die Bedeutung des internationalen oder nationalen Charakters von Unternehmen für Möglichkeiten des Widerstands gegen Stilllegungen zu verdeutlichen, werden im folgenden zwei ungewöhnliche Fälle von Unternehmen mit örtlich ansässiger Besitzerschaft betrachtet, deren Schließung zu Auseinandersetzung geführt hat.

Zunächst die Stilllegung von Dura-Vent, einer Firma, die vor zwanzig Jahren die Produktion in Redwood City aufnahm. Es handelt sich um den drittgrößten Hersteller von Metallofenrohren für Holzöfen und Gasbrenner, bei dem 100 Arbeiter dauerhaft beschäftigt waren, zu denen 110 Saisonarbeiter hinzuzuzählen sind. Die meisten der Arbeiter sind spanisch-sprachigen Ursprungs, Männer, mittleren Alters und nahezu alle arbeiten seit mehr als 10 Jahren bei Dura-Vent. Während der letzten Jahre war Dura-Vent Schauplatz vielfältiger Arbeitskämpfe. Lange Jahre war die Belegschaft in der Sheet Metal Workers Union organisiert, aber die war, wie es ein Arbeiter ausdrückte, nur dazu gut, die Beiträge zu kassieren, und tat nichts, um ihnen zu helfen. So begannen die Arbeiter im Jahr 1980, sich nach einer anderen Gewerkschaft umzuschauen. Die nächsten zwei Jahre waren mit dem Kampf um die Anerkennung der United Electrical Workers ausgefüllt. Im August 1981 sollte eine Abstimmung stattfinden, die die Betriebsleitung jedoch verhindern konnte. Zu diesem Zeitpunkt waren schon 12 Gewerkschaftsmitglieder entlassen worden. Vier Monate lang standen Streikposten vor der Firma, bis diese Konkurs anmeldete. Im Februar 1982 gewann die UEW die Anerkennung als Verhandlungspartner und alle entlassenen Arbeiter mußten wieder eingestellt und ihr Lohnausfall bezahlt werden. Die Summe belief sich auf mehr als eine viertel Million Dollar, die die Firma jedoch nicht bezahlen mußte, da sie Konkurs angemeldet hatte. Das Unternehmen war fraglos in einem schlechten Zustand. Es war schlecht geleitet und verbrauchte große Mittel, um die Gewerkschaft zu zerschlagen. Darüber hinaus war die Nachfrage nach Ofenrohren wegen der schlechten Lage der Bauwirtschaft gering. Kurz nach der Anerkennung der Gewerkschaft begannen Verhandlungen mit dem Unternehmen, und im April wurde die Firma an einen neuen Besitzer, Simpson, verkauft — einem einheimischen Geschäftsmann —, dem bereits Betriebe in anderen Teilen der Bay Area gehörten. Er schien mit der Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft einverstanden, und nach sechsmonatigen Verhandlungen wurde ein Vertrag mit einer Laufzeit von einem Jahr abgeschlossen. Die neue Firmenleitung hatte von vornherein erklärt, längerfristig in modernere Anlagen umzuziehen. Aber es wurde allgemein davon ausgegangen, daß dies in der näheren Umgebung von Redwood City sein würde, so daß die Arbeiter dorthin pendeln könnten. Daher waren die Arbeiter überrascht, als im Januar 1983 das Unternehmen ankündigte, es würde die Produktion von Redwood City in das 80 Meilen entfernte Vacaville verlagern, um ein Kreditangebot von 2,5 Mio. Dollar zu niedrigen Zinsen auszunutzen. Sie vermuteten, daß einer der Beweggründe der neuen Eigentümer war, die Gewerkschaft loszuwerden.

Die Gewerkschaft organisierte den Widerstand gegen die Verlagerung gemeinsam mit örtlichen Initiativen und versuchte zunächst, mit dem Unternehmen eine Übereinkunft über eine Regelung der Einstellungen in dem neuen Betrieb zu erzielen und gleichzeitig ein alternati-

ves Gelände für das Unternehmen im nahegelegenen Union City zu finden. Sie konnten jedoch keinerlei Zugeständnisse des Unternehmens erreichen. Daher nahmen sie als nächsten Schritt den Entwicklungsplan von Vacaville genauer unter die Lupe. Dabei stießen sie auf zwei mögliche Rechtsverletzungen. Erstens, der Stadtrat von Vacaville hatte eine Klausel, die es einer Stadt verbietet, anderen Städten die industrielle Basis zu rauben, dadurch umgangen, daß er sich als Development Agency anstatt als Stadtverwaltung ausgab. Zweitens wurde, um Entwicklungsfinanzierung zu erhalten, das Industriegelände als »verlassen« eingestuft, eine Klassifizierung, die nur schlecht zu einem Gebiet mit einem neuen Restaurant-Komplex, einem Flughafen, einem Golfplatz und 2,234 acres besten landwirtschaftlichen Bodens zu passen scheint. Gemeinsam mit dem Oakland Plant Closure Project klagte die UEW gegen den Stadtrat von Vacaville, der sich angesichts des drohenden Verlusts seines Entwicklungsplans bereit zeigte, mit der Gewerkschaft über die Verlagerung von Dura Vent zu verhandeln. Das Abkommen vom 12. Juli legte fest, daß Firmen, die ihre Produktion nach Vacaville verlagern wollen und Steuerbefreiung erhalten, bestimmten Einstellungsregelungen gehorchen und die Gewerkschaft anerkennen müssen, in der die Belegschaft des alten Betriebs organisiert war sowie Betriebsschließungen mindestens ein Jahr im Voraus anzukündigen. Die Stadt stimmte ebenfalls der CIDFA Regelung zu, keine Steuerbefreiungen einzusetzen, um Betriebsverlagerungen von einer kalifornischen Gemeinde in eine andere zu bewirken. Das Abkommen erregte als eine der härtesten Beschränkungen von Industrieverlagerungen Aufmerksamkeit über die Grenzen Kaliforniens hinaus.

Dura Vent setzte die Auseinandersetzung mit Klagen gegen den Stadtrat von Vacaville, gegen das Plant Closure Project und die örtliche UEW sowie den Gesamtverband der UEW fort. Ein Teil der Klage bestand in der Forderung von 4,8 Mio. Dollar Schadenersatz und ein zweiter in der Forderung einer gerichtlichen Anordnung, die es Gemeindeverwaltungen verbietet, Regelungen bezüglich Betriebsstillegungen zu treffen. Dies geschah am 3. August. Ähnliche Beschlüsse waren im Vorjahr in Pennsylvanien für nichtig erklärt worden. Das Abkommen, das schließlich ausgehandelt und von den Gewerkschaftsmitgliedern von Dura Vent angenommen wurde, beinhaltete Konzessionen beider Seiten. Es beinhaltete Abfindungszahlungen auf Grundlage der Betriebszugehörigkeit von 175 Dollar für Arbeiter, die zwischen einem und drei Jahren im Betrieb beschäftigt waren, bis zu 3.500 Dollar für Arbeiter mit mehr als zwanzig Jahre Betriebszugehörigkeit. 25 Arbeitern wurden ihre alten Arbeitsplätze in dem neuen Betrieb garantiert. Die Gewerkschaft versprach, nichts zur Organisation des neuen Betriebs zu unternehmen und das Unternehmen versprach, nicht gegen Gewerkschaftsmitglieder in dem neuen Betrieb vorzugehen.

Was zeigt uns diese Fallstudie? Was führte zu dem zwar begrenzten, aber doch bemerkenswerten Erfolg, eine kommunale Regelung von Betriebsstillegungen erzwungen zu haben? Erstens hatte das Unternehmen einen örtlich ansässigen Eigentümer, und war von daher empfindlich für den Druck, der von der Gewerkschaft und den örtlichen Initiativen ausging. Simpson ist im Aufsichtsrat des Bay Area Transportsystems, und eine Zeitlang standen vor dessen Büros Streikposten. Das Oakland Plant Closure Project konnte breite Kreise der Bevölkerung ansprechen, um gegen die Firma Widerstand zu entfachen. Zweitens zeigt der Fall, wie staatliche Institutionen unter bestimmten Umständen benutzt werden können, die Interessen der Arbeiter gegen das Kapital zu verteidigen. Durch genaues Studium der Gesetze war es möglich, Rechtsverletzungen oder Gesetzeslücken zu finden, die von den Arbeitern in ihrer Auseinandersetzung mit dem Kapital ausgenutzt werden konnten. Um der Hegemo-

nialen Despotie zu begegnen, muß der Kampf aus den Betrieben hinaus in die Öffentlichkeit und staatliche Institutionen getragen werden.

Warum waren die Dura-Vent Arbeiter entschlossen, dem scheinbar unantastbaren Recht des Kapitals, die Produktion zu verlagern, ihren Widerstand entgegenzusetzen? Zum einen wurden sie von ihrer Gewerkschaft ermutigt und von dem zuständigen Funktionär unterstützt. Sie waren nicht isoliert, sondern hatten durch das Plant Closure Project Verbindung zu einer breiten Öffentlichkeit. Zweitens gab es eine Tradition des Widerstandes gegen Ungerechtigkeiten im Betrieb, die die solidarische Basis, aus der Widerstand erwachsen kann, ermöglichte. Drittens kamen viele der Arbeiter aus derselben Stadt in Mexiko, was sie noch weiter miteinander verband. Viertens machte es ihnen ihr Minderheitenstatus als Kalifornier mexikanischer Herkunft, ihr Durchschnittsalter von 42 Jahre, und für einige das Handicap, kein Englisch zu können, und auch die Tatsache, Männer zu sein, schwer, in der Bay Area andere Arbeitsplätze zu finden. Dies war ein weiterer Anreiz zu kämpfen und ihre Arbeitsplätze zu verteidigen.

Warum wollte der Eigentümer den Betrieb überhaupt verlagern? Eins ist klar, es war höchste Zeit, den alten Betrieb zu verlassen, aber der Entschluß, nach Vacaville zu gehen, war nicht nur durch den günstigen Entwicklungskredit beeinflusst, sondern auch durch die gewerkschaftsfreien Bedingungen. Es ist zwar nicht viel, was wir über die Bedingungen in dem neuen Betrieb wissen, aber wir sprachen doch mit einigen Arbeitern, die übergewechselt haben. Sie bleiben die Woche über in Vacaville und kehren am Wochenende zu ihren Familien in Redwood City zurück. Sie waren an Gewerkschaftsarbeit nicht mehr interessiert. Sie hatten die Nase voll. Einer der während des Kampfes aktivsten Arbeiter sagte: »Von jetzt an will ich nichts mehr mit Gewerkschaftsaktivitäten zu tun haben. Ich will nur an meinem eigenen Arbeitsplatz zurecht kommen. Ich glaube, ich werde hart arbeiten müssen, um sicherzustellen, daß das Unternehmen hier bleibt. Ich habe nicht gesagt, daß ich gegen die Gewerkschaft bin. Ich bin immer pro-gewerkschaftlich eingestellt, und weiß, wofür die Gewerkschaft steht und was sie für einen tun kann. Aber zur Zeit sehe ich keinen Grund mich zu engagieren... Wenn die Betriebsleitung wieder etwas falsches tut, wenn sie mich wieder unter Druck setzen, dann werde ich mich wehren.« Merkwürdigerweise scheinen es die neuen Arbeiter aus Vacaville zu sein und nicht die aus Redwood City übergewechselten, die beginnen, sich nach einer neuen Gewerkschaft umzusehen.

Rath Packing: Die Arbeiter zahlen das Kapital aus²

In ihrem Kampf gegen Dura Vent kämpften die Gewerkschaft und das Plant Closure Project auch gegen die Kommunalverwaltung, um gegebenenfalls gesetzliche Beschlüsse zu erzielen, die es erlauben, bestimmte Praktiken bei Betriebsverlagerungen zu kontrollieren. Die Arbeiter des Betriebs gewannen keine größeren Vorteile. Die Betriebsverlagerung ging vonstatten und die meisten von ihnen verloren ihren Arbeitsplatz. Eine andere Strategie hat in der letzten Zeit besonderes öffentliches Interesse gefunden: die Übernahme von Betrieben durch die Belegschaften zur Verhinderung ihrer Stilllegung. Auch dies ist eine Stra-

2 Dieser Abschnitt bezieht sich auf Zeitungsberichte und einen vorläufigen Bericht, »The Struggle to Save Rath Packing Company«, vorbereitet von H. Hammer, C. Meek, R. Stern, W.F. Whyte und W. Woodworth, hrsg. von W.F. Whyte & M. Orr, Februar 1984.

ategie, die am erfolgversprechendsten dann ist, wenn das Unternehmen von örtlich ansässigen Eigentümern geleitet wird. Der am häufigsten positiv hervorgehobene solche Fall ist der der Rath Packing Company.

Rath Packing Company war ein im ganzen Land bekanntes Fleisch-Verpackungsunternehmen. In den 40er Jahren war Rath einer der größten Fleischverpacker der Welt, der zu Spitzenzeiten mehr als 8.000 Beschäftigte zählte. Im Verlauf der 50er Jahre eroberten jedoch zunehmend andere Unternehmen mit moderneren Anlagen Rath's Marktanteile. In den frühen 70er Jahren begann das Unternehmen Verluste zu machen, die sich zwischen 1972 und 1975 auf 20 Mio. Dollar beliefen. Bis 1978 war die Beschäftigtenzahl des Hauptwerks in Waterloo, Iowa, auf 800 gesunken. Als das Unternehmen keine Kredite mehr erhielt, bat die Gewerkschaft und die Geschäftsleitung die Öffentlichkeit um Hilfe, um einen Konkurs zu vermeiden.

Um das Werk offen zu halten, bat die Geschäftsleitung die Gewerkschaft, das Ortskartell der United Food and Commercial Worker, Lohnsenkungen zuzustimmen. Die Gewerkschaft lehnte dies ab und schlug stattdessen vor, daß für die Dauer von zwei Jahren jeder Arbeiter wöchentlich 10 Aktien des Rath-Grundkapitals anstelle von 20 Dollar an Lohnzahlungen erhalten sollte. Weiterhin verzichteten die Arbeiter auf Lohnerhöhungen, auf die Hälfte ihres Urlaubsgeldes und auf drei Tage Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Darüber hinaus wurde dem Unternehmen gestattet, Einzahlungen in die Rentenversicherung zu verschieben. Im Gegenzug erhielt die Gewerkschaft die Mehrheit der Sitze im Direktorium des Unternehmens. Zehn Direktoren kamen zu den bisherigen sechs hinzu, wovon drei Gewerkschaftsmitglieder waren. Aufgrund des so entstandenen neuen Eigenkapitals gelang es der Stadt Waterloo, einen 4,6 Mio. Dollar Zuschuß des Urban Development Action Grant zu erhalten, um Rath Packing zu retten. Zusammen mit einem 3 Mio. Dollar Zuschuß der Economic Development Administration beliefen sich die zur Verfügung stehenden Bundesmittel auf 7,6 Mio. Dollar. Der Wert der Zugeständnisse der Arbeiter wurde auf 17 Mio. Dollar geschätzt. Die Belegschaft unterstützte die Vorschläge zum Belegschaftseigentum an der Firma, weil es der einzige Weg zu sein schien, zu verhindern, daß Rath Packing Waterloo verließ. Das alles geschah 1978.

Der nächste Schritt war die Benennung der sechzehn Direktoriumsmitglieder, von denen zehn von der Gewerkschaft auszuwählen waren. Diese war bemüht, durchsetzungsfähige Leute zu finden, die in der Lage sein sollten, mit Banken und Politikern umzugehen. Sie wählten einen Schuldirektor, zwei Produktionsarbeiter, einen Techniker, einen ehemaligen Vorsitzenden der Amalgamated Meat cutters and Butcher Workmen, einen ehemaligen Senator, den Anwalt der Gewerkschaft, einen Hochschullehrer aus Cornell, ein früheres Mitglied der Betriebsleitung und einen ehemaligen Beschäftigten der Bauindustrie. Das Problem für Gewerkschaft und Betriebsleitung war es nun, das vormalig stark gegensätzliche Verhältnis in ein kooperatives zu verwandeln. Sie gründeten sogenannte »action research teams« in allen Betriebsabteilungen, um die Arbeiter an der Leitung der Firma zu beteiligen, und sicherlich gab es zu Beginn größere Produktivitätsgewinne. Doch diese waren nicht ausreichend. Angesichts der fortschreitenden Rezession konnte weiteres Kapital nur aufgenommen werden, wenn, und darauf bestanden die Banken, die Arbeiter weitere Zugeständnisse machten. Zögernd empfahl die Gewerkschaft den Arbeitern vorübergehend auf 2,5 Dollar Stundenlohn zu verzichten, die sie zurückbekommen sollten, wenn Rath Packing wieder Gewinne machen würde. 78 % der Arbeiter stimmten diesem Vorschlag zu, um den drohenden Konkurs zu vermeiden. Hierdurch wurden Gewerkschaft und Geschäftsleitung

enger zusammengebracht, und der Präsident der Gewerkschaft trat von seinem Gewerkschaftsposten zurück, um Vize-Präsident des Unternehmens zu werden. Das war im Jahr 1982. Im selben Jahr wurde er Präsident des Unternehmens und dessen Generaldirektor. Einige betriebliche Gewerkschaftsführer bekamen Posten in der Geschäftsleitung, während andere Aufsichtsratsposten übernahmen. Von Seiten der Gewerkschaft versprach man sich hiervon, besser Druck auf die Geschäftsleitung und das Direktorium ausüben zu können, wenn die eigenen Leute diese Positionen einnehmen.

Mit dem Amtsantritt des ehemaligen Gewerkschaftspräsidenten als Generaldirektor verschlechterte sich jedoch die Lage. Die vorübergehende Lohnkürzung von 2,5 Dollar war gedacht gewesen, den Kreditspielraum bei der Hausbank, der Security Pacific, zu erweitern. Tatsächlich wurde der Spielraum aber um 7 Mio. Dollar eingeengt, so daß Rath sich die expandierenden Märkte nicht zu Nutze machen konnte. Im November 1983 versuchte die Firma, sich durch § 11 des Konkursgesetzes zu schützen, und andere Kreditoren halfen ihr aus der Klemme, allerdings nur unter der Bedingung, daß die Lohnkürzung auf Dauer erhalten bleibe. Dies brachte das Unternehmen in Konflikt mit der Gewerkschaftszentrale, die eine Beschwerde wegen Erzwingung unterdurchschnittlicher Löhne einbrachte. Der Konflikt zwischen der neuen Geschäftsleitung und der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation verschärfte sich. Es kam zu Proteststreiks von 300 Arbeitern gegen die Entlassung eines Kollegen, der Überstunden verweigert hatte. Die Situation des Unternehmens ist so schlimm wie eh und je.

Rath Packing sah sich von Anfang an der starken Konkurrenz durch nicht-organisierte Unternehmen, die niedrige Löhne bezahlten, gegenüber. Es war auch mit Strukturveränderungen des gesamten Industriezweigs konfrontiert. Im Jahr 1960 hatte ein neues Unternehmen, Iowa Beef Processors, radikale Veränderungen eingeführt: neue Schlachttechniken und Werke in den fleischproduzierenden Gegenden (im Gegensatz zu den alten Unternehmungen, die in den großen Städten angesiedelt waren). Andere Unternehmen wurden von Konzernen übernommen, was ihnen mehr Macht gegenüber den Gewerkschaften verlieh. Viele neue und effiziente nicht-organisierte Firmen entstanden. Während der letzten Jahre kam es in diesem Industriezweig zu umfangreichen Betriebsstillegungen, Auseinandersetzungen mit den Gewerkschaften und bedeutenden Konzessionen bei Löhnen, betrieblichen Leistungen und Arbeitspraktiken.

Der Fall Rath deutet darauf hin, daß Betriebsübernahmen durch die Belegschaft die Probleme, die durch das Wirken ökonomischer Kräfte entstehen, nicht lösen können. Rath mußte sich auf einem Markt gegenüber starker Konkurrenz behaupten. Es gab Schwierigkeiten, Kredite zu erhalten, die jedesmal nur auf Kosten der Arbeiter beseitigt werden konnten. Ironischerweise erweisen sich Betriebsübernahmen durch die Belegschaft sehr leicht als der effektivste Weg, die Belegschaft einem despotischen System zu unterwerfen. Von Anbeginn an wurde die Ideologie des Arbeitereigentums an ihrem Unternehmen dazu benutzt, der Belegschaft immer größere Anstrengungen und Zugeständnisse abzuverlangen. Es erwies sich in der Tat als die Quintessenz Hegemonialer Despotie. Gleichwohl verflog die erste Begeisterung rasch und die Arbeiter waren zusehends verbitterter gegenüber der Firma und gegenüber der Falle, in der sie saßen: ständig einen aussichtslosen Kampf aufzusuchen zu müssen, um das Überleben der Firma, die ihnen selbst gehörte, zu sichern. Diese Form der Despotie unterscheidet sich dadurch von anderen, daß die zu lösenden Probleme immer nur auf der Ebene des Unternehmens definiert werden, und nie das politische und ökonomische Umfeld, in das das Unternehmen eingebettet ist, einbezogen wird, obwohl von dort der Druck ausgeht,

auf den Arbeiter und Betriebsleitungen wenig Einfluß haben. Belegschaftseigentum isoliert den Betrieb und untergräbt umfassendere Strategien sowie ein gemeinsames Vorgehen der Arbeiter. Sie verlegt das Problem in die Frage nach dem Eigentum an dem Unternehmen anstatt den grundsätzlichen Charakter von Eigentum in einer kapitalistischen Gesellschaft zu thematisieren.

Schlußfolgerungen

Die vier betrachteten Fallstudien verdeutlichen den Charakter der Hegemonialen Despotie. Sie erweist sich als eine Form der Despotie, die systematisch kollektiven Widerstand untergräbt und die Belegschaften gleichzeitig fragmentiert und an die Interessen des Kapitals bindet. Die neue Phase industrieller Beziehungen stellt eine Glättung und Festigung der gesellschaftlichen Dominanzposition des Kapitals dar, durch die die USA an Attraktivität für Investitionen gewinnen. Alles weist schon darauf hin, daß Kapital in die USA zurückfließt.

Dies wird dramatische Konsequenzen für die weltweite Neuzusammensetzung des Kapitals nach sich ziehen. Bis jetzt konnte argumentiert werden, die De-Industrialisierung der entwickelten kapitalistischen Länder sei auf das Vorhandensein billiger Arbeitskrätereiservoirs in den Ländern der 3. Welt zurückzuführen. Doch die Reproduktion billiger Arbeitskraft war in den Ländern der 3. Welt nur unter immensen politischen Kosten möglich. Repressive Regimes versuchten entweder Formen der Markt despotie zu etablieren, oder Formen Kolonialer Despotie in der Produktion wieder einzuführen und zugleich die Reproduktion der Arbeitskraft außerhalb der Betriebe strenger Regulierung zu unterwerfen. Aber dies hatte zu fortwährenden Auseinandersetzungen geführt, die nur durch verstärkte Repressionen niedergehalten werden konnten. Unter diesen Bedingungen gewinnt das offenbar stabilere System der in den entwickelten kapitalistischen Ländern in Entstehung befindlichen Hegemonialen Despotie zunehmend an Attraktivität, insbesondere in den USA. Die sowohl in der Produktion als auch in der Reproduktion der Arbeitskraft effektivere Form der Dominanz kann sicherlich höhere Löhne überkompensieren, insbesondere, wenn der Anteil der Arbeitskosten am gesamten Kostenaufkommen vergleichsweise niedrig ist, und wenn der Flexibilität des Arbeitseinsatzes größere Bedeutung zukommt. Wie zuvor die Markt despotie und die Koloniale Despotie die Saat ihrer eigenen Zerstörung gelegt haben, so geschieht dies auch — wenn auch auf andere Weise, in anderen Formen — den despotischen Fabrikssystemen in der 3. Welt, wodurch die USA aufs Neue Pionier der industriellen Entwicklung wie auch der post-industriellen Entwicklung wird. Diese Entwicklungen vollziehen sich fast unmerkbar unter dem stillen Zwang der Hegemonialen Despotie.

Aus dem Englischen übertragen von David Weißert