

Mike Cooley

Politik für mehr Beschäftigung und Lebensqualität

Der strategische Gesamtansatz in London

Zur Einführung

Vor einhundert Jahren begann Charles Booth¹ seine monumentale Studie über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in London. Der erste von schließlich siebzehn Bänden wurde 1889 veröffentlicht. Er enthielt einen Überblick über die Lebens- und Arbeitswelt der Bevölkerung Ost-Londons, die erschreckenden Arbeitsunfälle in den Docks, über das Ausbeutungssystem im Schneider- und Schuhmacherhandwerk, die in monotone Handgriffe zerstückelte Akkordarbeit in der Möbelindustrie und den Untergang der Seidenweberei in Spitafields (ein Ortsteil Londons). Booth schätzte, daß von der Million Einwohner, die Gegenstand seiner Untersuchungen waren, 100.000 in tiefer Armut lebten, während 200.000 weitere, sofern sie nicht Not litten, mit ihrem Einkommen gerade ihre Existenz sichern konnten. Er begriff, daß er in Ost-London mit dem das ganze Land prägenden Problem von Armut und Verelendung geradezu idealtypisch konfrontiert wurde: »Wenn das, was sich hier gezeigt hat, als das gravierendste Armutsproblem unseres Landes gelten kann, wenn wir annehmen, daß dieser Distrikt die am stärksten von Armut, Not und Elend betroffene Bevölkerung beherbergt, dann können wir auch behaupten, daß mit der exemplarischen Darstellung des Armutsproblems hier in London auch die Lösungen beispielgebend gefunden werden können. Verelendung und Armut in London zu besiegen hieße dann, sie überall zu besiegen.«

1886 war für London ein Jahr der Krawalle und Unruhen; Aufruhr gegen die Erhöhung der Brotpreise und die steigende Arbeitslosigkeit. 1889 war auch das Jahr des »Gas-Streiks«, des Hafen-Streiks und der Entstehung einer neuen Gewerkschaftsbewegung. Es war auch das Gründungsjahr des »London County Council« (LCC, Londoner Grafschaftsrat) mit seiner radikalen Mehrheit, einem Kern von aus der Arbeiterklasse stammenden Stadträten, die entschlossen waren, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Londoner Bevölkerung zu verbessern. Der Nachfolger des LCC wurde

der »Greater London Council« (GLC, Stadtrat von Groß-London) und die Ähnlichkeiten der heutigen Situation mit der vor einhundert Jahren sind auffallend. Der GLC vertrat direkt und indirekt zwischen acht und elf Millionen Menschen. Er verwaltete einen jährlichen Haushalt von drei Milliarden Pfund und beschäftigte 94.508 Personen (inklusive der kommunalen Erziehungsbehörde, der »Inner London Education Authority«). Der GLC war eine der größten kommunalen Gebietskörperschaften der Welt.

Hintergrund

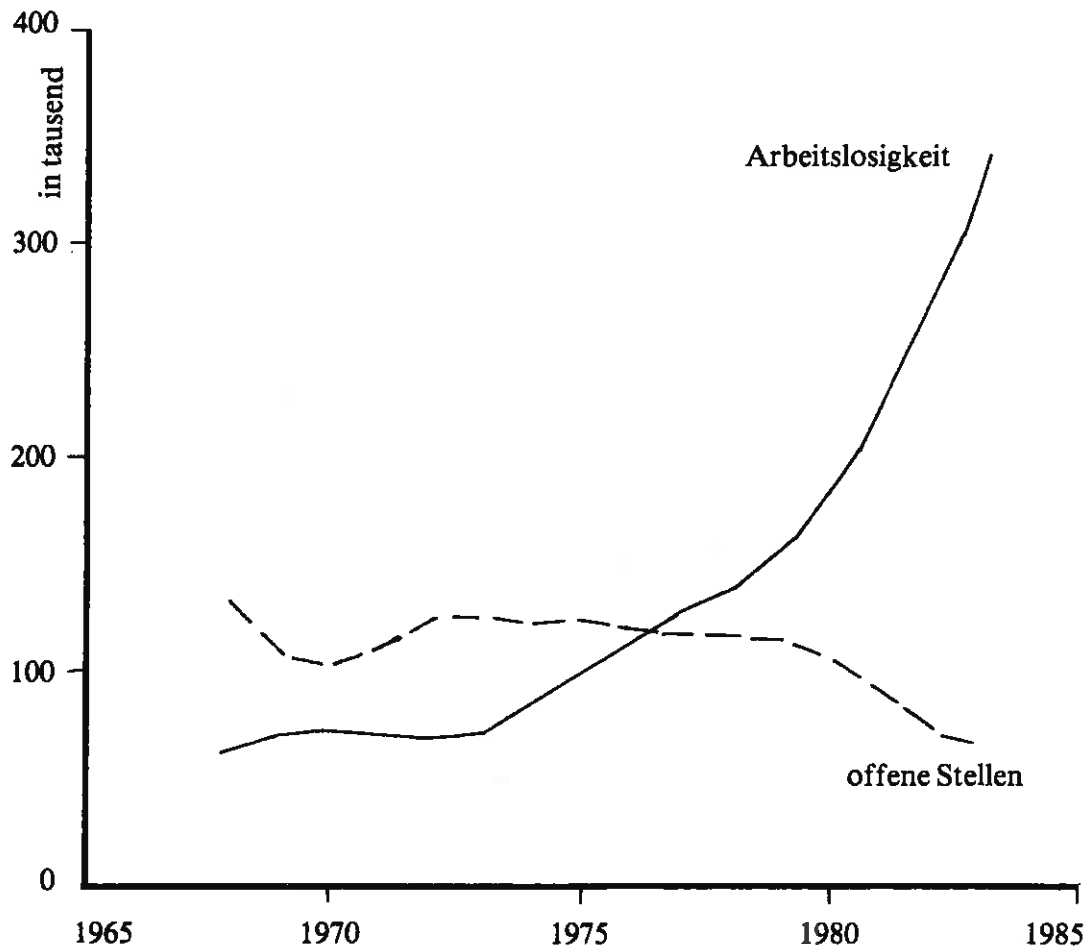
Das Industrie- und Beschäftigungsprogramm des »Greater London Council« wird in Großbritannien und im Ausland als eines der bedeutendsten der in den letzten Jahren entstandenen Projekte eingeschätzt. Es ist deshalb wichtig, zu analysieren, wie diese Politik entstanden ist und zu prüfen, wie sie umgesetzt wurde. Diese Strategie gegen Arbeitslosigkeit und Armut entwickelte sich nicht aus zahllosen chaotischen Sitzungen irgendwelcher Bürokraten der Stadtverwaltung. Sie entstand aufgrund einer ganzen Kette von äußeren Einflußnahmen durch die Gewerkschaften, die Bevölkerung und politische Aktivisten. Sie entstand auch aus der realistischen Einschätzung, daß die Arbeitslosigkeit Ausdruck tiefer Strukturprobleme sei und tatsächlich größer als kleiner werden würde. Das Industrie- und Beschäftigungsprogramm entstand zu einer Zeit in den späten siebziger Jahren, als es Voraussagen gab, in denen davon ausgegangen wurde, daß selbst bei Verstetigung ihrer damaligen volkswirtschaftlichen Wachstumsraten die Länder der Europäischen Gemeinschaft gegen 1990 insgesamt 20 Millionen Arbeitslose zu verzeichnen hätten. Eine besondere Anregung ging von den sehr praktischen und praktikablen Vorschlägen einer Gruppe von Industriearbeitern aus, die zu dieser Zeit Pläne für eine alternative Produktion entwickelten. Obwohl solche Planungen oft als Vorschlag angesehen werden, die vor allem für ein niedriges oder mittleres Technologieniveau geeignet schienen, war die Wirklichkeit des berühmten »Lucas Workers Plan«² eine andere. Er umfaßte Vorschläge für eine sehr große Bandbreite an Apparaturen und Maschinen, von Geräten für Behinderte bis zu Energieversorgungssystemen, hochentwickelten Transportsystemen und nach menschlichen Bedürfnissen ausgerichteten Industriemaschinen. Als gegen Ende der siebziger Jahre die Lucas-Arbeiter nicht in der Lage waren, die Labour-Regierung zu überzeugen, daß eine gesamtgesellschaftliche, landesweite Strukturveränderung die Übernahme alternativer Industrieprogramme (wie ihres »Corporate Plan«) erforderte und mit dem Antritt der Thatcher-Regierung wurde es immer deutlicher, daß andere Strategien benötigt wurden, um diese Planungen (wenn auch zunächst nur als Beispiele für die

Möglichkeiten einer anderen Produktionsweise) Realität werden zu lassen. Darum entschieden die Lucas-Arbeiter sehr bewußt, an eine Anzahl von lokalen und regionalen Verwaltungen heranzutreten, um diese von der Bedeutung ihres ganz anderen Zugangs zu industriellen und ökonomischen Planungen zu überzeugen. Zu den angesprochenen Kommunen, die in irgendeiner Form diese Ideen übernommen haben, gehörten Sheffield, West Midland, Manchester und im besonderem Maße London (das der eigentliche Gegenstand dieses Aufsatzes sein soll).

Als die Lucas-Arbeiter zuerst mit der Londoner Kommune über ihre Planungen diskutieren wollten, kontrollierten noch die Konservativen die lokale Verwaltung. Die Lucas-Leute orientierten sich deshalb an der oppositionellen Labour-Party und als Resultat der intensiven Diskussionen in der Partei wurde in ihr Wahlprogramm die Erklärung aufgenommen, daß im Falle einer Rückkehr zur Macht die Londoner Labour-Party versuchen würde, die Industrie nach den Konturen des Lucas-Workers-Plan zu restrukturieren. Diese Zusage bezog sich nicht nur auf die Herstellung alternativer Produkte, sondern auch auf alternative Arten der Produktion selbst und auf eine Einbeziehung der Bevölkerung in die Industrieplanungen. Die Allgemeinheit sollte über die Produkte und Dienstleistungen, die sie benötigte, selbst bestimmen. Darüber hinaus war es auch ein Versuch, ein Arbeitsbeschaffungsprogramm in einer Form zu entwickeln, mit der gesellschaftlich benachteiligte Gruppen und ethnische Minderheiten besonders unterstützt werden konnten.

Das zentrale, ausführende Organ, in dem diese Probleme diskutiert und gelöst werden sollten, war der »Greater London Enterprise Board« (GLEB, Gesellschaft zur Förderung der Beschäftigung). Kurz vor der Wahl erklärte die Labour-Party in ihrem Wahlmanifest, daß im Falle ihrer Regierungsübernahme in London der GLC 32 Millionen Pfund jährlich zur Schaffung und Finanzierung des GLEB zur Verfügung stellen werde. Man meinte, daß GLEB als unabhängige Gesellschaft etabliert werden sollte, damit er schneller als die schwerfällige Bürokratie auf Anforderungen reagieren könnte. Für die meisten lokalen Behörden in Großbritannien gilt (selbst wenn sie für dich arbeiten, was auch nicht immer sicher ist), daß sie mindestens allein sechs Monate brauchen, um Berichte und Denkschriften durch die verschiedenen Ausschüsse zu bekommen. Es leuchtet ein, daß im Falle eines drohenden Firmenbankrotts solche Zeitabläufe nicht akzeptabel sind. In den ersten drei Jahren seiner Arbeit hat der Greater London Enterprise Board 208 Unternehmen geschaffen, restrukturiert oder unterstützt. Und als Folge dieser Interventionen konnten 4.700 neue Arbeitsplätze geschaffen werden (die Zahl der durch GLEB-Aktivitäten indirekt geschaffenen oder gesicherten Arbeitsplätze liegt mehrmals so hoch). Die durchschnittlichen Kosten der von GLEB geschaffenen Arbeitsplätze lagen bei 4.000

Schaubild 1: Offene Stellen und Arbeitslosigkeit in Groß-London



Pfund, wobei berücksichtigt werden muß, daß die Finanzierung eines Arbeitslosen (Familienvorstand mit mehreren Angehörigen) ungefähr 7.000 Pfund im Jahr kostet. Um diese Arbeitsplätze zu schaffen, war es notwendig, die Struktur der regionalen Industrien und die Struktur der vorhandenen Arbeitslosigkeit zu untersuchen. Schaubild 1 zeigt die Entwicklung von freien Stellen und die Arbeitslosenquote im Gebiet von Groß-London. Hier muß außerdem berücksichtigt werden, daß die Arbeitslosigkeit in London auch räumlich ungleich verteilt ist. Durch Untersuchungen der wirtschaftsgeographischen Lage wurde deutlich, daß das höchste Niveau der Arbeitslosigkeit in Innenstadtbezirken liegt, die schon seit langem Arbeiterbezirke sind. Diese Bezirke sind gleichzeitig Zentren eines hohen Bevölkerungsanteils an ethnischen Minderheiten. Eine differenzierte Analyse der Arbeitslosenstruktur ergab folgendes:

1. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen liegt in London heute bei über 400.000. Damit ist sie um das Dreifache höher als 1979. Aber in der offiziellen Statistik der gemeldeten Arbeitslosen wird das Problem nur geschönt dargestellt. Gegen Ende 1985 dürfte (aufgrund unserer Schätzungen, die von einem genaueren Begriff der Arbeitslosigkeit ausgehen) die Zahl der Arbeitslosen schon bei 540.000 gelegen haben. Dazu müßten noch 36.000 Arbeitsplätze für Teilzeitarbeiter, die eine Vollbeschäftigung suchen, und weitere 140.000 qualifizierte Arbeitsplätze, um fachlich gut ausgebildeten Personen einen ihrer fachlichen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz anbieten zu können, gerechnet werden.
2. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote in London lag im Dezember 1985 bei 10 Prozent und damit unterhalb des landesweiten Durchschnitts von 13,5 Prozent. Aber diese Angaben verschleiern die großen Unterschiede innerhalb Londons. In sieben Stadtteilen liegt die Rate bei 20 Prozent; in Hackney und Tower Hamlets wird unter der männlichen Bevölkerung eine Arbeitslosenquote von 30 v.H. erreicht. Die schwarze Bevölkerung und die Behinderten sind von Arbeitslosigkeit am schwersten betroffen. 1985 lag die durchschnittliche Arbeitslosigkeit des afrikanisch-karibischen Bevölkerungsanteils bei 16 gegenüber 7 Prozent unter der weißen männlichen Bevölkerung.
3. Die Ausgaben der öffentlichen Hand für jeden registrierten Arbeitslosen in London betragen nach genauer Schätzung 120 Pfund pro Woche, das sind 2,4 Milliarden Pfund im Jahr.
4. Wenn auch diese Unkosten einigen Unternehmen zugute kommen, weil sie ihnen erlauben, scharf gegen Lohnniveau und Arbeitsbedingungen vorzugehen, so ist selbst diese Funktion der Arbeitslosigkeit dort disfunktional, wo sie Höchststände erreicht und Langzeitarbeitslosigkeit mit sich bringt. Andauernde Arbeitslosigkeit ist keine Quelle für eine industrielle Regeneration und hat schon zu einem Verfall von Fertigkeiten und Kenntnissen geführt, so daß selbst in einer Phase eines geringen konjunkturellen Aufschwungs wieder mit der Verknappung eines qualifizierten Arbeitskräfteangebots gerechnet werden muß.
5. Durch die in den letzten Jahren nicht erfolgte Änderung der britischen Regierungspolitik hatte der GLC nur eine sehr begrenzte Möglichkeit, den Arbeitslosen Hilfe zukommen zu lassen, indem er z.B. Arbeitslosenzentren einrichtete, indem er 1985 zum Arbeitsplatzjahr erklärte und zahlreiche Veranstaltungen zum Problem der Massenarbeitslosigkeit organisierte und indem er Initiativen zur Entwicklung eines Ausbildungs- und Schulungsprogrammes forderte, das mit dem Niedriglohn und Minimalausbildungsprogramm der Thatcher-Regierung brach. Wenn Regionen und Kommunen ihren Teil bei der Herstellung von Vollbeschäftigung übernehmen sollen, so benötigen sie dazu finanzielle Unterstützung durch die Zentralregierung.

Eine genaue Untersuchung der Struktur der Arbeitslosigkeit in London zeigt das besondere Problem der ethnischen Minderheiten. Wenn beispielsweise Personen der westindischen Bevölkerungsgruppe angehören, ist die Wahrscheinlichkeit, daß sie arbeitslos werden, ungeachtet ihrer Geschlechtszugehörigkeit doppelt so hoch wie bei Weißen der gleichen Schicht bzw. des gleichen Berufs (s. Tabelle 1). Selbst wenn sie einen Arbeitsplatz haben, leben sie überproportional häufig in Gegenden mit der geringsten Wohn- und Lebensqualität, werden weniger gut bezahlt und haben geringste Aussichten, sich zu verbessern (s. Tabelle 2). Die Analysen zeigten eine weitverbreitete Diskriminierung in den unterschiedlichsten Formen. Kompensatorische Schritte, mit denen diese Fehlentwicklungen korrigiert werden sollten, umfaßten die Einrichtung einer Abteilung für ethnische Minderheiten (LCEB) und ein spezifisches Arbeitsbeschaffungsprogramm für sie, z.B. in Form einer Wirtschaftsförderung für Betriebe mit Angehörigen dieser ethnischen Gruppen. Die Lage der schwarzen Bevölkerung Londons kann folgendermaßen zusammengefaßt werden:

- a) Schwarze sind in Großbritannien und in der Dritten Welt als eine Quelle billiger Arbeitskraft in Arbeitsbereichen eingesetzt worden, für die Weiße nicht zur Verfügung standen. Wegen der in Großbritannien bestehenden rassistischen Vorurteile und Diskriminierungen werden Schwarze in der Regel unabhängig von ihrer Ausbildung mit den schlechtbezahltesten, körperlich anstrengendsten und am wenigsten qualifizierten Arbeiten betraut.
- b) Auch aus diesen Gründen stieg die Arbeitslosigkeit unter der farbigen Bevölkerung in den 70er Jahren, als die Beschäftigungslage sich insgesamt rapide verschlechterte, dreimal so schnell an wie unter der weißen Bevölkerung. 1980 stieg sie (nach dem Bericht des Landesamtes für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung) viermal so schnell. Zwischen 1980 und 1981 wuchs in London die Arbeitslosigkeit insgesamt um 35, unter Schwarzen jedoch um 57 Prozent, 1984 war nach Aussagen der dritten Schätzung des Instituts für politische Studien (die zum Teil durch den GLC finanziert und 1984 veröffentlicht wurde) die Arbeitslosigkeit unter Afrikanisch-karibischen zweimal so hoch wie unter der weißen und anderthalbmal so hoch wie unter der asiatischen Bevölkerungsgruppe.
- c) Besonders schwer sind in London ältere asiatische Männer und junge Afrikaner von der Arbeitslosigkeit betroffen. Nach Angaben des »Nationalen Wohnbauberichts« waren schon um 1977/78 22 Prozent der männlichen und 24 der weiblichen afro-karibischen Bevölkerung in der Altersgruppe zwischen 15 und 19 Jahren arbeitslos. Die Vergleichszahlen für die gleichaltrigen Weißen lagen bei 7 Prozent männlicher und 8 Prozent weiblicher Arbeitslosigkeit. Der Stadtrat von Lambeth (ein

Stadtteil von London) gab an, daß 1982 in seinem Bezirk 60 Prozent der afro-karibischen Bevölkerung unter 19 Jahren arbeitslos war.

- d) Die Vorstellung, daß große Teile der asiatischen Bevölkerungsgruppe durch das Betreiben von kleinen und kleinsten Firmen, Geschäften etc. profitieren und diesen Belastungen entkommen könnten, sind ein Mythos. Diese Unternehmen existieren gewöhnlich am Rande des Überlebens und die Lage ihrer Beschäftigten ist oft besonders schlecht.
- e) Die Gefahr, arbeitslos zu werden, ist für schwarze Frauen im allgemeinen noch höher als für schwarze Männer. Ganz besonders wohl für die große Zahl von schwarzen Frauen, die ohne soziale Absicherung auf quasi versteckten Arbeitsplätzen, etwa als Heimarbeiterinnen arbeiten.
- f) Die bittere Realität, daß schwarze Arbeiter schlechteren Berufen als Weiße nachgehen und viel häufiger arbeitslos werden, haben sie sich nicht selbst zuzuschreiben. Sie ist das Ergebnis des in der britischen Kolonialvergangenheit angesiedelten weißen Rassismus.
- g) Dieser Rassismus sorgt dafür, daß die Qualifikationen und Fähigkeiten der Schwarzen häufig ignoriert und daß Schulungsprogramme diese Diskriminierung zementieren anstatt sie zu bekämpfen.
- h) Diese Lage wird durch rassistisch wirkende Einwanderungs- und Staatsangehörigkeitsgesetze verschlimmert, die auch die Gefährdung schon im Lande arbeitender Schwarzer erhöhen.
- i) Bis jetzt haben die Gewerkschaften wenig getan, um sich ernsthaft diesen Problemen zu widmen, ungeachtet des besonders hohen Anteils von Schwarzen unter den Gewerkschaftsmitgliedern.
- j) Der GLC unternahm einige Schritte, um den Rassismus in der Arbeitswelt zu bekämpfen und die Interessen der schwarzen Arbeiter Londons zu verteidigen. Während diese Aktionen schon für sich genommen wichtig waren und noch wichtiger werden, falls sie von anderen Institutionen und Organisationen aufgegriffen werden, wird letztendlich der Beschäftigungsrassismus nur durch ein nationales Aktionsprogramm überwunden werden können, das einerseits auf eine umfassende gesellschaftliche Bekämpfung des Rassismus und andererseits auf die Erneuerung der bisher vernachlässigten Innenstadtbezirke, wo zur Zeit der größte Anteil der schwarzen Bevölkerung Großbritanniens lebt, zielt. Diese Gruppe selbst wird dabei eine Schlüsselrolle in dem Regenerierungsprozeß spielen müssen. Lokale, regionale und nationale Aktionsprogramme werden nur erfolgreich sein können, wenn sie organisch verbunden werden mit den Basisinitiativen und -aktionen der schwarzen Bevölkerung gegen Rassismus und für die Verteidigung ihrer legitimen Interessen.

Von diesen Überlegungen ausgehend hat es einen konsequenten Versuch gegeben, mehr qualifizierte Arbeitsplätze für Angehörige ethnischer Min-

derheiten zu schaffen. Besondere Aufmerksamkeit wurde darauf gerichtet, sicherstellen zu können, daß die neu geschaffenen Arbeitsplätze nicht die vielfältigen sozialen Ghettosituationen reproduzieren oder in nicht produktiven volkswirtschaftlichen »Abfallbereichen« angesiedelt wurden. In dieser Hinsicht zog die Technologie-Abteilung des GLEB durch ihre Technologienetzwerke (siehe unten) ihre Produktbank heran, um Produktionsbereiche für Unternehmen von ethnischen Minderheiten zu entwickeln und gleichzeitig Hinweise auf neue Produktionstechnologien zu geben, die die Leistungsfähigkeit der in diesen Betrieben Arbeitenden und ihre Arbeitsbedingungen verbessern sollten. In einem Jahr ihrer Tätigkeit konnten dadurch 1984/85 im Bereich dieser Betriebe 1.682 Arbeitsplätze geschaffen werden (siehe Tabelle 3).

Frauen

Die Untersuchung der Struktur von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung enthüllte bedeutende Diskriminierungen von Frauen; in einigen Sektoren wurde festgestellt, daß Frauen bei gleicher Leistung ca. 40 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, daß ihre Chancen auf Fortbildungs- und Schulungsprogramme schlechter waren, daß sie meistens in Berufen konzentriert waren, die schlechter bezahlt wurden (wie in der Krankenpflege und in bestimmten Bereichen der Büroarbeit). So setzt sich das Schreib- und Büropersonal zu 97 Prozent aus Frauen zusammen, während nur 5 v.H. der in der maschinellen Produktion Beschäftigten (unabhängig vom Qualifikationsniveau) Frauen sind. Darüber hinaus sind gerade 13 v.H. der Ingenieure und Wissenschaftler Frauen. Um sich diesen Problemen zu widmen, setzte die Regionalregierung einen Frauenausschuß ein, der über einen beträchtlichen Fonds verfügte, mit dem Frauengruppen finanzielle und organisatorische Unterstützung gewährt werden konnte. Die regionale Analyse ergab weiter, daß Einrichtungen wie Kindertagesstätten zur Verfügung gestellt werden müssen, wenn man die geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktprobleme korrigieren will. Es wurde deutlich, wie wenig solcher Kindertagesstätten zur Zeit in London existieren (berücksichtigt man darüber hinaus ihr begrenztes Einzugsgebiet, wird das Problem noch deutlicher). Zur Zeit läuft eine starke Kampagne, um die Zahl der Kindertagesstätten zu vergrößern, damit mehr Frauen in den Stand versetzt werden, zu arbeiten oder Ausbildungs- und Schulungskurse zu besuchen, um so letztendlich höher qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsplätze besetzen zu können. Mit diesem Ausbauprogramm schafft man gleichzeitig eine Reihe von Dienstleistungsarbeitsplätzen für Personen, die in den Tagesstätten als Lehrer und Betreuer arbeiten können.

Die Regionalregierung als Arbeitgeber

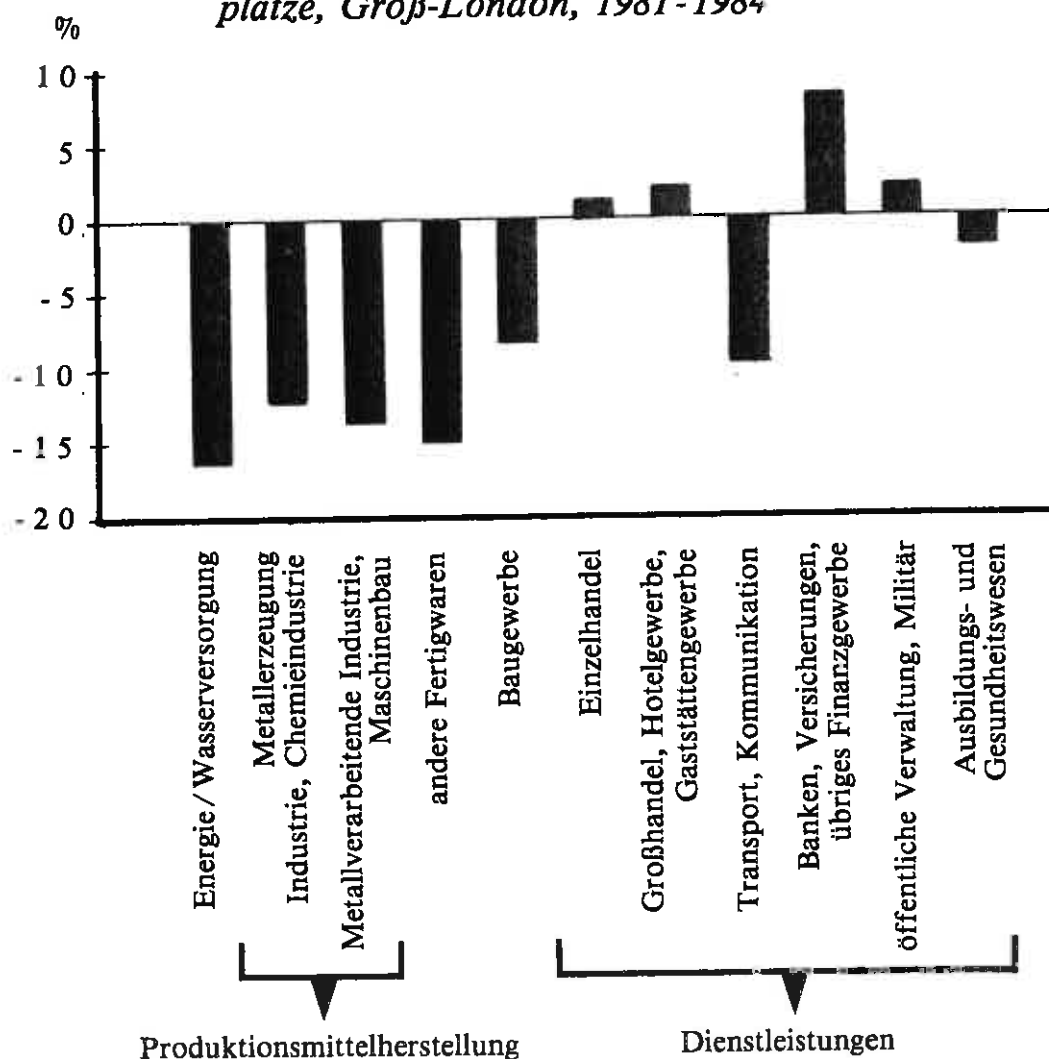
Eine Untersuchung der größten Arbeitgeber der Region ergab, daß die öffentliche Hand eine bedeutende Rolle in diesem Bereich spielt. Die mit Abstand größten Arbeitgeber waren die Verwaltungen der Londoner Stadtteile mit insgesamt 240.891 Beschäftigten. Der GLC beschäftigt darüber hinaus 94.000 Personen (siehe Tabelle 4) und es leuchtet ein, daß der Weg, die Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken zu beeinflussen und Diskriminierungen auszuschließen, in dem beispielsetzenden Verhalten der Regionalverwaltungen selbst liegt. Diese Vorreiterrolle können sie nicht nur bezüglich ihrer eigenen Beschäftigten einnehmen; als wichtige Konsumenten von Gütern und Dienstleistungen können sie auch versuchen, bessere Einstellungsverhältnisse durch spezifische, an Bedingungen gebundene Erfüllungsverträge durchzusetzen. Zu diesem Zweck wurde eine Abteilung eingerichtet, die kontrollieren und dafür sorgen sollte, daß der Bezug von Gütern und Dienstleistungen gleichzeitig der Realisierung von Gleichheits-, Gesundheits- und Sicherheitsnormen und der Umsetzung von Formen der industriellen Demokratie diene. Diese Programme sind immer noch in einer frühen Entwicklungsphase und es ist deshalb zur Zeit schwierig, ihren Nutzungseffekt abzuschätzen. Auf der Ebene der von den öffentlichen Verwaltungen direkt Beschäftigten sind Untersuchungen über die verschiedenen Benachteiligten-Gruppen (wie Frauen, Farbige, Behinderte) durchgeführt worden. Eine solche Gruppe ist die der Behinderten — Tabelle 5 zeigt, wie viele von ihnen von den lokalen Verwaltungen beschäftigt werden. Infolge dieser Untersuchungen machten die meisten der lokalen Verwaltungen in Einstellungsanzeigen deutlich, daß sie als Arbeitgeber Chancengleichheit durchsetzen wollten und daß sie keine Person aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, Sexualität, Behinderung oder ihres Alters diskriminieren werden. Zusätzlich zu diesen Einstellungspraktiken sind verstärkte Anstrengungen unternommen worden, um Genossenschaften und neue Firmen, die spezifische Arbeitsplätze für Behinderte einrichten, zu etablieren und zu unterstützen.

Neue Formen des Eigentums

In dem Versuch, mit den oben beschriebenen Problemen fertig zu werden, wurden Anstrengungen gemacht, bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze dafür zu sorgen, daß sie besser qualifiziert und mit menschenwürdigen Arbeitsbedingungen und guter Bezahlung verbunden waren. Es wurde auch darauf gesetzt, daß neue Formen des betrieblichen Managements und des betrieblichen Eigentums zu neuen und besseren Möglichkeiten für die Arbeiter führen würden, ihre Arbeitsumwelt zu kontrollieren. In diesem Zu-

sammenhang wurde der Entwicklung des genossenschaftlichen Sektors besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Der Greater London Enterprise Board hatte eine eigene Abteilung, die sich mit der Entwicklung und Unterstützung von Kooperativen beschäftigte und Ratschläge für Unternehmen bzw. Gruppen von Arbeitern, die eine Genossenschaft gründen wollten, gab. Als Folge dieser Beratertätigkeit und der Bereitstellung von Finanzierungshilfen durch eine Genossenschaftsagentur wurden fast 100 Kooperativen gegründet. Zwar beschäftigten diese Firmen nur eine geringe Zahl von Personen, aber sie zeigen bereits, wie hoch das Arbeitsplatzpotential eines dynamischen Genossenschaftssektors sein könnte. Heute hat London, und das ist auch eine Konsequenz dieser Unterstützungs- und Entwicklungspolitik, einen hohen Anteil an Genossenschaftsbetrieben als andere Teile des Landes (siehe Tabelle 6 und 7).

Schaubild 2: Prozentuale Veränderungen in der Zahl der Arbeitsplätze, Groß-London, 1981-1984



Die Industriestruktur

Parallel zu den oben beschriebenen Untersuchungen des Arbeitskräftepotentials wurde auch eine Analyse der Beschäftigungs- und Industriestruktur in London durchgeführt. Als erstes wurde deutlich, daß selbst während der Existenzphase des GLC eine dramatische Verringerung im industriellen, produzierenden Sektor stattgefunden hat, die auch nicht durch eine Ausweitung des Dienstleistungssektors aufgefangen wurde (Schaubild Nr. 2). Wenn man die historische Entwicklung berücksichtigt, wird deutlich, daß der industrielle Sektor Mitte der 50er Jahre auf seinen Höhepunkt anwuchs und danach beträchtlich zurückging (siehe Tabelle 8). Es herrschte die Überzeugung vor, daß eine solide Ökonomie, ob nun auf regionalem oder nationalem Niveau, einen dynamischen industriellen Sektor benötigt, um den Wohlstand zu produzieren, mit dem dann Dienstleistungen finanziert werden können. In London muß darüber hinaus die starke Dominanz des Finanzkapitals über das industrielle Kapital berücksichtigt werden. Diese Vormacht wird am deutlichsten durch den Schwung demonstriert, mit dem London zur »Finanzhauptstadt der Welt« mit einer Konzentration auf den internationalen Devisenhandel und der Möglichkeit, »versteckte Gewinne« verschiedenster Art unterbringen zu können, wurde. Es war notwendig, diese Veränderungen im weiteren Rahmen des südostenglischen Raumes zu untersuchen und sich nicht nur auf das Gebiet des GLC zu beschränken (Tabelle 9). Hieraus wurde eine Analyse der verschiedenen industriellen Sektoren entwickelt und im GLEB wurde eine »Industrie-Strategie-Abteilung« gebildet, die für einzelne Branchen und Unternehmen Sanierungs- und Restrukturierungsmaßnahmen entwickeln sollte, um letztendlich eine Renaissance in diesen Produktionsbereichen herbeizuführen. In einigen Fällen, wie z.B. in der Möbelindustrie, wurde der Versuch gemacht, dieses Vorgehen auf mehreren Ebenen zu verankern, durch:

1. einen Zusammenarbeitsvertrag zwischen den Unternehmern der Branche und einer Verbindung zu der allgemeinen Einkaufspolitik der öffentlichen Hand.
2. Finanzierung und Kauf einiger wichtiger Schlüsselunternehmen durch den GLEB selbst.
3. Eine vom Design bestimmte Produktionspolitik, in der der Branche neue Produktvorschläge geliefert werden und zentrale Anlagen durch ein Londoner Institut für Möbeldesign aufgestellt wurden, die die Unternehmen der Möbelbranche mit kreativen Designvorschlägen belieferten und durch Einsatz eines computergestützten Designs verstärken konnten.
4. Verbesserte Produktionsmittel, mit denen die Produktivität erhöht werden konnte, und mit denen man gleichzeitig auf die Fähigkeiten und den

Einfallsreichtum der in der Branche Beschäftigten aufbauen konnte. Ein Beispiel dafür war der Einfall eines Handwerkers als Sonderanfertigungen und Auftragsproduktionen entworfene Möbelstücke durch ein flexibles maschinelles Verfahren auch im generalisierten Arbeitsgang (und falls gewünscht auch im großen Umfang) herstellen zu können. Solche Branchenstrategien wurden auch für die Nahrungsmittelindustrie, die Unterhaltungsindustrie, die KFZ-Zulieferindustrie, die Instrumentenbranche und den Hochtechnologiesektor entwickelt. In einigen Fällen war diese Planung spezifisch an bestimmten Stadtteilen Londons ausgerichtet. So wurde z.B. in West-London, wo sich der Maschinen- und Gerätebau in der Krise befand, eine kombinierte Branchen- und Regionalstrategie entwickelt, um neue Produkte an den Markt zu bringen und gleichzeitig neue Technologien einzuführen (insbesondere Mikroelektronik), mit denen an in der Region schon vorhandene Qualifikationen und Ausbildungsniveaus angeknüpft werden konnte. Ein Beispiel für solche neuen Produkte ist ein großräumiges Verlade- und Transportfahrzeug mit einem selbststeuernden Bremskontrollsystem und fortgeschrittener Mikroelektronik zur Kontrolle des motorischen und elektronischen Betriebes. Um die Kenntnisse der im Raum West-London Beschäftigten in die Restrukturierungspläne einbeziehen zu können, wurden dreitägige öffentliche Anhörungen veranstaltet, an denen Gemeindevertreter, lokale Institutionen und Ausschüsse teilnahmen. Als Folge dieser Diskussionen wurde dann ein Sanierungsplan für West-London erstellt. Auf diese Art und Weise wurde nach und nach für alle Londoner Regionen eine neue Industriestrategie entwickelt, die in einem 500-seitigen Gutachten zusammengefaßt wurde.

Regionalpolitik kann aber dann letztendlich nur erfolgreich sein, wenn ihr eine landesweite Strukturpolitik entspricht. Deshalb wurden ständig zwischen der neuen Londoner Strukturpolitik und der landesweiten Entwicklung Vergleiche durchgeführt (Tabelle 10). Die regionale und nationale Politik mußte darüber hinaus in einen internationalen Rahmen eingepaßt werden. Eine Anzahl von Plänen wurde im GLC entwickelt, um diese Einpassung zu gewährleisten; die Londoner Regionalregierung schuf dazu eine Agentur zur Abwicklung von Handelsbeziehungen mit Ländern der Dritten Welt (mit dem Namen »TWIN-Trading«, Gesellschaft für gegenseitige und gleiche Handelsbeziehungen). Diese Organisation versucht, Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den Dritte-Welt-Ländern aufzubauen und Produkte und Dienstleistungen auf der Basis einer gegenseitigen Nicht-Ausbeutung zu liefern. Diese Lieferung von Produkten und Dienstleistungen wird unter Umgehung des internationalen Bankensystems auf der Basis eines internationalen Tauschhandels abgewickelt. In der Zusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt können diese langfristig ihre Agrarproduktionen im Austausch für Fabrikanlagen und Maschinen, die sie als Teil ihrer

langfristigen volkswirtschaftlichen Entwicklung benötigen, abgeben. In einigen Fällen brauchen die Länder der Dritten Welt gebrauchte Fabrikationsmaschinen, deren Instandsetzung wiederum in London selbst Arbeitsplätze für ungelernte und gelernte Monteure und Techniker schaffen würde und die darüber hinaus, durch Erarbeitung eines Ausbildungsprogramms für Techniker aus den Dritte-Welt-Ländern, selbst zu einer Anhebung des dortigen Qualifikationsniveaus führen würde.

Regionalvermögen

Um diese Regionalpolitik für London umzusetzen, war es notwendig, dafür zu sorgen, daß die Vermögenswerte Londons voll eingesetzt werden konnten. In der Regel wird unter Vermögenswerten festgelegtes Kapital und zur Verfügung stehende Finanzmittel verstanden. Die neue Londoner Regionalpolitik betonte demgegenüber, daß der wichtigste Vermögenswert jeder Region in der Ausbildung, dem Einfallsreichtum und der Kreativität ihrer Bevölkerung liegt. Für London bedeutet das eine verstärkte Heranziehung von menschlicher Kompetenz, menschlichen Fähigkeiten und Gewandheiten. Einerseits fand sich diese in den Institutionen des Bildungs- und Wissenschaftsbetriebes und andererseits in den praktischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Bevölkerung. Im Fall der Erstgenannten richtete der GLEB seine inzwischen international berühmt gewordenen Technologie-Netzwerke ein. Darunter versteht man die Organisation, in denen die maschinellen Anlagen und humanen Komponenten der Universitäten und technischen Fach- bzw. Hochschulen mit den Fertigkeiten und dem Einfallsreichtum von »Normalbürgern« gekoppelt werden. In London gibt es fünf Netzwerke, zwei arbeiten stadtteilgebunden und drei produktorientiert, nämlich ein Energienetzwerk, ein Transportnetzwerk und ein Netzwerk, das sich mit neuen Technologien beschäftigt. Jedes Netzwerk hat eine Hauptstelle und eine Reihe von Werkstätten und Büros, in denen die Bevölkerung an der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen mitarbeiten kann. In jedem Netzwerk gibt es für die Werkstätten mindestens viermal so viel Platz wie für die Büros (denn alles, was mit lokaler Verwaltung zu tun hat, steht in der Gefahr, sehr schnell zum Papierkrieg und Berichtsfetischismus auszuarten, ihm sollte von vorneherein ein Riegel vorgeschoben werden). Die Gebäude der jeweiligen Netzwerke befinden sich zwar in unmittelbarer Nähe zu einer Universität oder Technischen Fach- bzw. Hochschule, aber nie auf dem Gelände der Universität selbst. Denn eine Universität wird von den Arbeitslosen, den nicht theoretisch ausgebildeten Bürgern und den ethnischen Minderheiten als Bedrohung empfunden (viele Studenten empfinden wohl ebenso, haben aber zum gegen-

wärtigen Zeitpunkt keine Alternative). Diese räumliche Nähe macht es den Akademikern und der Bevölkerung möglich, sich quasi auf »neutralem Grund« zu treffen. In jedem Netzwerk gibt es fünf oder sechs Technologen, Naturwissenschaftler und Ökonomen, die ihre theoretischen Kenntnisse mit dem Wissen der Bürger in Beziehung setzen und so neue Fertigkeiten vermitteln und verstärken können, um so neue Produkte und Dienstleistungen auf den Weg zu bringen. Das Ergebnis dieser Anstrengungen ist die Einrichtung einer Produktbank mit zur Zeit ungefähr 5.500 Produkten (ein Produkt kann in diesem Zusammenhang eine Idee oder ein Konzept bedeuten, schon als Prototyp existieren oder sogar schon in kleinen Mengen vorhanden sein, bzw. produziert werden).

Die Technologienetzwerke liefern auch vielfältige Variationen eines Technologietransfers von den Universitäten und technischen Hochschulen in sinnvolle Industrieproduktion. Sie sind gleichzeitig auch ein Weg, um sozial nützliche Produkte, die verschiedenste im Großraum London bestehende gesellschaftliche Bedürfnisse besser als bisher befriedigen könnten, zu planen und operationalisierbar zu machen. Der Bevölkerung die Möglichkeit zu geben, ihrer Kreativität und ihrem Wissen am Arbeitsplatz freien Lauf zu lassen (zum Beispiel im Produktionsablauf, im Schulungsbereich oder in anderen Bereichen) ist ein weiteres Mittel, die Vermögenswerte Londons einzusetzen. Um dies erreichen zu können, hat der GLEB das Konzept des »Unternehmensplans«, das folgende Schlüsselemente enthält, entwickelt:

1. Die Hauptziele des Unternehmensplans liegen in der Steigerung der Kontrollmöglichkeiten der Arbeitenden über ihre Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und die Gesamtorganisation und -planung des Unternehmens. Der Plan muß klar von Vorschlägen zur »industriellen Mitbestimmung«, die in der Theorie auch von der derzeitigen konservativen Regierung unterstützt werden und als Mittel gedacht sind, die Kontroll- und Herrschaftsfunktionen des Managements zu stärken und nicht zu beschränken und die kollektive Stärke der Gewerkschaften zu schwächen, unterschieden werden. Die Vorschläge des GLC zur Unternehmensplanung waren demgegenüber darauf gerichtet, die Stärke und demokratische Tradition der Gewerkschaften als Bausteine einer neuen Industriepolitik zu nutzen, den Rahmen für die Tarifverhandlungen auszuweiten und so die Prinzipien der Demokratie aus dem politischen Raum in Bereiche der ökonomischen Planung zu übertragen.
2. Der GLEB nutzte seinen Einfluß als Verwalter von Investitionsfonds des Greater London Council, um das Konzept des Unternehmensplans durchzusetzen. GLEB hatte aber gleichzeitig darauf zu achten, daß die finanzielle Unterstützung nur solchen Unternehmen zugute kam, die ökonomisch überlebensfähig waren. Demokratie am Arbeitsplatz wird

somit zwangsläufig von den Gesetzen des Marktes oder von der Politik der Zentralregierung eingeschränkt und ist kein Ersatz für eine demokratische Kontrolle über ökonomische Entscheidungen auf dem nationalen Niveau. Eine weitere Beschränkung bestand in der Struktur der Firmen, in die GLEB (als lokale, mit äußerst begrenzten Mitteln in der verheerenden Londoner Wirtschaftsstruktur arbeitende Organisation) investieren konnte. Die meisten dieser Firmen arbeiteten in Krisenbranchen, in denen eine hohe Konkurrenz herrschte und Gewerkschaften fast gar nicht oder nur schwach vertreten waren. Die katastrophale Lage in diesen Branchen mit meist mittelgroßen Firmen war auch durch das Versagen des Managements mitverursacht worden. Für GLEB bestand die Schwierigkeit darin, eine kurzfristige Entspannung durch Rekrutierung anderer Betriebsleitungen oder durch die von den Beschäftigten selbst zu vollziehende Betriebsübernahme zu erreichen. Gerade in diesen Krisenbranchen war die Etablierung des Unternehmensplanes äußerst schwierig, aber das konnte natürlich kein Grund sein, solche Branchen zu vernachlässigen.

3. Diese Realität führte dazu, daß der erste Schritt, den GLEB oft machen mußte, in der Etablierung von Gewerkschaften in diesen Betrieben bestand. Die nächsten Schritte umfaßten dann eine Verbesserung und Anpassung der Löhne und Arbeitsbedingungen, die Einrichtung von kollektiven Verhandlungsstrukturen und die Einrichtung eines Schulungsprogramms (sowohl für die Belegschaft als auch für das Management). Die von GLEB gleichfalls durchgesetzten Garantieerklärungen der Unternehmensleitungen, die der Belegschaft uneingeschränkten Zugang zu Informationen über ihr Unternehmen verschafften, waren ein weiterer Bestandteil dieser Politik. Dieses Vorgehen lieferte die Grundlage, auf der das Konzept des »Unternehmensplans« aufgebaut und weiter entwickelt wurde. Dies wiederum schloß innerbetriebliche Diskussionen und Verhandlungen, die weit über die traditionellen Gegenstände von Tarifverhandlungen hinausgingen, ein. In das kollektive Verhandlungsrecht von Belegschaften und Gewerkschaften wurden auch Fragen von Gleichstellung und Chancengleichheit einbezogen.
4. Die Finanzierungsabkommen mit GLEB enthielten eine Verpflichtungserklärung, einen solchen Plan auszuführen. Einige Pläne wurden in der Vergangenheit als formell rechtsverbindliche Dokumente abgefaßt. Doch die Vorstellung, Unternehmenspläne könnten mit einem Schlag erreicht werden, wurde schon zu einem frühen Zeitpunkt von GLEB aufgegeben; Unternehmensplanung wird nun eindeutig als fortlaufender Prozeß, der einen hohen Grad des Experimentierens umfaßt, verstanden. Andere Methoden sind entwickelt worden, um sowohl die Einbeziehung der Belegschaft in Entscheidungsprozesse über Produktion,

Finanzierung und Kalkulation und zukünftige Planungen als auch über Fragen, die traditionellerweise eher in den Bereich der Tarifverhandlungen gehören, zu gewährleisten. Dies beinhaltet eine Umwandlung in genossenschaftliche Strukturen ebenso wie die Wahl von Belegschaftsvertretern in den Aufsichtsrat und/oder andere Leitungsgremien, die Bildung von verschiedenen Kommissionen mit Vertretern der Belegschaft und der Leitung, in denen der Unternehmensplan behandelt wird, usw.

5. Zugegebenermaßen sind die vom GLEB durchgesetzten Verbesserungen von fast zwangsläufiger Begrenztheit. Aber wir glauben, daß das Projekt der Unternehmensplanung ein notwendiger Schritt in Richtung auf eine Demokratisierung des Arbeitsplatzes war; hier wurden Erfahrungen gemacht und auch Lehren gezogen, auf die eine zukünftige nationale Politik aufbauen kann.

Bescheidene Erfolge

Aus dem oben geschriebenen könnte der falsche Eindruck entstehen, daß diese Entwicklung eine große positive Wirkung auf die Strukturprobleme im Raum London gehabt hat. Zuerst soll berücksichtigt werden, daß die Finanzierungsmittel, die für die Schaffung von Arbeitsplätzen zur Verfügung standen, nur 32 Mio. Pfund im Jahr betrugen, dies sind 3 Pfund pro Einwohner in der Region Groß-London. Dies ist nicht mehr als Kleingeld, wenn man es mit den Summen vergleicht, die den multinationalen Firmen zur Verfügung stehen. Die eigentliche Bedeutung der Restrukturierungsprogramme lag nicht so sehr in den tatsächlich erreichten Strukturveränderungen, sondern eher in der beispielhaften Demonstration, was an Industriepolitik möglich wäre, wenn ausreichende Mittel von der Zentralregierung bereitgestellt würden. Es konnte gezeigt werden, daß Arbeitsplätze in London mit 60% der Kosten, die die Gesellschaft für einen Arbeitslosen aufbringen muß, geschaffen werden können. 4.000 sinnvolle Arbeitsplätze sind entstanden, aber auch hier muß berücksichtigt werden, daß im Falle z.B. einer Schließung des Ford-Zweigbetriebes in Dagenham mehr Arbeitsplätze auf einen Schlag vernichtet würden, als durch GLEB in den letzten drei Jahren eingerichtet werden konnten. Das Projekt hat die Möglichkeit geschaffen, Produkte und Dienstleistungen unter dem Aspekt ihres Gebrauchswertes statt wie bisher ihres Tauschwertes zu betrachten. Es hat gezeigt, welches Potential für die Öffnung eines großen gesellschaftlichen Marktes besteht und es hat gleichfalls deutlich gemacht, daß es Alternativen zum derzeitigen Anwachsen der strukturellen Arbeitslosigkeit und zum Verfall der Innenstadtbezirke gibt. Es war verbunden mit einer umfassenden Kampagne gegen Diskriminierung jeder Art, mit der Problematik der

Art und Weise unserer heutigen Produktion, mit neuen Formen von Schulung und Ausbildung, die in den nächsten Jahren allgemein eingeführt werden müssen, mit der Diskussion über die Qualität des innerstädtischen Transportwesens und insbesondere mit dem Nachweis, welche Chancen ein großangelegtes Arbeitsbeschaffungsprogramm hätte, das durch eine Strategie der infrastrukturellen Entwicklung (einhergehend mit einem großen Wohnungsbauprogramm, neuen Energiesystemen für die Städte, einem Wachstum im Bereich der Gesundheitsdienste und einer Ausweitung von Ausbildungsmöglichkeiten für die ganze Bevölkerung) bestimmt würde.

Nachsatz:

Weil der GLC diese Politik gegen Arbeitslosigkeit und für Industriereform betrieben hat, beschloß die Thatcher-Regierung seine Abschaffung und die Auflösung aller anderen städtischen Selbstverwaltungen in Großbritannien.

Anmerkungen

- 1 Charles Booth, 1840-1916, englischer Reeder und Sozialreformer, der wichtige Untersuchungen zur Lage der arbeitenden Bevölkerung in Großbritannien durchführte und zu einem Begründer der statistischen Methoden in der Sozialwissenschaft wurde. Hauptwerk: »Life and Labour of the People in London«, 17 Bände, 1889-1903 (Anm. d. Übers.).
- 2 Lucas Aerospace, ein britischer Luftfahrtkonzern, dessen Belegschaft in den 70er Jahren führend in der Erarbeitung eines technologischen Alternativplans beteiligt war, es wurden z.B. entwickelt: kollektive Solarheizsysteme, künstliche Nieren, ein Laufapparat für Kinder, die an Spina bifida erkrankt sind, ein Straßenschienenbus u.a. mehr. Der Autor dieses Beitrags, Mike Cooley, war einer der Hauptinitiatoren des Alternativplans und Chefkonstrukteur bei Lucas Aerospace (Anm. d. Übers.)

Aus dem Englischen übersetzt von Thomas Noetzel.

Tabelle 1: Arbeitslosenquote in Groß-London

Ethnische Herkunft	Männer		Frauen		Gesamt	
	‰		‰		‰	
	1979	1981	1979	1981	1979	1981
Afrika/Karibik	9	18	14	13	11	16
Indien/Nepal/Pakistan/Bangladesch	3	12	9	13	5	12
Andere*	3	7	4	7	3	7
Gesamtbevölkerung	3	8	4	7	4	8

* »Andere« bedeutet hier sowohl die weiße Bevölkerung Großbritanniens als auch europäische Einwanderer.

Tabelle 2: Beschäftigung und ethnische Herkunft, Groß-London, 1981

	Afrika, Karibik		Indien, Pakistan, Nepal, Bangladesch		Andere		Gesamt	
	M	F	M	F	M	F	M	F
	‰	‰	‰	‰	‰	‰	‰	‰
Akademiker, Unternehmer, leitende Angestellte	4	3	20	6	26	9	25	9
Andere Nicht-Handarbeiter	8	51	25	56	23	60	22	59
Facharbeiter	49	3	36	12	30	4	31	5
angelernte und ungelernete Arbeiter	38	41	19	27	18	24	18	25
Sonstige	1	1	0	—	4	3	4	3
jeweilige Gesamtbevölkerung (in tausend = 100 ‰)	65	65	93	47	1,617	1,168	1,776	1,280

Hinweis: Der hohe Anteil von Frauen in der Gruppe der »Nicht-Handarbeiter« erklärt sich durch den hohen Frauenanteil im Bürobereich.

Tabelle 3: *Arbeitsbeschaffungsprojekte für ethnische Minderheiten*

Projektarten	Zahl der	geschaffene oder gesicherte Arbeitsplätze	Investitionen durch GLEB in tausend Pfd.
Firmen im Besitz von Angehörigen einer ethnischen Minderheit	19	151	797
durch LCEB finanzierte ethnische Kooperativen	22	93	264
durch GLEB finanzierte ethnische Kooperativen	11	73	389
durch die Technologie-Abteilung angeregte Firmenneugründungen	3	3	n.a.
durch die Technologie-Netzwerke angeregte Neugründungen	8	n.a.	n.a.
Projekte im Bereich Unterhaltungsindustrie	3	n.a.	66
LCEB-Projekte, die auf Finanzmittel warten	10	40	166
Gesamt	76	360	1.682

Hinweis: In anderen von GLEB unterstützten Firmen betrug die Zahl von für Angehörige der ethnischen Minderheiten geschaffenen oder geretteten Arbeitsplätze 349.

Tabelle 4: Die hundert größten Arbeitgeber in London, 1978

Öffentlicher Sektor	Beschäftigte	Privater Sektor	Beschäftigte
lokale Verwaltungen, 29 Stadtteile von London	245.891	Ford	30.855
Zentralverwaltungen	99.237	Thorn EMI	22.273
GLC	94.508	Marks and Spencer	13.275
Öffentlicher Nahverkehr	56.910	Sainsbury	12.035
Gesundheitsdienst	44.899	Lloyds Bank	10.941
Luftfahrtgesellschaft (BA)	43.010	London Co-op	10.386
Post	36.460	Nat. West Bank	10.272
Eisenbahn	32.148	Barclays Bank	6.805
Städt. Polizei	31.855	Mirror Newspapers	6.031
BBC	18.268	Midland Bank	6.031
Energie (o. Elektrizität)	15.765	RACS	5.812
Elektrizität	10.192	STC	5.693
Hafen	5.551	Boots	5.634
		Express Newspapers	5.544
		Shell	5.480
		Trusthouse Forte	5.359
		Unigate	5.330
		Plessey	5.288
		Cleaners Ltd	5.246
Gesamt	677.784	Gesamt	178.348

Hinweis: Im privaten und öffentlichen Sektor waren bei den hundert größten Arbeitgebern insgesamt 856.132 Personen beschäftigt, davon 79% im öffentlichen und 21% im privaten Sektor.

Tabelle 5: Anteil von Behinderten am Personal von lokalen Gemeindeverwaltungen im Raum Groß-London, Januar 1986

Gemeinden	Registrierte Behinderte	%	Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr
Barking	45	0,8	0
Barnet	48,5	0,5	- 6,5
Bexley	26	0,5	-12
Brent	102	1,2	+ 4
Bromley	23	0,2	0
Camden	140	1,8	+ 1
Corporation of London	43	1,6	0
Croydon	146	2,0	- 6,5
Ealing	40,5	0,4	-14,5
Enfield	82	0,9	+ 1
Greater London Council	382	0,4	0
Greenwich	63	1,0	+ 4
Hackney	82	1,0	+45
Hammersmith	23	0,5	0
Haringey	82	0,8	- 2
Harrow	33	0,5	- 3
Havering	83	1,2	0
Hillingdon	81	1,0	0
Hounslow	52	0,7	0
Islington	62	1,0	0
Kensington and Chelsea	28	0,9	+ 1
Kingston upon Thames	28	0,5	- 9
Lambeth	85	0,8	+16
Lewisham	130	2,0	+ 8
Merton	39	1,0	+ 6
Newham	394	3,7	- 3
Redbridge	42	0,7	0
Richmond upon Thames	13	0,3	- 5
Southwark	96	1,3	- 3
Sutton	16	0,4	- 1
Tower Hamlets	49	1,0	-11
Waltham Forest	72	0,9	0
Wandsworth	36	0,8	- 7
Westminster	41	0,8	- 3

Tabelle 6: Verteilung der Genossenschaften nach Wirtschaftsbereichen (jeweils in %)

	Bauwirtschaft	Prod. Gewerbe	Dienstleistungen	Verkehr	Einzelhandel
Greater London	38	18	42	14	16
Home Counties	—	9	6	14	—
S. Wales & S. West	12	3	10	29	10
W. Midlands	13	9	4	—	13
E. Midlands & E. Anglia	12	12	8	—	6
North	13	6	13	29	13
North East	—	15	10	—	6
N. Wales & N. West	—	9	6	14	16
Scotland	12	18	2	—	19
N. Ireland	—	—	1	—	—
Total	100	100	100	100	100

Tabelle 7: Regionale Verteilung der Arbeitergenossenschaften

Distrikt	%
Greater London	29
Home Counties	9
S. Wales & S. West	11
W. Midlands	7
E. Midlands & E. Anglia	7
North	10
North East	6
N. West & N. Wales	11
Scotland	8
N. Ireland	1
Total	100

Tabelle 8: *Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur in London, 1861 - 1981 (in tausend)*

	1861	1921	1951	1971	1981
Maschinenbau, Investitionsgüterindustrie	469	1.053	1.523	1.049	671
Bauindustrie	98	147	283	196	163
Transport + Kommunikation	138	347	420	440	373
Einzel- und Großhandel	139	535	599	525	477
Versicherungen, Finanzen, Banken	34	110	187	404	463
Öffentliche Verwaltung, Militär	45	210	317	334	315
akademische, fundierte, private, profitorientierte Dienstleistungsberufe	74	207	365	508	601
Erziehungs- und Gesundheitswesen	—	—	—	392	424
Alle Dienstleistungen	903	2.090	2.743	2.622	2.636
Alle Beschäftigten	1.479	3.216	4.288	3.939	3.528

Tabelle 9: *Veränderungen in der Beschäftigungslage 1971-1981 und die zukünftige Entwicklung 1980-1990*

	1971 - 1981		1980 - 1990	
	London	SE*	London	SE
Land, Forstwirtschaft, Fischerei	+ 1,5	-18,2	0,0	-16,6
Bergbau	+ 2,8	-0,1	+ 0,4	+ 0,3
Nahrungsmittel/Tabak	-39,3	-6,7	-29,9	-6,0
Kohle und Ölprodukte	+ 0,4	-1,5	-2,1	-2,0
Chemie	-17,4	-1,7	-27,7	+ 9,9
Metallerzeugung	-12,4	-5,4	-5,1	-3,1

	1971 - 1981		1980 - 1990	
	London	SE*	London	SE
Maschinenbau	-30,3	-31,4	-23,4	-28,4
Geräte- und Instrumentenbau	-16,5	-3,2	-8,5	-8,5
Elektroindustrie	-59,7	+19,3	-12,4	-3,3
Schiffbau	-3,8	-11,5	-1,0	+1,6
KFZ	-16,2	-34,7	-3,7	17,2
andere Metallindustrie	-31,3	-7,2	-29,1	-4,6
Textilien	-3,5	-4,1	-3,6	-4,1
Lederwaren	-48,3	-10,4	-17,0	-5,3
Glas, Ton, Ziegel	-9,2	+11,5	-3,6	-11,2
Holz und Möbel etc.	-19,6	-7,1	-17,8	+0,3
Papierindustrie, Verlage, Druckereien	-43,8	-12,4	-19,4	-2,5
andere herstellende Industrie	-27,9	-12,0	-10,8	-24,0
Bauindustrie	-33,1	+14,3	-31,9	+15,1
Gas, Elektrizität, Wasser	-19,7	+0,4	-23,0	+1,9
Transport und Kommunikation	-65,9	+25,4	-73,2	+15,6
Einzel- und Großhandel	-54,1	+91,2	-89,8	+48,2
Versicherungen, Banken, Finanzen	+49,6	+84,9	+18,2	+69,1
akademisch fundierte, private Dienstleistungen, wissenschaftliche Dienste	+93,0	+176,4	+1,2	-48,6
verschiedene Dienstleistungen	+43,3	+129,7	-47,2	+152,2
öffentliche Verwaltung und Militär	-52,6	-39,8	+36,0	-37,9
TOTAL	-414,0	+345,7	-424,4	+91,3

*SE = die südöstliche Region Großbritanniens ohne London

Tabelle 10: Anteil von ausgesuchten Londoner Dienstleistungsbereichen an der britischen Volkswirtschaft, 1981

Bereiche	Zahl der Beschäftigten (in tausend)	% am britischen Gesamtaufkommen
Lufttransport	55	60
Gewerkschafts-, Unternehmensorganisationen	18	48
Dienstleistungen für Firmen wie: Management-Beratung, Marktforschung, Public Relation, privater Postbetrieb, private Arbeitsvermittlung, Sicherheitsagenturen etc.	66	41
Banken, Finanzen	162	35
private, profitorientierte akademische Dienstleistungen wie Architekten, Designer, Wirtschaftsprüfer, Psychologen etc.	47	28
Telekommunikation, Post	127	29
Computer, Großrechner	15	28
Versicherungen	60	27
Unterhaltungs- und Freizeitindustrie	107	25
Straßen- und Bahntransport von Personen	91	24
Zentralregierung	118	23
andere Transportgewerbe	98	20
Polizei, Justiz, Militär	77	20
Handel, Gaststätten, Kundendienste	688	17
Lokale Verwaltungen	103	16
Gesundheitswesen	204	16
Erziehung / Ausbildung	191	13
Forschung / Entwicklung	15	12
Alle Unternehmensdienstleistungen	347	33
Alle Dienstleistungen	2.663	20

II. Lokale Beschäftigungsinitiativen

Lokale Beschäftigungs Initiativen

Konzepte · Praxis · Probleme

Herausgegeben von
Udo Bullmann
Mike Cooley
Edgar Einemann

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

**Lokale Beschäftigungsinitiativen: Konzepte,
Praxis und Probleme/Udo Bullmann**
... (Hrsg.). (Verf. Jörg Bourgett ...). —
Marburg: SP-Verlag Schüren, 1986
ISBN 3-924800-36-7

NE: Bullmann, Udo:

SP-Verlag Norbert Schüren GmbH
Deutschhausstraße 31, 3500 Marburg
1. Auflage, Marburg 1986
Copyright © bei SP-Verlag, Marburg 1986
Alle Rechte vorbehalten

Satz: Roswitha Oswald u. Reinhard Stang, NPP, Neustadt
Druck: Fuldaer Verlagsanstalt, Fulda
Printed in Germany
ISBN 3-924800-36-7

Inhalt

Vorwort der Herausgeber	7
 I. Ansatzpunkte lokaler Alternativen der Beschäftigungspolitik	
<i>Udo Bullmann</i> Neokonservative Modernisierung und lokale Alternativen	10
<i>Johann Welsch</i> Gewerkschaftliche Programme und dezentrale Alternativen in der Beschäftigungs- und Technologiepolitik	27
<i>Mike Cooley</i> Politik für mehr Beschäftigung und Lebensqualität. Der strategische Gesamtansatz in London	47
 II. Lokale Beschäftigungsinitiativen	
<i>Bernhard Pollmeyer</i> Gewerkschaftliche Konzeptionen für eine aktive Beschäftigungspolitik am Beispiel Dortmund	74
<i>Gerd Lobodda / Heinz Pfäfflin</i> Gewerkschaftliche Regionalpolitik im Raum Nürnberg	92
<i>György Széll / Wilhelm Meemken</i> Arbeit und Wissenschaft e.V. - Arbeitnehmerorientierte Regionalförderung in Osnabrück	106
<i>Jörg Bourgett / Heiner Brülle</i> Auf dem Weg zu einer punktgesteuerten kommunalen Beschäftigungspolitik. Das Beispiel Wiesbaden	117
<i>Gerhard Grandke</i> Beschäftigungspolitische Initiativen und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betroffenen in Offenbach	138
<i>Hans Nauber</i> Arbeitsbeschaffungsprogramme und Qualifizierungsprojekte am Beispiel Hamburg	150
<i>Jürgen Sosna / Günther Dey</i> Netzwerk - Selbsthilfe. Fünf Jahre praktische Alternativen in Bremen	169

III. Umstellung von Technologien und Produkten

Edgar Einemann

Lokale Energieversorgung als politischer Prozeß:

Die Bremer Kontroverse 182

Matthias Kollatz / Joachim Wuttke

Neue Wege in der Abfallwirtschaft 195

Peter Wilke

Alternativen zur Rüstungsproduktion:

Betriebliche und regionale Ansätze 207

IV. Dezentrale Politik:

Begründungen und Begrenzungen

Dieter Eißel

Antithesen zum bürokratischen Kapitalismus 224

Hans-Ulrich Klose / Michael Müller

Selbstbestimmt arbeiten — freier leben.

Die Wiedergeburt der Genossenschaftsidee als
alternativ-ökonomischer Ansatz 243

Edgar Einemann

Anmerkungen zur begrenzten Reichweite

lokaler Alternativen 258

Die Autoren 263

Vorwort der Herausgeber

Die Situation in den westlichen Industrienationen ist seit mehr als 10 Jahren durch eine anhaltende Beschäftigungskrise gekennzeichnet. Die auf der zentralstaatlichen Ebene dominierende konservative Austeritäts- und Modernisierungspolitik trägt zur Verschärfung der Lage der Arbeitslosen, der Sozialleistungsempfänger und der unteren Einkommensgruppen der abhängig Beschäftigten bei. Die ökonomischen, ökologischen und sozialen Konsequenzen der Krise werden dort besonders deutlich, wo die Lebenswelt der Hauptopfer ist; die Probleme sind keine der Statistik und der Wettermeldungen aus der Bundesanstalt für Arbeit (»jahreszeitlich bedingter Anstieg der Arbeitslosigkeit«), sondern solche der konkreten Existenzbedingungen und sozialen Beziehungen in den untersten politischen Einheiten, in den Kommunen. Die Zuspitzung der Schwierigkeiten in vielen Städten und Gemeinden provoziert eine Situation, in der einem wachsenden kommunalen Handlungsbedarf eine abnehmende dezentrale Handlungsfähigkeit gegenübersteht und eine neue Diskussion darüber erforderlich ist, wie die verbleibenden politischen Spielräume optimal genutzt werden können.

Bei unterschiedlichen Ausgangsbedingungen im Detail ist die bundesrepublikanische Debatte um lokale Alternativen zum herrschenden Trend dabei stark beeinflusst durch das Beispiel britischer Städte, insbesondere der Stadtregierung von Groß-London und ihrer Auseinandersetzung mit dem Thatcher-Kurs. Gewerkschaften und alternative Gruppierungen, Sozialdemokraten und Grüne haben in den letzten Jahren ihre Bemühungen verstärkt, auch hierzulande die Chancen kommunalpolitischer Strategien zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation auszuloten und erste Schritte gegen die zentralstaatliche Spaltungs- und Ausgrenzungspolitik einzuleiten. Politische Erfahrungen mit unzureichenden Modernisierungs- und Abfederungsstrategien und der Druck sozialer Bewegungen bilden mittlerweile den Rahmen für eine Vielzahl von neuen stadtpolitischen und betriebsbezogenen Ansätzen (vgl. Kapitel I: Ansatzpunkte lokaler Alternativen der Beschäftigungspolitik).

Mit diesem Buch wollen wir einen Ausschnitt nicht nur der Diskussion, sondern auch erste Praxiserfahrungen aus unterschiedlichen Städten vorstellen. In einem zweiten Block kommen daher Ansätze zu Wort, die sich explizit als lokale Antworten auf die Massenarbeitslosigkeit verstehen (vgl. Kapitel II: Lokale Beschäftigungsinitiativen). Hier geht es sowohl um die Veränderung gewerkschaftlicher und staatlicher Strukturen (der Aufbau von

Know-How und von entsprechenden Verwaltungsstrukturen ist die Voraussetzung für sinnvolle Interventionen) als auch um Maßnahmen zur Schaffung von Beschäftigung und zur Qualifizierung von Erwerbslosen. Bei allen diesen Experimenten spielen qualitative gesellschaftliche Entwicklungsziele eine große Rolle: welche sozial und ökologisch sinnvollen Arbeiten sollen ausgeweitet, welche Felder der kommunalen Ver- und Entsorgung in Angriff genommen werden?

Ein dritter Block von Beiträgen lenkt den Blick auf eine Reihe von Feldern der dezentralen Reformpolitik, auf denen eine Mobilisierung von Betroffenen und kommunalen Ressourcen zur Verbesserung der Lebensqualität möglich ist; hier gehen Zukunftsvorstellungen in die konkrete Gestaltung von Technologien und Produkten ein, die einen anderen Fortschrittsbegriff andeuten: z.B. sanfte Energiepolitik statt Atomkraft, ökologische Abfallwirtschaft statt Müll- und Giftproduktion und sinnvolle Produkte statt Herstellung von Rüstungsgütern (vgl. Kapitel III: Umstellungen von Technologien und Produkten).

Der Band schließt mit Aufsätzen, die die Möglichkeiten dezentraler Politik noch einmal auf dem Hintergrund aktueller technologischer und ökonomischer Veränderungen aufgreifen und die Verbindung von zentralen und kommunalen Handlungsstrategien für die Perspektiven einer sozialistischen Reformpolitik thematisieren. Neben den Gestaltungsmöglichkeiten und dem exemplarischen Gehalt kommunaler Politik wird hier auch deren begrenzte Reichweite deutlich (vgl. Kapitel IV: Dezentrale Politik: Begründungen und Begrenzungen). Jeder lokale Anstoß für eine andere gesellschaftliche Entwicklungslogik, jedes gelungene kommunale Experiment muß sich notwendig an konservativen Vorgaben und Durchgriffen von übergeordneten Ebenen brechen. Linke Ansätze »von unten« verlangen damit dringend nach der Ergänzung durch eine soziale, demokratische und ökologische Politik auf nationalstaatlicher Ebene — sie können jedoch auch gerade ein Stück der Mobilisierung hierfür sein.

Bremen, im September 1986

Udo Bullmann
Mike Cooley
Edgar Einemann