
Selbstverwaltete Betriebe und Gewerkschaften – Eine Allianz mit Zukunft?

Die United Electrical Workers (UE) und die New Era Windows Cooperative in Chicago

JENNY JUNGEHÜLSING

Angesichts der aktuellen Weltwirtschaftskrise gewinnt die Frage nach den Möglichkeiten kollektiver Wirtschaftsformen wie Genossenschaften oder selbstverwalteten Betrieben wieder an Bedeutung. Vielerorts entstehen in Reaktion auf ökonomische und soziale Krisen, auf Betriebsschließungen und drohenden Arbeitsplatzverlust Selbstverwaltungsinitiativen. Nach den vielbeachteten Fabrikbesetzungen in Lateinamerika – insbesondere in Argentinien im Zuge der Wirtschaftskrise Anfang der 2000er Jahre – haben jüngst Arbeiterinnen und Arbeiter auch andernorts wieder Betriebe übernommen. Beispiele hierfür sind die Betriebsbesetzungen u. a. in Griechenland, Spanien oder den USA.¹ Auch in Deutschland stößt das Thema auf zunehmendes Interesse, entstanden hier doch seit der Jahrtausendwende zahlreiche Genossenschaften, u. a. im Handwerk und im Energiesektor.²

Gewerkschaften und selbstverwaltete Betriebe – Ein schwieriges Verhältnis

Kollektivbetriebe stellen nicht nur ein Mittel zur Sicherung von Arbeitsplätzen angesichts drohender Betriebsschließungen in der Krise und im Kontext eines sich verschärfenden Standortwettbewerbs dar. Sie können durchaus auch Element eines emanzipatorischen Projekts und einen Ansatz alternativen Wirtschaftens sein. Zwar werden einzelne Genossenschaften allein nicht den Kapitalismus überwinden. Kollektive Wirtschaftsformen haben historisch immer existiert, ohne dass sie sich signifikant ausgebreitet oder gar die kapitalistische Produktionsweise überwunden hätten. Dennoch stellen Betriebe in Arbeiterselbstverwaltung ein alternatives, auf dem kollektiven Besitz der Produktionsmittel basierendes und dem Wohl der beteiligten Genossenschaftsmitglieder verpflichtetes Wirtschaftsmodell dar. Damit sind sie eine Alternative zur profitorientierten Logik der kapitalistischen Produktion.

Die basisdemokratische Kontrolle der Produktionsmittel in Genossenschaften, die zumindest in kleinen und mittleren Betrieben meist existiert, kann ein Schritt auf dem Weg zur auch von Gewerkschaften geforderten Demokratisierung der Wirtschaft sein.³ Es stellt sich für Gewerkschaften also die Frage, ob Kollektivbetriebe Teil gewerkschaftlicher Strategien in Zeiten neoliberaler Globalisierung sein können. Angesichts von Betriebs-

schließungen im Kontext eines globalen Standortwettbewerbs und angesichts der Erosion tarifvertraglich abgesicherter «Normalarbeitsverhältnisse», zunehmender prekärer Beschäftigung und sinkender gewerkschaftlicher Organisationsgrade stellt sich diese Frage mit besonderer Aktualität.

Die Beziehung zwischen (Produktions-)Genossenschaften und Gewerkschaften war historisch jedoch nie einfach. Gewerkschaften haben in der Vergangenheit zwar bei Betriebsübernahmen durch die Belegschaften und bei Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern mitunter eine bedeutende Rolle gespielt; eine langfristige Zusammenarbeit von Gewerkschaften und selbstverwalteten Betrieben war jedoch eher die Ausnahme.⁴ Die Vorbehalte von Gewerkschaften gegenüber Kollektivbetrieben sind dabei durchaus begründet: Die Beteiligung der Belegschaften am Betriebseigentum steigert häufig deren Bereitschaft, Arbeitsbedingungen und Löhne unterhalb der Tarifstandards in Kauf zu nehmen; die häufig erwähnte «Krisenresistenz» genossenschaftlicher Betriebe beruht oft gerade auf deren «Flexibilität» und der Bereitschaft der Beschäftigten zu Zugeständnissen. Auch die Befürchtung, dass in solchen Betrieben angesichts der Abwesenheit eines Arbeitgebers die gewerkschaftliche Vertretung überflüssig wird, lässt Gewerkschaften oftmals eine distanzierte Haltung einnehmen.

Trotz dieser Bedenken können kollektive Wirtschaftsformen Ansätze einer gerechteren und demokratischeren Produktionsform bilden und somit ein Bestandteil gewerkschaftlicher Strategie angesichts neoliberaler Globalisierung sein. Dies erfordert jedoch eine Neubestimmung gewerkschaftlicher Aufgaben in solchen Betrieben. Da in selbstverwalteten Betrieben der Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital aufgehoben ist, kann die Rolle von Gewerkschaften hier nicht in der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern bestehen. Ihre Aufgabe muss über die klassischen Fragen von Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen hinausgehen. Und tatsächlich wird in einigen Gewerkschaften angesichts der jüngsten Entwicklungen über Möglichkeiten der Unterstützung von kooperativen Betriebsmodellen nachgedacht.

Unter anderem die US-amerikanische Gewerkschaft United Steelworkers (USW) testet in einer Allianz mit der großen spanischen Industriegenossenschaft Mondragón, welche Funktion der Gewerkschaft in selbstverwalteten Betrieben zukommen kann. Es sollen Anknüpfungspunkte zwischen Gewerkschaften und Produktionsgenossenschaften gefunden und Strategien für die Zusammenarbeit entwickelt werden. So unterstützt die USW derzeit den Aufbau mehrerer kleiner Kollektivbetriebe, beispielsweise eine Autowäscher-Kooperative in Los Angeles. Sie will hier vor allem die gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten gegenüber dem von ihnen gewählten Management sicherstellen, weil auch in selbstverwalteten Betrieben die Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungsprozessen mitunter nicht gegeben und die Beziehung zwischen beiden konfliktiv ist. In solchen Fällen kann Gewerkschaften in Kollektivbetrieben eine der klassischen Interessenvertretung ähnliche Rolle zukommen.⁵

Auch andere Gewerkschaften wie die UOM (*Unión Obrera Metalúrgica*, Metallarbeiterunion) in Argentinien und die *United Electrical Workers* (UE) in den USA arbeiten mit selbstverwalteten Betrieben zusammen und setzen sich mit möglichen gewerkschaftlichen Aufgaben in solchen Betrieben auseinander.

Die *United Electrical Workers* und die *New Era Windows Cooperative* in Chicago

Die jüngst von Arbeitenden gegründete *New Era Windows Cooperative* ist eine selbstverwaltete Fensterfabrik, die aus der zweimaligen Besetzung der *Republic Windows and Doors* durch die Belegschaft hervorging. In den Jahren 2008 und 2011 hatten die Arbeitenden die Fabrik in Chicago besetzt, um eine drohende Betriebsschließung wegen mangelnder Rentabilität zu verhindern. Nach langen Verhandlungen mit dem Management und den Gläubigerbanken und der Suche nach einer neuen Produktionsstätte konnte eine Gruppe von zunächst 17 der ursprünglich rund 300 Beschäftigten die Produktion im Mai 2013 in Selbstverwaltung wiederaufnehmen.

Der Fall der *New Era Windows Cooperative* zeigt, dass Gewerkschaften eine wichtige Rolle in selbstverwalteten Betrieben übernehmen können. Die Gewerkschaft *United Electrical Workers* spielte hier nicht nur während der Fabrikbesetzungen, sondern auch anschließend beim Aufbau der Produktionsgenossenschaft eine zentrale Rolle.

Die Beschäftigten waren schon vor der Besetzung in der UE organisiert und beschlossen, es auch nach der Fabrikbesetzung zu bleiben. Grund hierfür war unter anderem, dass die Unterstützung durch die Gewerkschaft in der anfänglichen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Fabrikbesetzung war: Wie in anderen Arbeitskämpfen leistete die Gewerkschaft praktische und organisatorische Hilfe: Sie organisierte u. a. die Öffentlichkeitsarbeit, die der Belegschaft eine große Sympathiewelle im gesamten Land einbrachte und dazu führte, dass die Fabrik in Michael Moores Film *Capitalism: A Love Story* auftauchte und sogar Vizepräsident Joe Biden die Arbeiter besuchte. Überdies baute die Gewerkschaft ein breites Unterstützernetzwerk aus befreundeten Organisationen und sozialen Bewegungen auf, die den Protest der Belegschaft vor Ort und in anderen Teilen des Landes unterstützten und sie während der Fabrikbesetzung mit Nahrungsmitteln und anderen Dingen versorgten. Vor allem aber war die UE in der Phase der Fabrikbesetzung eine zentrale Stütze für die Kampfbereitschaft und den solidarischen Zusammenhalt unter den Beschäftigten. So erklärte Armando Robles, Wartungstechniker der *New Era Cooperative* und Präsident der lokalen UE-Sektion, die die Belegschaft vertritt⁶, in einem Interview, ohne die Unterstützung der UE hätten die Arbeitenden niemals den Mut gehabt, sich dem Arbeitgeber entgegenzustellen und die Besetzung bis zum Ende durchzustehen: «Die Rolle der UE war zentral, sie war der Schlüssel zu allem. Denn durch UE haben wir gelernt zu kämpfen, uns zu verteidigen, die Dinge anders zu sehen. Uns nicht zu unterwerfen, nicht zu akzeptieren, was der Arbeitgeber uns anbot. Überhaupt daran zu glauben, dass wir als Arbeiter die Fabrik führen können. Ohne die Gewerkschaft hätten wir nie geglaubt, dass das möglich ist.»⁷

Unterstützung in praktischen und rechtlichen Fragen

Wichtiger noch als die Unterstützung bei der Besetzung des Betriebs war aber die Rolle der UE nach der Übernahme der Fabrik. Die Gewerkschaft unterstützte die Beschäftigten im Aufbau und Betrieb der Genossenschaft vor allem in drei Bereichen.

Auf der praktischen Ebene unterstützt die UE die Belegschaft vor allem in juristischen

Auseinandersetzungen mit Vermietern und Zulieferern und organisiert Fortbildungen in verschiedenen Bereichen für die Belegschaft, da die kleine Gruppe von 17 Genossenschaftsmitgliedern bislang nicht über alle für die Inbetriebnahme der Fensterproduktion und -vermarktung erforderlichen Qualifikationen verfügt. Insbesondere fehlen Mitarbeiter, die in Betriebswirtschaft und Marketing geschult sind und die Verantwortung für die Organisation des Produktionsprozesses, die Entwicklung eines Verkaufsplans und den Vertrieb der produzierten Fenster übernehmen können.

Hinzu kommt, dass die Genossenschaftsmitglieder überwiegend Migranten sind und nicht alle über gute Englischkenntnisse verfügen, die meisten sind kaum mit dem US-amerikanischen Unternehmens- oder Mietrecht vertraut. In der Organisation von Schulungen, Sprachkursen und Übersetzungen arbeitet die UE eng mit der NGO *The Working World* zusammen, die ebenfalls beim Aufbau der New Era Cooperative eine wichtige Rolle spielte. Es war diese NGO, die den Aufbau von Kollektivbetrieben auch in Argentinien und Nicaragua unterstützt hat und den Großteil der finanziellen Mittel für die Übernahme der Fabrik durch die Belegschaften organisierte.

Gemeinsam mit *The Working World* unterstützt die UE die Belegschaft in den für sie neuen, mit der Gründung eines genossenschaftlichen Unternehmens verbundenen rechtlichen Fragen, in der Vermarktung sowie bei Konflikten mit Zulieferern, Geldgebern und mit dem Besitzer der Fabrikhalle, die die Genossenschaft gemietet hat. Wartungstechniker Robles bezeichnet den Vermieter gar als den «neuen Arbeitgeber». In wiederholten Auseinandersetzungen um Mietkosten und mangelhafte Infrastruktur habe dieser nur durch mitunter juristische Unterstützung seitens der Anwälte der Gewerkschaft zu Zugeständnissen gezwungen werden können.

Derartige Auseinandersetzungen und Konflikte sowie Fragen der Unternehmensführung und der Organisation von Produktionsprozessen stellen auch für die Gewerkschaft neue Herausforderungen dar. So musste sich die UE die neuen Aufgabenfelder im Zuge der Genossenschaftsgründung erst selbst erschließen und sich die erforderlichen Kenntnisse schrittweise aneignen. Leah Fried, UE-Organizerin in Chicago und für die New Era Cooperative zuständig, bezeichnete den Aufbau der Genossenschaft als einen Lernprozess für die Gewerkschaft:

«Bis zur Gründung der Genossenschaft war der Kampf der Arbeitenden der der Gewerkschaft, es gab keine Trennung zwischen der Belegschaft und der Gewerkschaft, es war ein und dasselbe. Aber nach der Besetzung wurden daraus zwei getrennte Dinge, denn es war klar: Die UE würde keine Genossenschaft gründen oder besitzen, das müssen die ArbeiterInnen tun. Und für die UE bedeutete dies neue Aufgaben. Wir haben viel darüber nachgedacht, was die Rolle der Gewerkschaft in einer Genossenschaft sein kann, und es hat uns anfangs viele Kopfschmerzen bereitet. Aber ich denke, wir haben verstanden, dass unsere Rolle als Gewerkschaft die ist, die Genossenschaft in allem zu unterstützen, was sie braucht. Wir sind keine Experten, sondern lernen im Prozess. Und unsere Aufgaben werden von der Belegschaft bestimmt, die Arbeitenden müssen letztendlich die Kontrolle haben. Wir reagieren darauf, was die Genossenschaft braucht. Und so unterstützen wir sie in einer ganzen Reihe von Dingen: In der Kapitalbeschaffung oder in der Formulierung ihrer Satzung, bei Übersetzungen oder bei der Mediation in internen Konflikten – da kann die Gewerkschaft helfen, da wir eine lange Vertrauensbezie-

hung zu den Arbeitenden haben. Wenn sie Unterstützung in Fragen der Unternehmensführung brauchen, dann organisieren wir Leute, die darin helfen können, denn damit kennen wir uns auch nicht aus. Und ich glaube auch, es ist für die Genossenschaft wichtig, dass sie Teil der UE ist, weil wir sie unterstützen in der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung. Und wir können helfen, an öffentliche Aufträge heranzukommen und im dreckigen Wettbewerb da draußen fair behandelt zu werden. Es gibt also eine Menge, worin die Gewerkschaft helfen kann. Und wenn diese Genossenschaft ein Erfolg wird und wächst, dann gibt es so viele weitere Dinge zu lernen. Denn wir haben keine Erfahrung mit großen Genossenschaften, und das hat wahrscheinlich niemand. Aber das ist es ja gerade, was Spaß macht, dass man so viel lernen kann in Genossenschaften.»⁸

So ist für die UE die Auseinandersetzung mit ihrer Rolle in der Genossenschaft noch keineswegs abgeschlossen, sondern ein ergebnisoffener Prozess. Dennoch zeigt die bisherige Erfahrung der UE und der New Era Cooperative, dass Gewerkschaften durchaus eine zentrale Stütze für die Bildung von Kollektivbetrieben darstellen können – dass hierfür aber ein Nachdenken über eine Neudefinition ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Gewerkschaften als solidarisches Netzwerk

Noch wichtiger als die beschriebene praktische Unterstützung im Aufbau der Genossenschaft ist das solidarische Netzwerk, das die Gewerkschaft bietet. Selbstverwaltete Betriebe bleiben in den Kontext eines kapitalistischen Umfelds eingebettet und sind deshalb meist gezwungen, sich kapitalistischen Produktionslogiken anzupassen. Der harte Wettbewerb zwingt oft zur Selbstaussbeutung der Belegschaft und nicht wenige Projekte scheitern.

Gerade hier können Gewerkschaften eine zentrale Funktion in der Organisation eines breiteren solidarischen Netzwerks übernehmen, das für das Überleben von Genossenschaften oft notwendig ist: Für die New Era Windows Cooperative ist von entscheidender Bedeutung, dass sie nicht als «einsame Insel» im kapitalistischen Meer bestehen muss, sondern in das Netzwerk der Gewerkschaft, ihrer Partnerorganisationen und Sympathisanten eingebunden ist. So wurde auf dem UE-Konvent im August 2013 eine Resolution verabschiedet, die die UE-Mitglieder sowie befreundete Gewerkschaften und Organisationen dazu aufruft, die Produkte und Dienstleistungen der New Era und anderer UE-Genossenschaften zu nutzen und zu fördern.⁹ Andere selbstverwaltete Betriebe des Netzwerks, befreundete Organisationen sowie die UE selbst zählten zu den ersten Abnehmern der Fenster. Durch die gegenseitige Unterstützung und die Kontakte im UE-Netzwerk gewinnt die New-Era-Genossenschaft Zugang zu einer Reihe von logistischen Hilfeleistungen – von Elektrikerarbeiten zu Freundschaftspreisen bis hin zur positiven Medienberichterstattung über die große Neueröffnung. Diese organisierte Solidarität im Rahmen der Gewerkschaft und ihrer Partner und Sympathisanten schafft ein Netzwerk solidarischer Ökonomie, das es der New-Era-Belegschaft ermöglicht, sich dem kapitalistischen Wettbewerb zumindest in Teilbereichen zu entziehen. Ohne die Einbettung in ein solches solidarisches Netzwerk ist es für einzelne selbstverwaltete Betriebe wie New Era schwierig, im kapitalistischen Wettbewerb zu bestehen.

Gewerkschaften als breiteres politisches Projekt

Schließlich kann für Kollektivbetriebe das politische Projekt, für das (manche) Gewerkschaften stehen, von Bedeutung sein. Nach Einschätzung des Wartungstechnikers Armando Robles ist für die Beschäftigten von New Era nicht nur die praktische Unterstützung, die sie durch das gewerkschaftliche Netzwerk erfahren, von zentraler Bedeutung, sondern auch das Bewusstsein, Teil eines größeren Projekts zu sein. Da die UE traditionell eine kämpferische Gewerkschaft mit starker internationaler Ausrichtung ist, stellt die Überzeugung in der Belegschaft, Teil eines Kampfes zur Veränderung bestehender Wirtschaftsstrukturen zu sein, ein wichtiges Fundament ihres Zusammenhalts dar. Für viele bilden gerade die Erfahrungen des gemeinsamen Kampfes in der Gewerkschaft und das Bewusstsein, die eigenen Ziele mit weiteren in der UE organisierten Beschäftigten und anderen Partnerorganisationen und Genossenschaften zu teilen, die Grundlage der anhaltenden Motivation zur Weiterarbeit – trotz wiederholter Rückschläge und Konflikte.

«Für uns ist absolut zentral, Teil einer breiteren Bewegung zu sein. Es geht uns nicht nur darum, New Era zu gründen, sondern eine neue Ära zu begründen in den gesamten Vereinigten Staaten. Die Genossenschaftsbewegung voranzutreiben. Dass uns andere als Beispiel nehmen und sich Genossenschaften weiter ausbreiten. Und wir wollen alle unterstützen, die auch eine Genossenschaft gründen wollen.»¹⁰

Besonders wichtig ist für die Beschäftigten in diesem Zusammenhang, dass die Gewerkschaft auch die Möglichkeit des Austauschs mit anderen in der UE und in Partnergewerkschaften organisierten Kollektivbetrieben bietet. Auf Austausch- und Vernetzungsreisen zwischen selbstverwalteten Betrieben der UE und denen ihrer Partnergewerkschaft FAT (*Frente Autónomo del Trabajo* – Autonome Front der Arbeit) in Mexiko haben sie die Möglichkeit, von den Erfahrungen der jeweils anderen zu lernen. So entstehen Beziehungen der gegenseitigen Unterstützung mit dem gemeinsamen Ziel, ein schrittweise wachsendes, nationalstaatliche Grenzen überwindendes, Netz solidarischer Ökonomien aufzubauen und eine Alternative zum existierenden konkurrenzbasierten Wirtschaftssystem zu schaffen. Die UE teilt diese Vision und beschloss auf ihrem jüngsten Konvent die Unterstützung von Betrieben beim Übergang von Privatbesitz in Arbeiterhand als explizites Ziel der Gewerkschaft – als Bestandteil einer starken Bewegung für Arbeiterrechte und eines nachhaltigen Wirtschaftsmodells.¹¹

Ein Modell mit Zukunft?

Wenn Gewerkschaften für ein gerechteres und demokratischeres Wirtschaftssystem kämpfen und Emanzipationsprozesse von Beschäftigten unterstützen wollen, können Kollektivbetriebe vor dem Hintergrund der globalen Transformation und zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen einen wichtigen Ansatzpunkt bilden. Das beschriebene Beispiel von UE und New Era Windows Cooperative zeigt, dass es viele Bereiche gibt, an denen eine Kooperation zwischen Gewerkschaften und Betrieben in Arbeiterhand ansetzen kann. Neben praktischer Hilfe wie technischer und juristischer Unterstützung können Gewerkschaften Kollektivbetrieben vor allem ein breiteres solidarisches Netz bereitstellen, das häufig Voraussetzung für deren Überleben im kapitalisti-

schen Wettbewerb ist. In Fällen wie dem von New Era Windows Cooperative können Gewerkschaften darüberhinaus solche Betriebe in einen umfassenderen politischen Kampf einbetten, der eine Grundlage für solidarischen Zusammenhalt und Kampfbereitschaft der Belegschaft bietet. In größeren Genossenschaften mit gewähltem Management können Gewerkschaften außerdem eine Funktion einnehmen, die ihrer klassischen Rolle als Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber nahekommt.

Allerdings erfordert die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und selbstverwalteten Betrieben eine veränderte gewerkschaftliche Rolle, da in selbstverwalteten Betrieben die traditionellen gewerkschaftlichen Aufgaben infrage gestellt sind. Gewerkschaften müssten also ihre klassischen Aktionsfelder erweitern und nach neuen Funktionen suchen, was durchaus eine große Herausforderung darstellt. Die Zusammenarbeit der New Era Windows Cooperative und der United Electrical Workers ist ein Beispiel für einen solchen Versuch, gewerkschaftliche Aufgaben in Kollektivbetrieben zu finden. Es kann mit Sicherheit nicht eins zu eins auf andere Genossenschaften und Gewerkschaften übertragen werden. Aber es zeigt, dass Gewerkschaften selbstverwaltete Betriebe durchaus in einer ganzen Reihe von Bereichen unterstützen können – und bildet somit eine Grundlage, auf der über die Beziehung zwischen Gewerkschaften und selbstverwalteten Betrieben weiter nachgedacht werden kann.

Jenny Jungehülsing arbeitete im Frühjahr 2013 mit der Belegschaft der New Era Windows Cooperative beim Aufbau der Produktionsgenossenschaft zusammen.

Anmerkungen

1. Siehe z. B. LabourNet 4. 7. 2013: If they can't do it, we can – Selbstverwaltung bei Viomihaniki Metalleutiki, www.labournet.de/internationales/griechenland/arbeitskaempfe-griechenland/metalleutiki/; El País, 25. 5. 2013: «En cooperativa se resiste mejor», http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/05/24/actualidad/1369416937_376190.html; Jessica Gordon Niembhard, Emily Kawano: Genossenschaften und die Bewegung für eine solidarische Ökonomie. In: Luxemburg, Nr. 9, 2013; Immanuel Ness: Kooperativen und Genossenschaften in den USA: gestern und heute. In: Luxemburg, Nr. 9, 2013; Nancy Folbre: The case for worker co-ops. In: New York Times, 23.11.2009, http://economix.blogs.nytimes.com/2009/11/23/the-case-for-worker-co-ops/?_r=0; siehe auch das ILO Programme on Cooperatives, www.ilo.org/empent/units/cooperatives/lang-en/index.htm und das UN International Year of Cooperatives, <http://social.un.org/coopsyear>.
2. Siehe z. B. Walter Vogt: Gewerkschaften und Genossenschaften: Versuch einer Positionsbestimmung. In: spw, Nr. 1, 2012; siehe mehrere Artikel Mitbestimmung, Nr. 1/2, 2013, sowie: «Den Betrieb übernehmen». In: Luxemburg, Nr. 9, 2013.
3. Siehe hierzu Heinz Bierbaum: Renaissance der Belegschaftsbetriebe? Zur Diskussion in den Gewerkschaften. In: Luxemburg, Nr. 9, 2013; Interview mit Anne Sudrow. In: Mitbestimmung, Nr. 1/2, 2013.
4. Siehe z. B. Vogt, a. a. O.; zur schwierigen Beziehung der argentinischen Gewerkschaften zu den im Zuge der Krise besetzten Betrieben siehe Cora Cecilia Arias: Representación sindical y fábricas recuperadas – un mapa de la cuestión; Javier Antivero et al.: El movimiento obrero argentino y las empresas recuperadas por los trabajadores. In: Cuaderno para la autogestión, Nr. 4, 2012; siehe auch David Sherry (2012): «Besetzt! Eine kurze Geschichte der Betriebsbesetzungen».
5. <http://assets.usw.org/our-union/coops/The-Union-Co-op-Model-March-26-2012.pdf>, Zugriff Juni 2013. Auch in Argentinien sind einige der selbstverwalteten Betriebe gewerkschaftlich organisiert und wurden in ihrem Kampf von Gewerkschaften unterstützt, siehe Antivero et al., a. a. O.; Arias, a. a. O.
6. In den USA sind Gewerkschaften auf regionaler Ebene in sog. *locals* organisiert, die ursprünglich zu-

meist die Beschäftigten einzelner Betriebe repräsentierten; heute handelt es sich meist um «amalgamated locals», die mehrere Betriebe umfassen und mehrere tausend oder auch zehntausende Beschäftigte vertreten. UE locals sind jedoch meist eher klein und repräsentieren oft nur einen einzelnen Betrieb.

7. Interview mit Armando Robles, 20. 2. 2013.

8. Interview mit Leah Fried, 26. 2. 2013.

9. Mexican Labor News and Analysis, Nr. 8, Oktober 2013.

10. Interview mit Armando Robles, 20. 2. 2013.

11. Mexican Labor News and Analysis, Nr. 8, Oktober 2013.