

---

## Wie wütende Arbeiter ihre Macht organisieren können

Rezension von: AngryWorkers (2022).  
 Class Power! Über Produktion und  
 Aufstand. Münster, Unrast Verlag.  
 528 Seiten. Taschenbuch. 24,70 EUR.  
 ISBN 978-3-89771-170-9.

---

„Class Power!“ dokumentiert die politische Arbeit der *AngryWorkers* – eines Kollektivs in der Peripherie West-Londons. Das Buch ist thematisch vielfältig, man findet darin die Beschreibung ihrer konkreten Organisationsarbeit, detaillierte Studien der Arbeitsprozesse in den Betrieben oder allgemein politische Überlegungen, wie eine nachhaltige Beschäftigtenmacht aufgebaut werden kann. Je nach Interessenschwerpunkt können sich Leser:innen auf einzelne Teile des 528 Seiten starken Werkes fokussieren und erhalten trotzdem ein Verständnis des inhaltlichen Gesamtzusammenhanges.

Aufgrund der perspektivischen Bandbreite des Buches, in dem jeder Abschnitt für sich eine gesonderte Besprechung verdienen würde, konzentriert sich der folgende Text auf das spezifische Verständnis gewerkschaftlicher Klassenpolitik, welches die Gruppe formuliert.

Von dieser Klassenpolitik geben die Autor:innen gleich zu Beginn einen atmosphärischen Eindruck. Sie beschreiben, warum sie in das Industrie- und Gewerbeviertel *Greenford* in West-London zogen. *Greenford* ist ein Teil des westlichen Korridors von London, in dem zehntausende Arbeiter:innen in der Warenverteilung und Lebensmittelverarbeitung beschäftigt sind. Mehr als die Hälfte der Lebensmittel, die die Be-

völkerung Londons konsumiert, wird in diesen Vierteln verarbeitet, abgepackt und ausgeliefert. In unmittelbarer Nähe zum Flughafen Heathrow mit weiteren 80.000 Beschäftigten manifestiert sich ein logistischer Knotenpunkt. Hier liegen die „logistischen Nervenenden der Stadt“, die räumliche Konzentration potenzieller Beschäftigtenmacht („London ist abhängig von den Logistikparks seiner Vororte“). Auf der politischen Landkarte der Londoner Linken scheint *Greenford* aber nicht auf. „Welch ein Kontrast: Auf der einen Seite die strategische Lust, sich auf dieses potenzielle Juwel einer Arbeiterbewegung einzulassen; auf der anderen Seite die eingerosteten und abgehobenen Debatten der Labour Party mit ihren internen Machtkämpfen. Viele Londoner Linke sind vor allem an Letzterem interessiert.“ Die Autor:innen stellen dazu eigene Überlegungen an und führen es auf die soziale Basis der Londoner Linken zurück, die sich vor allem aus Freischaffenden, Studierenden und akademisch geprägten Milieus rekrutiert und dadurch weitgehend den lebensweltlichen Bezug zu den Arbeiter:innenmilieus verliert, wohl aber für sie spricht. „Wir kamen zu dem Schluss, dass es einer Klassenpolitik bedurfte, die stärker im Alltagsleben der Arbeiter\*innen verankert ist. Nur so lassen sich Strategien entwickeln, die auf konkreten Erfahrungen am Arbeitsplatz und in Arbeitervierteln aufbauen.“

Hier wird ein spezifisches Verständnis von Klassenpolitik deutlich: Eingebettet in die Alltagsrealität der Lohnabhängigen unterscheidet sich diese Sicht von Vertretungsmodellen, in denen gewerkschaftspolitische Entscheidungen losgelöst von den Mitgliedern getroffen werden. Mit Blick auf gewerkschaftliche Klassenpolitik ist das Buch

insbesondere eine Kritik an konsensual-korporatistischen Modellen, in denen Beschäftigte durch bürokratisierte Gewerkschaften vertreten werden. Strukturell kritisieren die Autor:innen, dass diese Formen von Gewerkschaft am erzeugten Profit partizipieren, aber den grundlegenden Ausbeutungscharakter durch kapitalistische Lohnarbeit nicht hinterfragen – sofern diese Lohnarbeit sozial abgesichert ist. Organisationell übersetzt sich das in eine von der Belegschaft abgehobene Funktionär:innenschicht, die auf der betrieblichen Ebene um gute Beziehungen zum Management bemüht ist – oftmals auf Kosten peripherer Segmente der Arbeiter:innenschaft, wie beispielsweise Zeitarbeiter:innen. Gleichzeitig kritisieren die Autor:innen auch syndikalistische Ansätze, also all jene Gewerkschaftsformen, die im Gegensatz zu den Vertretungsmodellen konsensual-korporatistischen Schlags die unmittelbare Mitbestimmung in das Zentrum des gewerkschaftspolitischen Handelns rücken. Diese syndikalistischen Ansätze neigen in der politischen Praxis oft dazu, die Selbstbestimmung von Arbeiter:innen über direkte Aktionen derart auf ein Podest zu heben, dass sie darüber die politische Analyse vergessen und im Ergebnis eine einheitliche Klassenlinie unterlaufen.

Das Gegenüber von basisdemokratisch organisierten Gewerkschaften, die einen Hang zur direkten Aktion haben, und klassischen Gewerkschaften, die mehr auf das Aushandeln von Kompromissen setzen, besteht seit der Organisierung von Arbeiter:innen mit Beginn der Industrialisierung. Im Fall von „Class Power!“ wird dieser Gegensatz am Beispiel des logistischen Nadelöhrs Londons aktuell. Die Autor:innen grenzen sich dabei von beiden

Ausprägungen ab. Zum einen unterscheidet sich der Ansatz der Angry Workers einer unabhängig organisierten Arbeiter:innenbewegung von Vertretungsmodellen, weil diese die unmittelbaren Interessen von Beschäftigten nicht konsequent wahrnehmen, artikulieren und durchsetzen. Zum anderen orientieren sich die Autor:innen nicht an syndikalistischen Formen, die an den unmittelbaren Forderungen ihrer Mitglieder orientiert sind, sondern an einem Modell der Klassengewerkschaft, das diese Forderungen konsequent mit einer politischen Strategie einer Einheit der Arbeiter:innenklasse zusammendenkt. „All das klingt großartig. Wir bauen Basisgewerkschaften auf und bilden Arbeitermacht! Wenn es nur so einfach wäre ...“

Um Gewerkschaftspolitik zu beforschen und aus der Kritik den eigenen politischen Zugang zu artikulieren, begaben sich mehrere Mitglieder der Angry Workers in die betrieblichen Realitäten von Greenford. Sie fuhren Gabelstapler in Lagerhäusern, verpackten Hummus oder lieferten Essen aus. Aus dem Eintauchen in die verschiedenen betrieblichen Realitäten ergeben sich bei der Lektüre zahlreiche Einblicke, zum Beispiel in subtile Arbeitskämpfe ohne Beteiligung der formal vertretenden Gewerkschaft oder die Beziehung zwischen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Management. Dabei arbeiten die Autor:innen das kooperative Verhältnis zwischen diesen heraus, das bisweilen dazu führt, dass gewerkschaftliche Vertrauensleute um eine stabile Zusammenarbeit mit dem Management bemüht sind und deshalb inoffizielle Aktionen in vielen Fällen nicht unterstützen.

Man erfährt in dem Buch einiges über die Organisierungskampagne der

Angry Workers. In diesem Teil finden Leser:innen eine dichte Beschreibung industrieller Arbeitsprozesse, beispielsweise in der Lebensmittelverarbeitung. Man spürt die Bandgeschwindigkeit, fühlt die Hierarchien und die niedrigen Löhne, hört den Lärm und bekommt dadurch ein Verständnis für die Isolation, in der sich die hunderten Arbeiter:innen befinden, obwohl sie in derselben Halle stehen. Erste Organisationsversuche (z.B. über Flug- oder Mitteilungsblätter) fruchteten nicht, daher wandten sich einige der Angry Workers der Gewerkschaft zu und wurden Vertrauenspersonen. Da die Gewerkschaft nur für Festangestellte zuständig ist, sind die zahlreichen Zeitarbeiter:innen außerhalb des gewerkschaftlichen Vertretungsradius. Es sind aber die Zeitarbeiter:innen an der betrieblichen Peripherie, die die unangenehmen Tätigkeiten machen müssen und für die keine Lohnerhöhungen durchgeföhrt werden. Die Konsequenz ist eine hohe Fluktuation in diesem Segment, klassenpolitisch manifestiert sich eine Spaltung innerhalb der Belegschaft, die von der Gewerkschaft hingenommen wird.

Dabei spielt das restriktive britische Gewerkschaftsrecht eine große Rolle. Gewerkschaften haben in den Betrieben oftmals keinen großen Rückhalt, und der Weg zur betrieblichen gewerkschaftlichen Anerkennung ist lang und zäh. Um als Gewerkschaft in einem Betrieb formal anerkannt zu werden, muss mehr als die Hälfte der Belegschaft für diese Gewerkschaft stimmen, und ein Zehntel muss Gewerkschaftsmitglied sein. Daher dauert es oftmals viele Jahre, bis eine formale Gewerkschaftsvertretung in einem Betrieb Fuß fassen kann, sofern sie den Anerkennungsprozess überhaupt be-

steht. Politisch ziehen die Angry Workers daraus den Schluss, dass gerade das Fehlen einer offiziellen Anerkennung es Arbeiter:innen leichter macht, direkte Maßnahmen wie z.B. einen Streik durchzuführen, weil sie nicht den formalen Vorgaben (Streikbeschluss etc.) entsprechen müssen.

In diesem Sinne müsste eine Klassengewerkschaft selbstorganisiert sein, einen klaren Fokus auf den entsprechenden Betrieb haben und kollektive Aktionen in den Mittelpunkt einer weniger an formal institutionellen Vorgaben orientierten gewerkschaftlichen Klassenpolitik rücken. Zwischen Vertretungsmodellen und syndikalistischen Formen sehen die Autor:innen Klassengewerkschaften mit den Säulen „militante“ Organisator:innen in den Betrieben und Selbstorganisation der Belegschaft. Neue Formen von Beschäftigtenmacht angesichts sich vertiefender neoliberaler Umstrukturierungen sind möglich. Dabei braucht es aber auch eine über den Betrieb hinausgehende Transformationsperspektive, die die zielgerichtete Organisation vielfältiger Gruppen einschließt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Angry Workers viel Zeit und Energie in ihre Gewerkschaftsarbeit steckten und aus dieser Arbeit heraus eine fundierte Kritik an traditioneller Gewerkschaftspolitik formulierten, dabei aber auch die lokale Situation in Greenford besser verstanden und ein Solidaritätsnetzwerk sowie Kontakte in zahlreiche Betriebe aufbauten. Geleitet von der Überzeugung, dass eine gute Gesellschaft nur durchsetzbar ist, wenn die Arbeiter:innenklasse organisiert ist, stützt sich das vorgeschlagene politische Handlungskonzept auf die Vernetzung diverser selbstorganisierter Gruppen. „Class Power!“ ist ein

Buch, das insbesondere für all jene interessant ist, die Interesse an einer strategischen antikapitalistischen Ausrichtung haben und erfahren wollen, wie eine Gruppe aus der Analyse ihrer

konkreten lokalen politischen Arbeit eine Strategie für eine gesellschaftliche Veränderung entwickelt, in der die Vielen ein gutes Leben haben.

Benjamin Herr