

Jane McAlevey

**Macht.
Gemeinsame
Sache.**

VSA:

Gewerkschaften, Organizing
und der Kampf um die Demokratie

Jane McAlevey
Macht. Gemeinsame Sache.

Jane McAlevey war bereits früh in einer Studierendengewerkschaft aktiv und engagierte sich in den 1980er Jahren in der Solidaritätsbewegung für die sandinistische Revolution in Nicaragua. Nach dem Studium arbeitete sie zunächst mehrere Jahre für eine Umwelt-NGO und betätigte sich als Community-Organizerin. 1995 wurde sie Gewerkschafts-Organizerin und arbeitete 15 Jahre in führender Position in diversen Kampagnen der AFL-CIO, später auch im Gesundheitsbereich der Gewerkschaft SEIU sowie ihrer besonders kämpferischen Gliederung Local 1199 New England. Ab 2010 kehrte sie auf eine Promotionsstelle an die Universität zurück, um ihre Erfahrungen wissenschaftlich zu reflektieren, auszuwerten und zu systematisieren. 2019 erschien von ihr im VSA: Verlag »Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing«, herausgegeben von Florian Wilde.

Stefanie Holtz ist Bundesjugendsekretärin der IG Metall und Leiterin des Ressort Junge IG Metall und Studierende in Frankfurt am Main. Sie ist seit 2008 in der IG Metall Jugend engagiert, absolvierte zuvor eine Ausbildung als Industriekauffrau auf der Peene-Werft GmbH in Wolgast und studierte anschließend den B. A. Sozialökonomie im Schwerpunkt Wirtschafts- und Arbeitsrecht an der Universität Hamburg. Sie publizierte zuletzt als Ko-Autorin einen Artikel zum Thema der Übernahme von dual Studierenden nach § 78a BetrVG in der Fachzeitschrift »Arbeit und Recht« (Frankfurt a. M. 2021). Außerdem ist sie Mitherausgeberin des Buches »Praxis der JAV von A bis Z, Das Lexikon für die Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung« (Frankfurt a. M. 2020).

Florian Wilde ist Referent für aktivierende und internationale Gewerkschaftspolitik im Institut für Gesellschaftsanalyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung. 2006 war er einer der Organizer im ver.di-Organizing-Pilotprojekt im Hamburger Wach- und Sicherheitsgewerbe und wurde zuvor im SEIU-Local 1877 in Los Angeles trainiert. Der promovierte Historiker ist u. a. Mitherausgeber des im VSA: Verlag erschienenen Buches »Politische Streiks im Europa der Krise« (Hamburg 2012), des Bandes »Kämpfe um Zeit. Bausteine für eine neue (arbeits-)zeitpolitische Offensive« (Berlin 2014) und Autor von »Revolution als Realpolitik. Ernst Meyer (1887–1930) — Biographie eines KPD-Vorsitzenden« (Konstanz 2018).

Jane McAlevey

Macht. Gemeinsame Sache.

**Gewerkschaften, Organizing und
der Kampf um die Demokratie**

Herausgegeben von Stefanie Holtz (IG Metall Jugend)
und Florian Wilde (Rosa-Luxemburg-Stiftung)

Aus dem Amerikanischen von Jan-Peter Herrmann

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de
www.igmetall.de/jugend
www.rosalux.de

Die Originalausgabe erschien 2020 unter dem Titel
»A Collective Bargain. Unions, Organizing, and
the Fight for Democracy« bei HarperCollins Publishers,
New York



Dieses Buch wird unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Germany License (abrufbar unter www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode). Nach dieser Lizenz dürfen Sie die Texte für nicht-kommerzielle Zwecke vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen unter der Bedingung, dass die Namen der Autoren und der Buchtitel inkl. Verlag genannt werden, der Inhalt nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert wird und Sie ihn unter vollständigem Abdruck dieses Lizenzhinweises weitergeben. Alle anderen Nutzungsformen, die nicht durch diese Creative Commons Lizenz oder das Urheberrecht gestattet sind, bleiben vorbehalten.

© VSA: Verlag 2021, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

© Jane McAlevey 2020

Lektorat:

Gerd Siebecke, Florian Wilde, Thomas Zimmermann

Layout, Satz und Umschlaggestaltung:

4S, Berlin

Druck- und Buchbindearbeiten:

Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

ISBN 978-3-96488-115-1

Vorwort

- 6 Macht gemeinsame Sache!**
von Stefanie Holtz und Florian Wilde

Einleitung

- 22 Gewerkschaften sind wichtiger denn je**

Kapitel 1

- 34 Beschäftigte können immer noch gewinnen**

Kapitel 2

- 58 Wer bekämpft Gewerkschaften?**

Kapitel 3

- 84 Die gängigen Vorurteile über Gewerkschaften**

Kapitel 4

- 104 Warum Gewerkschaften heute noch relevant sind**
Union Busting und Widerstand in der Tech-Branche

Kapitel 5

- 122 Wie bauen Beschäftigte eine Gewerkschaft auf?**
Organizing und Pflegestreiks in Philadelphia

Kapitel 6

- 158 Wie man eine Gewerkschaft von Grund auf erneuert**
Die Lehrer:innen von Los Angeles

Kapitel 7

- 184 Starke Gewerkschaften stärken die Demokratie!**

Anhang

- 196 Zur Geschichte der US-Gewerkschaftsbewegung**
von Florian Wilde

Glossar

- 204 Wichtige Organisationen und spezielle Begriffe**
von Florian Wilde

Vorwort:

Macht ge

meinsame Sache!

von Stefanie Holtz
und Florian Wilde

»Wir stehen vor einer Wahl: Entweder gute Gewerkschaften aufbauen, robuste Tarifverhandlungen und Streiks möglich machen — oder aber uns von der Demokratie verabschieden.«

Jane McAlevey

Am 24. Mai 2019 gingen auf der ganzen Welt in über 1.300 Protestaktionen fast zwei Millionen Menschen gegen die Zerstörung des Planeten auf die Straße. Einer Bewegung, die niemand vorausgesehen hatte, gelang es innerhalb weniger Monate die politische Agenda in vielen Industrieländern nachhaltig zu beeinflussen. Ebenso überraschend wurden die USA ab 2018 von der größten Streikwelle seit Jahrzehnten erfasst, getragen vor allem von jungen Lehrer:innen und Beschäftigten des Gesundheitssektors. In beiden Fällen meldete eine junge Generation ihren Anspruch auf demokratische Teilhabe an. Es ist eine Generation, die nicht hinnehmen will, dass unsere Wirtschaftsweise den Planeten und damit auch ihre Zukunft zerstört. Eine Generation, die keine Lust mehr hat, mit schlechteren Jobs als ihre Eltern in ein prekäres Berufsleben zu starten. Eine Generation, die echte Veränderungen fordert und die daher vor der großen Frage steht: Welche gesellschaftliche Kraft kann wie und mit welchen Methoden die notwendigen umfassenden Veränderungen durchsetzen?

Vor allem an diese Generation wendet sich Jane McAlevey in diesem Buch mit dem Plädoyer, auf der Straße und in der Arbeitswelt Missstände nicht länger hinzunehmen. Und sie begründet, warum wir im 21. Jahrhundert für Verteidigung und Ausbau der Demokratie, für eine Umkehr der Umverteilung des Reichtums, für die Bekämpfung des Klimawandels und für eine Gestaltung der kommenden Umbrüche in der Arbeitswelt starke und beteiligungsorientierte Gewerkschaften brauchen.

Gewerkschaften

Erforderlich sind Gewerkschaften mit echter Organisationsmacht in den Ausbildungsstätten und Betrieben, die nicht am Betriebstor stehen bleiben, sondern den Anspruch erheben, Gesellschaft insgesamt im Interesse der arbeitenden Menschen mitzugestalten. Gewerkschaften, die ihr politisches Mandat offensiv wahrnehmen und sich gesellschaftspolitisch einbringen, konsequent im Einsatz für die Rechte von Arbeitnehmer:innen: Frauen wie Männern, jung wie alt, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, ob homo, divers oder hetero. Gewerkschaften, die auch für junge Menschen attraktiv sind, damit sie ihre Forderungen durchsetzen und die Welt nach ihren Bedürfnissen mitgestalten können.

Gerade auch jüngere Beschäftigte brauchen nicht nur eine starke Vertretung gegenüber ihrem Arbeitgeber, um auskömmliche Löhne und gute Arbeit zu erreichen. Sie brauchen auch eine starke Vertretung in der Gesellschaft, damit explodierenden Mieten und drohenden Armutsren-

ten ein Ende bereitet und zugleich eine gute (Aus)Bildung und eine öffentliche soziale Daseinsvorsorge von den Kitas bis zu den Krankenhäusern durchgesetzt werden können. Die Kraft, die dazu mehr als alle anderen in der Lage ist, sind die Gewerkschaften, weil sie mit dem Streik über ein fast einzigartiges Machtpotenzial verfügen. Dies gilt, wie dieses Buch an vielen Beispielen deutlich macht, für die USA. Es gilt aber nicht minder für Deutschland.

Allerdings sind die Gewerkschaften in den meisten westlichen Ländern schon seit mehreren Jahrzehnten in der Defensive: Mitgliederzahlen und Organisationsmacht stagnieren oder brechen ein, Tarifverträge verlieren an Reichweite und immer weniger Beschäftigte genießen Schutz durch einen Betriebsrat. Die Explosion des Niedriglohnsektors sowie die Zunahme prekärer und befristeter Beschäftigungsverhältnisse führen zu neuen Spaltungslinien innerhalb der Beschäftigten und erschweren oft die gewerkschaftliche Organisierung. Gleichzeitig agieren viele Arbeitgeber:innen immer skrupelloser: Sie greifen auf Union-Busting-Methoden zurück, mit denen US-Konzerne wie Amazon, Uber und Tesla auch in ihren Unternehmensstandorten in Deutschland gewerkschaftsfreie Zonen schaffen wollen. Die sich abzeichnenden Branchenumbrüche durch die Digitalisierung und den Umbau der fossilen Industrie stellen die Gewerkschaften vor zusätzliche Herausforderungen.

Um die Defensivsituation zu überwinden und Gewerkschaften wieder auf breiter Front zu stärken, muss neben der Besinnung auf eigene erfolgreiche Traditionen und Arbeitsweisen auch die Bereitschaft zu einer Erneuerung der Gewerkschaften durch die Weiterentwicklung bestehender Ansätze und ihre Ergänzung durch neue und innovative Praktiken gefördert werden. Ein wichtiges Element dafür bieten die in diesem Buch vorgestellten Organizing-Methoden. Das Interesse an ihnen ist auch international groß.

Seit 2019 bietet die Rosa-Luxemburg-Stiftung weltweite »Organizing for Power« (O4P)-Online-Kurse mit Jane McAlevey an. Für den bisher größten Kurs im Frühjahr 2021 hatten sich ca. 9.500 Gewerkschafter:innen und Bewegungsaktive in Gruppen aus 111 Ländern angemeldet, für die Übersetzungen in zwölf Sprachen angeboten wurden. Es ist zu hoffen, dass daraus vielfältige Impulse für die Suche nach Wegen aus der Defensive durch eine kreative Erneuerung der Gewerkschaften unter anderem mittels Organizing hervorgehen. Auch dieses Buch versteht sich als ein Beitrag zu dieser Suchbewegung.

Organizing

Denn aus ihren Erfahrungen als Organizerin und Verhandlungsführerin bei Tarifaueinandersetzungen zieht Jane McAlevey den Schluss: Wenn sich Mehrheiten von Beschäftigten gewerkschaftlich organisieren, können sie auch heute noch große Erfolge erreichen und deutliche Verbesserungen ihrer Arbeits- und Lebenssituation erkämpfen. Dies gilt insbesondere, wenn die Beschäftigten eine Auseinandersetzung systematisch angehen und sie von Anfang bis Ende prägen und gestalten können. Die Autorin vertritt einen Organizing-Ansatz, der die Arbeitnehmer:innen und ihre Machtressourcen in den Mittelpunkt stellt: Beschäftigte müssen auf allen Ebenen selbst zu den zentralen Akteur:innen ihrer Bedürfnisse werden. Sie hat also nicht in erster Linie die Hauptamtlichen und auch nicht nur die langjährig bewährten Gewerkschaftsaktiven als Zielgruppe der Organisierung vor Augen, sondern die große Masse derer, die bislang nicht politisch oder gewerkschaftlich aktiv waren. Diese müssen gewonnen werden, denn nur mit ihnen zusammen lassen sich Mehrheiten in den Betrieben aufbauen. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei in den Belegschaften besonders respektierte Kolleg:innen ein, die sogenannten *organic leaders*, und mit ihnen die möglichst vollständige Organisierung eines Betriebes, um erfolgreiche Streiks mit Beteiligung nahezu aller Arbeiter:innen durchsetzen zu können. Nach McAlevey sind wichtige Elemente des Aufbaus echter Gegenmacht:

- × die Nutzung inner- wie außerbetrieblicher Netzwerke der Beschäftigten,
- × ihre Mitwirkung an der Strategieentwicklung und
- × die direkte Teilnahme der Beschäftigten an Tarifverhandlungen.

Organizing bedeutet Aufbau von systematischer Gegenmacht. Deshalb steckt im Organizing sehr viel Potenzial für die Erneuerung bzw. Modernisierung der Gewerkschaftsarbeit. Organizing vereint Herangehensweisen und Werkzeuge, um Menschen zusammenzubringen und zu befähigen, mithilfe kollektiven Handelns ihre gemeinsamen Interessen zu vertreten. Während wir uns unsere Freund:innen selbst aussuchen, müssen wir im Betrieb mit den Kolleg:innen arbeiten, die wir nun mal haben. Und während man in politischen Initiativgruppen (z. B. zu Antifa, Klimaschutz oder Bürgerrechten) auf Leute mit ganz ähnlichen Ansich-

ten trifft, muss eine solche Übereinstimmung im Betrieb oft erst hergestellt werden. Mit Organizing-Methoden können am Arbeitsplatz gewerkschaftliche Mehrheiten aufgebaut werden, deren Aktionsfähigkeit durch »Strukturtests«¹ weiterentwickelt wird, wobei Solidarität zur Erreichung gemeinsamer Ziele unter sich zuvor oft fremden Menschen hergestellt werden kann. In Zeiten, in denen im Zuge des Neoliberalismus die Gesellschaft auseinanderfällt, ist es für erfolgreiche gewerkschaftliche Organisierung zudem unerlässlich, nicht nur die Beschäftigten in den Blick zu nehmen, sondern auch ihr komplettes Umfeld.

Der von Jane McAlevey vertretene Organizing-Ansatz ist vor allem dort hilfreich, wo es bisher keine oder nur schwache gewerkschaftliche Strukturen gibt. Anders als in den USA haben vor allem die traditionellen Industriebetriebe in Deutschland gute Vertrauensleute- und Betriebsrätestrukturen. Die großen Potenziale dieser Machtressourcen müssen bewahrt und ausgebaut werden, um die mit dem Umbau der Industrie zu erwartenden Angriffe des Arbeitgeber:innenlagers abzuwehren. Zugleich ist dieses Buch ein Beitrag zur offenen Debatte, wie Gewerkschaften auf rückläufige Mitglieder- und Beschäftigtenzahlen in ihren bisherigen Hochburgen reagieren können. Die IG Metall, ver.di und andere Gewerkschaften experimentieren mittlerweile in Tarifrunden und bei Betriebsratswahlen mit Beteiligungsmethoden aus dem Organizing.

Auch außerhalb von Gewerkschaften haben Organizing-Methoden bereits in ganz unterschiedlichen Bereichen Einzug erhalten und werden von NGOs, Parteien und Interessenverbänden eingesetzt: sei es für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, aktive Mitbestimmung bei Entscheidungsprozessen, die Mobilisierung von Wähler:innen, den Mitgliederzuwachs in Organisationen oder auch bei der demokratischen Selbstorganisation im Rahmen von Stadt- bzw. Stadtteilpolitik. Für eine Vielzahl von Anliegen bietet Organizing wirksame Methoden, um Beteiligung zu erhöhen, Druck zu entfalten und dadurch Erfolge zu erzielen. In den Kapiteln des Buches von Jane McAlevey geht es auch darum, die Konflikte unserer Zeit nicht getrennt, sondern gemeinsam anzugehen. Für die Autorin ist es keine Frage, ob Umwelt-, Gesundheits-, Mietrechts- und Menschenrechtsprobleme oder Arbeitsplatzthemen wichtiger sind. Menschen geraten in allen Lebensbereichen unter Druck derselben Pro-

1 Was solche »Strukturtests« bewirken können, hat Jane McAlevey insbesondere im Kapitel 6 beschrieben, dort gibt es auch auf den Seiten 173 bis 175 eine Übersicht zur Wirkung der »Strukturtests der UTLA« über mehrere Jahre hinweg.

fitlogik. Das entscheidende Gegenmittel ist die Erfahrung, dem mit kollektiver Stärke etwas entgegenzusetzen. Jane McAlevey vertritt einen Ansatz, der arbeitende Menschen nicht nur als Beschäftigte, sondern auch als Mieter:innen, Patient:innen etc. in den Blick nimmt, und sieht deshalb ihr Machtpotenzial sowohl in den Betrieben wie in ihren außerbetrieblichen Netzwerken und Verbindungen.

Diese Perspektive deckt sich mit der Erfahrung und Tradition der IG Metall, die sich stets als eine gesamtgesellschaftliche Kraft verstanden hat. Eine aktuelle Studie der IG Metall Jugend hat deutlich gemacht: Gewerkschaftlich organisierte junge Menschen engagieren sich auch außerhalb der betrieblichen Interessenvertretungen aktiver als Nicht-Mitglieder für die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitswelt und haben hohe Erwartungen an die Wirksamkeit ihres Engagements.² Das heißt, sie wollen mit ihrem Tun und Handeln etwas bewegen und zum Besseren verändern. Gerade in Tarifrunden, bei (Warn-)Streikaktionen oder in betrieblichen Konflikten um die Übernahme und die Sicherung von Ausbildungsplätzen wird dies besonders erlebbar. Auszubildende, junge Beschäftigte und (dual) Studierende, die sich selbst für eine Sache gemeinsam auf den Weg gemacht und Erfolge erkämpft haben, haben zugleich eine hohe Bindung an die Gewerkschaft. Um Mitglieder nachhaltig für gewerkschaftliche Aktionen und damit zur Stärkung der Organisationsmacht zu gewinnen, müssen sie von Beginn an beteiligt werden.

Mit ihrer Kampagne ORGANiCE³ verbindet die IG Metall Jugend einige Mobilisierungsansätze aus dem Organizing mit ihren positiven Kampagnenerfahrungen der letzten Jahre. Durch sie sollen neben den aktiven Funktionär:innen im Betrieb Auszubildende, dual Studierende und junge Beschäftigte zu kollektiven Handlungen befähigt werden. Sie erfahren durch Aktionen und Beteiligung, dass sie etwas erreichen können. Ein gutes Beispiel sind Streikaktionen im Rahmen von Tarifauseinandersetzungen. Es ist ein Unterschied, ob nur ein kleiner Kreis von Aktiven, z. B. einer gut organisierten Jugend- und Auszubildendenvertretung, für ein

2 IG Metall Jugendstudie Plan B – Datenreport, Frankfurt am Main, Juni 2021
igmetall.de/jugend/studie-plan-b

3 Eine agil angelegte Kampagne, in der es im Kern um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der jungen Generation geht. Das geschieht über Themen und vor allem über Beteiligung von Auszubildenden, dual Studierenden und jungen Beschäftigten im Betrieb. Agil bedeutet, dass es keine Top-down-Kampagne ist, sondern neben gemeinsamen Themen vor Ort Kampagnenpläne mit Aktiven entwickelt und thematisch angepasst werden können. Dieser Ansatz ist für die IG Metall neu.

Thema einsteht, oder ob ganze Ausbildungsjahrgänge oder gar die ganze Ausbildungswerkstatt mit entschlossenen und kreativen Aktionen auf Missstände aufmerksam macht. Im Rahmen der Tarifbewegung 2021 der Metall- und Elektroindustrie haben die Aktiven, aber auch Auszubildende und dual Studierende aus vielen Betrieben Steine, Faxen und Briefe mit Taschentüchern an die Arbeitgeberverbände geschickt. Symbolisch sollten keine Steine in den Weg gelegt werden und die Arbeitgeber:innen keine Faxen machen. Mit Erfolg: Die unbefristete Übernahme konnte gegen scharfe Angriffe der Arbeitgeber:innen gesichert werden. Und noch mehr: Endlich gibt es einen Einstieg in tarifvertragliche Regelungen für dual Studierende⁴ in Flächentarifverträgen. Allein in Baden-Württemberg konnte für rund 10.000 dual Studierende der Hochschule Baden-Württemberg bereits eine Tarifbindung erreicht werden. Damit diese Personengruppen auch bundesweit tarifvertragliche Lösungen für sich erstreiten können, ist ihre Organisierung und Aktivierung unerlässlich.

Ein erfolgreiches betriebliches Beispiel im Rahmen der ORGANiCE-Kampagne gibt es von der Benteler Steel/Tube GmbH in Paderborn zu berichten. Dort wurden 2020 die jährlichen rund 80 Ausbildungsplätze auf nur noch 14 abgesenkt (entgegen einer bestehenden tariflichen Regelung des Benteler Ergänzungsvertrages). Die Aktiven der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben mit dem Betriebsrat und der IG Metall vor Ort darauf reagiert. Trotz Corona fanden sie digitale und betriebliche Wege. Auch weit über die Betriebsgrenze hinaus waren sie mit einer Online-Petition aktiv, an der sich über 2.000 Menschen innerhalb kürzester Zeit beteiligten. Ziel war es hier nicht, einen Strukturtest durchzuführen, wie Jane ihn im Buch beschreiben wird, aufgrund der betrieblichen Ausgangslage stand von Beginn an die Öffentlichkeit im Fokus. Mit Erfolg! Es konnten in einem Ergänzungsvertrag 50 neue Ausbildungsplätze pro Jahr für die Benteler Steel/Tube-Standorte gesichert werden. Ohne den Einsatz der

⁴ Dual Studierende machen in einigen betreuten Betrieben der IG Metall bereits rund 20 Prozent aller Lernenden im Betrieb aus. Gleichzeitig werden Ausbildungsplätze abgebaut. Das sorgt für Engpässe und regional teilweise schlechtere Chancen für Schulabgänger:innen ohne Abitur. Für dual Studierende gelten nur in bestimmten Fällen (wenn sie gleichzeitig eine duale Ausbildung absolvieren) die gleichen Rechte wie für Auszubildende. Sie sind außerhalb des Ausbildungsabschnittes noch nicht flächendeckend von Tarifverträgen erfasst. Es gibt keine Regularien, welche die Qualität sichern. Anders sieht es in der dualen Berufsausbildung aus, wo es Rahmenpläne, geregelte Inhalte und vor allem Schutz für Auszubildende (Berufsbildungsgesetze, Übernahme-sicherung nach § 78a BetrVG für JAVen u. ä.) gibt.

Auszubildenden und der Beschäftigten im Betrieb wäre das nicht möglich gewesen! Mit ehrgeizigen Zielen, einer passenden Strategie und der Macht der Beschäftigten können Dinge verbessert werden. Und auf diesem Wege lässt sich auch die Demokratie insgesamt stärken.

Der Kampf um die Demokratie

Dass die Demokratie keine Selbstverständlichkeit ist, sondern immer wieder neu mit Leben gefüllt und aktiv verteidigt werden muss, verdeutlicht dramatisch der Aufschwung des Rechtspopulismus in den letzten Jahren. Jane deutet das in ihrem Buch mit der Bedeutung gewerkschaftlicher Aktionen gegen den Rechtspopulisten Trump in den USA mehrfach an. Auch in Deutschland wird unsere Demokratie durch das Erstarken der rechten »Alternative für Deutschland«, durch immer mehr rassistische Anschläge, die »Querdenker«-Bewegung und ein erschreckendes Ausmaß rechtsextremer Netzwerke in den Sicherheitsapparaten bedroht, gegen all dies muss das politische Mandat der Gewerkschaften genutzt werden.

Doch nicht nur der Aufstieg des Rechtspopulismus bedroht unsere Demokratie in ihrem Kern, sondern auch die wachsende soziale Ungleichheit. Immer mehr Reichtum und damit auch Macht konzentriert sich in den Händen einer winzigen Minderheit von Kapitalbesitzenden. Um ihre Interessen durchzusetzen, betreiben sie eine millionenschwere und gut organisierte Interessen-, Lobby- und Spendenpolitik. Seit vielen Jahren bedient die Politik vorwiegend die Interessen der Reichen und Superreichen, die aus jeder Krise der vergangenen Jahrzehnte immer noch reicher und mächtiger herausgekommen sind. In der derzeit noch andauernden Corona-Krise ist das private Finanzvermögen weltweit gegenüber dem Vorjahr um gut 8 Prozent auf den Rekordwert von 250 Billionen Dollar (rund 205 Billionen Euro) gestiegen, wie aus einer Analyse der Unternehmensberatung Boston Consulting Group (BCG) hervorgeht, über die die ZDF-heute-Sendung am 10. Juni 2021 berichtete. »Vor allem der Club der Reichen und Superreichen wuchs kräftig. In Deutschland stieg das private Finanzvermögen unter anderem aus Bargeld, Kontoguthaben, Aktien, Pensionen und Lebensversicherungen den Angaben zufolge um rund 6 Prozent auf rund 9 Billionen Dollar. Das Sachvermögen erhöhte sich um 5 Prozent auf 13 Billionen Dollar.«⁵ Demgegenüber stehen Millio-

⁵ »Rekord trotz Corona – Studie: Reiche häufen noch mehr Vermögen an«; [zdf.de/nachrichten/wirtschaft/corona-2020-privatvermoegen-rekordhoch-bcg-100.html](https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/corona-2020-privatvermoegen-rekordhoch-bcg-100.html)

nen Beschäftigte, die während der Krise Einkommenseinbußen verzeichneten, Schulden machten oder ihren Job ganz verloren haben. Nach der Krise bleibt die Frage: Wer bezahlt sie? Schon jetzt zeichnet sich ab, dass es harter Auseinandersetzungen bedürfen wird, die Krisengewinner:innen zur Kasse zu bitten.

Gerade im Metall- und Logistikbereich stehen wir vor großen Umbrüchen ganzer Branchen zur Bewältigung von Digitalisierung und Klimawandel, die oft als Transformation bezeichnet werden. Je mehr die Krisenkosten den Beschäftigten aufgedrückt werden und je weniger sie die kommende Transformation nach ihren Interessen und Bedürfnissen gestalten können, desto mehr werden Verunsicherung und Verbitterung unter ihnen anwachsen. Damit steigt auch die Bereitschaft, den vermeintlich einfachen Antworten von rechts zu folgen und rechte Parteien zu wählen. Infolge der wachsenden Ungleichheit bleiben immer mehr abhängig Beschäftigte, Prekäre und Abgehängte Wahlen ganz fern. Viele haben das resignierte Gefühl: Egal, wen sie wählen, an den Grundlagen einer sie benachteiligenden Politik wird sich nichts ändern. Und nicht zuletzt gerät auch die Demokratie im Betrieb unter Druck, wie etwa die zunehmenden Schwierigkeiten bei Betriebsratsgründungen zeigen.

Um so wichtiger ist es, die bedeutendste Machtressource, die den Beschäftigten zur Durchsetzung ihrer Interessen zur Verfügung steht, wieder offensiver zu nutzen: die Organisierung in Gewerkschaften und das massenhafte In-Aktion-Treten bis hin zum Streik. Aktivierung, Selbstaktivität, Selbstermächtigung und die Erfahrung von Wirksamkeit und damit Macht in kollektiven Aktionen sind zentrale Momente, mit denen Beschäftigte auf demokratische Entscheidungen in Betrieb und Gesellschaft in ihrem Interesse einwirken können.

Je mehr Macht organisierte Beschäftigte auf der betrieblichen Ebene aufbauen können, desto stärker sind ihre Gewerkschaften. Und je stärker die Gewerkschaften sind, desto eher können sie ihr politisches Mandat gesellschaftlich im Kampf für Umverteilung, für Gerechtigkeit, für die Demokratie und gegen Rechts zum Einsatz bringen. Wer die Demokratie schützen und ausbauen will, muss die Gewerkschaften stärken.

Macht. Gemeinsame Sache.

Dieses Buch wendet sich mit Fragen an eine neue Generation: Was können wir tun, wenn wir den Status quo nicht länger akzeptieren? Welche Strategien stehen der breiten Mehrheit der Bevölkerung zur Verfügung, um

ihre Interessen gegen eine winzige Elite durchzusetzen? Welche Institution kann für eine gerechtere Verteilung von Reichtum und Macht sorgen?

Die Antworten der Autorin sind ein leidenschaftliches Plädoyer für Gewerkschaften. Jane McAlevey ist überzeugt: Starke, lebendige und konfliktbereite Gewerkschaften können die Welt verändern! Diese Veränderungen sind jedoch kein Selbstläufer, denn nach ihrer Ansicht müssen sich die Gewerkschaften auch selbst verändern. Und sie ist überzeugt davon, dass sie es können. Ihr Vertrauen schöpft sie aus Beispielen aus der Geschichte der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung, die zeigen, wie unter schlechten Voraussetzungen gute Ergebnisse erstritten werden konnten. Vor allem aber schöpft sie aus aktuellen Beispielen von großen und erfolgreichen Streikbewegungen, an denen sie als Organizerin oft direkt beteiligt war. Auch wenn diese Beispiele aufgrund hierzulande anderer und oft besser geregelter Rahmenbedingungen wie Flächentarifverträge, Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetze oder Kündigungsschutz nicht eins zu eins auf deutsche Betriebe übertragen werden können, so sollen und können sie dennoch ermutigen und inspirieren, die Organisationsmacht in den Betrieben zu stärken, Strukturen aufzubauen und sie beteiligungsorientiert auszurichten.

Die von Jane McAlevey anschaulich geschilderten Organizing-Beispiele und ihre Aussagen zu Gewerkschaften beziehen sich auf die USA. Moderne US-amerikanische Großkonzerne wie Amazon oder Uber haben allerdings auch hierzulande schon Fuß gefasst oder tun es gerade wie Tesla in Brandenburg. Viele von ihnen arbeiten mit Union-Busting-Agenturen zusammen, Unternehmen also, die darauf spezialisiert sind, Gewerkschaften zu behindern, wo es nur geht. Die deutsche Mitbestimmung wird dabei gern missachtet, unterlaufen oder gezielt lahmgelegt.

Um das Buch für deutschsprachige Leser:innen zugänglicher zu machen, haben wir die Texte von Jane teilweise gekürzt und versucht sie in der Übersetzung noch anschaulicher zu machen sowie auf den wissenschaftlichen Anmerkungsapparat des Originals verzichtet. An anderen Stellen haben wir einige Zusammenhänge in hinzugefügten Kästen erläutert; zudem sind spezielle Begriffe aus dem Organizing sowie wichtige US-amerikanische Gewerkschaftsorganisationen im laufenden Text farblich hervorgehoben, die im Glossar (S. 206 ff.) ausführlicher erklärt sind.

»Macht. Gemeinsame Sache.« Den von uns gewählten Titel des Buches (im Original lautet der Titel »A Collective Bargain. Unions, Organizing,

and the Fight for Democracy«) haben wir als IG Metall Jugend und Rosa-Luxemburg-Stiftung wortwörtlich genommen und uns entschlossen, es gemeinsam herauszugeben. Wir wollen diejenigen ermutigen, die schon ihre Stimme erheben, noch weitere Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Mitmenschen anzusprechen und für die Gewerkschaft zu begeistern. Wir wollen dazu ermutigen, sich vor Ort und in den Betrieben zu organisieren. In einer kapitalistischen Welt brauchen wir als Beschäftigte eine Gegenmacht in den Betrieben. Denn *Macht*, also die Möglichkeit oder Fähigkeit zu haben, etwas zu bewirken oder beeinflussen zu können, ist die Grundvoraussetzung, um Veränderungen zu schaffen. Kein Unternehmen zahlt freiwillig höhere Löhne oder sorgt für kürzere Arbeitszeiten. Die Belegschaften sind diverser geworden, Anstellungsverhältnisse, gerade in der jungen Generation, häufig prekär. Neben den schlechten Bedingungen, die Perspektive und Sicherheit kosten, gibt es noch einen weiteren Vorteil für die Arbeitgeber:innen: Sie spalten damit die Klasse der abhängig Beschäftigten.

Diesen Spaltungen wollen wir die Solidarität gewerkschaftlichen Handelns und Perspektiven eines Aufbaus von Gegenmacht unter den Bedingungen des 21. Jahrhunderts entgegensetzen. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Ansätze von Jane McAlevey dazu beitragen können, die Organisationsmacht deutscher Gewerkschaften zu stärken. Wir wollen zum Nachdenken anregen, zur Diskussion und zum Handeln einladen: Macht gemeinsame Sache! Vor Ort, in den Betrieben und den Hochschulen — es gibt genug zu tun!

Stefanie Holtz
IG Metall Jugend

Florian Wilde
Rosa-Luxemburg-Stiftung

Leitfaden für Organizer:innen

1.

Komm nahe an die Beschäftigten ran — und bleib nahe an den Beschäftigten dran.

2.

Sag den Beschäftigten, dass es ihre Gewerkschaft ist, und verhalte dich entsprechend.

3.

Tue nichts im Namen der Beschäftigten, was sie auch selbst tun können.

4.

Bei der Gewerkschaft geht es nicht um eine Dienstleistung gegen Gebühr, sondern um die kollektive Erfahrung von Beschäftigten im gemeinsamen Kampf.

5.

Der Zweck der Gewerkschaft ist es, Beschäftigte bei der Veränderung ihres Lebens zum Besseren zu unterstützen.

6.

Beschäftigte sind aus Lehm, nicht aus Glas.

7.

Hab keine Angst davor, Beschäftigten zu sagen, dass sie ihre eigene Gewerkschaft selbst aufbauen müssen.

8.

Hab keine Angst davor, sie damit zu konfrontieren, wenn sie dies nicht leisten.

9.

Verbringe deine Zeit nicht damit, Beschäftigte zu organisieren, die sich bereits selbst organisieren; kümmere dich um die größeren Probleme.

10.

Die Arbeiter:innenklasse schafft ihre eigenen Strukturen zur Verteidigung; erkenne sie und rekrutiere ihre Anführer:innen.

Dieser Leitfaden, den sie aus dem Organizing-»Handbuch« der Gewerkschaft 1199 aus New England übernommen hat, ist in dem letzten Buch von Jane McAlevey, »Keine halben Sachen« (VSA: Verlag Hamburg 2019), abgedruckt.

11.

Die Wut ist schon vor dir da: Es kommt darauf an, sie in die richtigen Bahnen zu lenken, nicht sie zu entschärfen.

12.

Sinnvoll gelenkte Wut führt zu einer kämpferischen Organisation.

13.

Beschäftigte kennen die Risiken, belüge sie nicht.

14.

Jede:r Beschäftigte bedeutet Showtime — vermittele stets Energie, Begeisterung, Dringlichkeit und Zuversicht.

15.

Die Beschäftigten erfahren in ihrem Leben bereits genug Unterdrückung, sie müssen nicht auch noch von Organizer:innen unterdrückt oder bevormundet werden.

16.

Organizer:innen reden zu viel. Das meiste von dem, was du erzählst, wird wieder vergessen.

17.

Vermittle den Beschäftigten, dass sie allein die Macht zu ihrer eigenen Befreiung besitzen.

18.

Vereint können die Beschäftigten gewinnen. Daran musst du glauben, und daran müssen sie glauben.

19.

Unterschätze die Beschäftigten nicht.

20.

Wir verlieren, wenn wir Beschäftigten nicht in den Kampf führen.

Einleitung:
Gewerke
sind wichtig

**schaffen
tiger
denn je**

»Institutionen helfen uns, den Anstand zu wahren. Sie brauchen aber auch unsere Hilfe. Sprich nicht von »unseren Institutionen«, bevor du sie dir nicht zu Eigen gemacht hast, indem du für sie und in ihrem Namen aktiv wirst. Institutionen schützen sich nicht selbst. Sie stürzen eine nach der anderen, wenn nicht jede von ihnen von Anfang an verteidigt wird. Such dir also eine Institution, die dir am Herzen liegt – ein Gericht, eine Zeitung, ein Gesetz, eine Gewerkschaft –, und ergreife für sie Partei.«

Timothy Snyders, Über Tyrannei: Zwanzig Lektionen für den Widerstand. 2017

Gewerkschaften sind für die Demokratie unerlässlich. Extreme Einkommensunterschiede haben zu extremer politischer Ungleichheit geführt. Sollte mit den Gewerkschaften auch noch eine der wirksamsten Organisationen, die die einfachen Leute besitzen, um die Eliten, die über ihre Arbeitsplätze bestimmen, herauszufordern, ins Wanken geraten — dann kann das die Zerstörung der Demokratie insgesamt bedeuten.

Weil wir in dieser Welt neben der massiven Einkommensungleichheit auch mit ausufernder sexueller und ethnischer Diskriminierung und dem Beginn einer dramatischen Klimakrise konfrontiert sind, streite ich in diesem Buch für die Gewerkschaften. Denn trotz unbestrittener zahlreicher Probleme haben nur sie das Potenzial, der Macht und dem Reichtum der Großkonzerne etwas entgegenzusetzen. Gewerkschaften können helfen, viele der aktuellen gesellschaftlichen Probleme zu lösen.

Ich will zeigen, wie wir mit ihrer Hilfe aus der Defensive und dem Schlamassel der neoliberalen Jahrzehnte herauskommen können. Aufgrund meiner 25-jährigen Erfahrungen als Organizerin in den USA werde ich vor allem über diese schreiben, aber meine Analysen und Strategien passen auch für das in Richtung Rechtspopulismus driftende Europa. Meine Überzeugung, dass nur starke demokratische Gewerkschaften uns aus den aktuellen Krisen führen können, beruht auf diesen Erfahrungen. Ich habe viele schwierige Kampagnen begleitet und sogar führen dürfen, von denen wir etliche gewannen — darunter mit Streiks hart erkämpfte Tarifverträge.¹

Dass Gewerkschaften heutzutage wichtiger denn je sind, liegt an den aktuellen Machtstrukturen. Der Hauptgrund für unsere gesellschaftlichen Probleme ist die deutlich gewachsene Vermögensungleichheit: Im Jahr 2016 kontrollierte das reichste eine Prozent ganze 46 Prozent des gesamten Finanzvermögens in den USA; die nächstreichsten 4 Prozent der Bevölkerung verfügten über 29 Prozent, die nächsten 5 Prozent hatten 11 Prozent. Die restlichen 90 Prozent der Menschen besaßen lediglich 14 Prozent des Finanzvermögens. Die unteren 60 Prozent der US-Bevölkerung haben nicht nur gar kein Vermögen, sondern sind im Durch-

1 Diese Erfahrungen und Eindrücke konnte ich durch die fünfjährige Forschung für meine Doktorarbeit an der City University of New York sowie durch zwei weitere Jahre als Postdoc an der Harvard Law School ergänzen. Die Kapitel dieses Buches spiegeln meine berufliche Biografie wider, sie sind eine Mischung aus historischen Berichten, Analysen und jüngeren Fallstudien, unter anderem zu den Kampagnen, an denen ich beteiligt war oder die ich zu leiten geholfen habe.

schnitt verschuldet. Und das Jahr 2016 ist bereits graue Vorzeit: Schon 2017 zeigte eine Studie, dass nur drei Menschen — Jeff Bezos, Bill Gates und Warren Buffett — »mehr Vermögen besitzen als die untere Hälfte der Bevölkerung [der USA] zusammengenommen.«² Das Vermögen von Jeff Bezos wächst stündlich um 13 Millionen Dollar. Während 2018 die Hälfte der Weltbevölkerung einen 11-prozentigen Vermögensverlust hinnehmen musste, konnte die Klasse der Milliardär:innen ihren Reichtum schon vor der Corona-Krise jeden Tag um 2,5 Milliarden Dollar steigern.

Einkommensungleichheit und politische Ungleichheit bedingen einander. Laut einer Studie, die Politikwissenschaftler:innen an den US-Universitäten Princeton und Northwestern erstellt haben, entspricht der Einfluss, den Reiche und Superreiche sowie die Unternehmerelite auf die Politik ausüben, ziemlich genau den Ungleichheiten im Vermögensbesitz: »Im Gegensatz zu dem, was politikwissenschaftliche Forschung uns seit Jahrzehnten weismachen will, haben normale Bürger:innen in den USA de facto keinerlei Einfluss auf das Handeln ihrer Regierung. Dagegen verfügen die ökonomischen Eliten und Interessengruppen über erheblichen Einfluss. Die Regierungspolitiken der letzten Jahrzehnte entsprechen den Präferenzen dieser Gruppen — der Wirtschaftselite und ihrer organisierten Interessen.«³

Die Auswirkungen wirtschaftlicher, politischer und sozialer Ungleichheit sind unbestreitbar — und gefährlich. Deshalb muss darüber debattiert und gestritten werden, wie wir diese Entwicklung umkehren können. Aber nicht wir bestimmen die Debatten, sondern ironischerweise beherrscht und manipuliert ausgerechnet die Milliardärsklasse die Diskussionen über Ungleichheit. Mit ihrem Reichtum und Einfluss besitzt sie nicht nur die wichtigsten Medienkanäle — von privaten Zeitungen, Radio- und Fernsehsendern bis zu den Konzernen der »sozialen« Medien —, sondern bestimmt auch in den entscheidenden politischen Zirkeln die Gespräche. Sie handelt dabei wie eine landesweite Partei mit gleich großem Einfluss auf Republikaner und Demokraten. Ich nenne sie daher die »Partei der Ungleichheit«. Milliardär:innen und die Konzerne (also das eine Prozent der Superreichen) beherrschen die Diskussion so sehr, dass wir

² Chuck Collins/Josh Hoxie, »Billionaire Bonanza 2017: The Forbes 400 and the Rest of Us.« ips-dc.org/wp-content/uploads/2017/11/BILLIONAIRE-BONANZA-2017-FinalIV.pdf

³ Sahil Kapur, »Scholar Behind Viral ›Oligarchy‹ Study Tells You What It Means,« Talking Points Memo, April 22, 2014, talkingpointsmemo.com/dc/princeton-scholar-demise-of-democracy-america-tpm-interview

gar nicht mehr über das Streikrecht von Arbeiter:innen reden, und noch weniger über ihr Recht, überhaupt gewerkschaftliche Zusammenschlüsse am Arbeitsplatz zu bilden. Dabei sind genau dies die wichtigsten Instrumente, um den weltweiten Trend zu immer krasserer Ungleichheit im Interesse der arbeitenden Menschen umzukehren. Die Superreichen jedoch verfügen über mächtige Instrumente, um ihre Interessen durchzusetzen: Sie beeinflussen Gesetzesentscheidungen durch millionenschwere Lobby-Kampagnen und kaufen sich die Politik durch Parteien- und Wahlkampfspenden. Sie schieben damit die Interessen der arbeitenden Menschen immer weiter an den Rand und schwächen deren wichtigste Vertretung, die Gewerkschaften, seit Jahrzehnten und leider viel zu oft mit Erfolg.

Um ihren Reichtum zu verteidigen, gibt die *Partei der Ungleichheit* nicht nur große Summen für Lobbyarbeit bei den Republikanern, sondern auch bei den Demokraten aus. Seit der Wahl von Bill Clinton begannen Führungspersonlichkeiten der Demokratischen Partei neben den alten Unternehmenseliten auch den damals erst flügge werdenden und heute milliarden schweren Spendern aus dem Silicon Valley den roten Teppich auszurollen. Heute sind es diese Gruppen mit ihren einträglichen Fundraising-Events, die die Konten der Demokraten füllen — und nicht mehr, wie früher, die Gewerkschaften. Diese neue Tech-Elite verschleiern ihre beschäftigtenfeindliche Politik, indem sie vermeintlich die liberaleren Positionen der Demokraten zu gleichgeschlechtlicher Ehe und Transgender-Rechten, das Abtreibungsrecht, ethnische Vielfalt und Einwanderung unterstützt. Dabei verhalten sich die Hightech-Konzerne zur Immigration besonders zynisch. Weil sie sich an der Finanzierung öffentlicher Schulen nicht beteiligen wollen, befürworten sie Einwanderung nur dort, wo sie ihren eigennützigen Zwecken und Sonderinteressen dient — für die schlechtbezahltesten Arbeiter:innen (zum Beispiel Erzieher:innen und Landarbeiter:innen) und die Großverdiener:innen (z. B. hochqualifizierte Fachkräfte). Und während sie in der Öffentlichkeit für Einwanderung eintreten, befördern sie zugleich still und heimlich Massenabschiebungen der Grenzschutzbehörden durch Entwicklung und Vertrieb von Gesichtserkennungssoftware und Tracking-Technologien. Die Vertreter:innen des Silicon Valley in der *Partei der Ungleichheit* sind nur die neuen Gesichter der alten Gier — um ein Vielfaches potenziert.

Deutlich wird der Einfluss der großen Technologiekonzerne an den gigantischen Summen, die sie in die Privatisierung des öffentlichen Bildungssystems in Kalifornien stecken wollten. Im Jahr 2017 schuf der

Großspender Reed Hastings (Gründer von Netflix und aktuelles Vorstandsmitglied bei Facebook sowie Mitglied der Demokratischen Partei) eine regelrechte Kriegskasse, um gegen die Lehrer:innengewerkschaft vorzugehen. Damit half er, die Befürworter eines öffentlich finanzierten Bildungswesens aus dem Vorstand des Schuldistrikts von Los Angeles zu drängen und durch Finanziern und Befürworter:innen privater **Charter Schools** zu ersetzen. 2018 trug derselbe Großspender dazu bei, dass die Wahl des staatlichen Schulinspektors zu einem der teuersten Wahlkämpfe in der Geschichte Kaliforniens wurde.⁴ Die Lehrer:innen wünschten sich kleinere Klassengrößen, medizinisches Fachpersonal in den Schulen, Kunstunterricht, Pausenhöfe mit der Möglichkeit zum Spielen auf Grünflächen, Schulbücher, in denen die Sowjetunion nicht mehr als existierendes Land vorkommt, sowie eine ausreichende Anzahl an Bildungsbeleiter:innen und Sozialpädagog:innen, damit auch ärmere Kinder eine Chance bekommen, später auf Universitäten zu gehen. Für die Elite des Silicon Valley waren diese Forderungen offenbar so bedrohlich, dass sie mit einem massiven Gegenangriff reagierten.⁵ Und trotzdem gewann die Lehrergewerkschaft diesen Kampf — ein inspirierendes Beispiel, das ich in Kapitel 6 schildere.

Trotz der geschwächten Position vieler Gewerkschaften weisen uns die Beschäftigten, die neue Gewerkschaften aufbauen oder alte wiederbeleben, die Richtung, wie die gesellschaftliche und politische Krise gelöst werden kann. Insbesondere weibliche Beschäftigte — oft afroamerikanische Frauen und Women of Colour — haben in den vergangenen Jahren Organisierungskampagnen vorangetrieben.⁶ Die Arena dieser Kämpfe ist der Arbeitsplatz — und zwar zunehmend auch in den vornehmlich weiblich dominierten Wirtschaftssektoren wie dem Gesundheits- und Bildungswesen sowie dem Gastgewerbe, aber auch im Technologiesektor, wo sexuelle Belästigung und die Gehaltslücke zwischen den Geschlechtern uns daran erinnern, dass sich trotz des progressiven Ge-

⁴ Sein privatisierungsfreundlicher Kandidat wurde allerdings knapp geschlagen — die Lehrer:innen und Eltern nämlich hatten ihre Lektion über die Macht des Geldes bereits bei den School Board-Wahlen im Jahr 2017 gelernt.

⁵ Bei ihren Bemühungen um die Durchsetzung einer von Großkonzernen unterstützten Charter School-Agenda bekämpften die Demokraten insbesondere die Gewerkschaften der Lehrer:innen — die größte verbliebene Bastion gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter in den USA. Von der Gegenwehr der Lehrer:innen von Los Angeles handelt Kapitel 6.

⁶ In Kapitel 1 werden drei Beispiele vorgestellt, in denen Frauen große Siege errangen.

redes der Hightech-Elite nicht viel geändert hat — es sei denn, man hält den Aufstieg der Silicon Valley-Milliardäre für einen Fortschritt. Tatsächliche Fortschritte, wie sie die von Frauen angeführten Arbeitskämpfe erreichten, sind dagegen die Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Dienstpläne — die zuvor von Managern aufgestellt wurden, die meist noch nie ihre Kinder von der Bushaltestelle abholen mussten —, die Sicherung beträchtlicher — und damit fairer — Lohnerhöhungen, die Einführung neuer Schutzmaßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Übergriffe sowie die Verhinderung rassistischer und anderer diskriminierender Praktiken in der Gehaltsstruktur. Kollektive Tarifverhandlungen ermöglichten diese Erfolge — und immer auch das wichtigste aller gewerkschaftlichen Druckmittel: der Streik.

Arbeitgeber:innen wollen von ihren Beschäftigten nur eines: Dass sie arbeiten und dem Unternehmen Geld einbringen. Um Unternehmensleitungen dazu zu zwingen, Löhne und Gehälter, Zuschlagsregelungen, Sozialleistungen und sonstige Arbeitsbedingungen zu verbessern, gibt es nichts Wirkungsvolleres als Streiks. Streiks funktionieren am besten und erreichen am meisten, wenn sich mindestens 90 Prozent der Beschäftigten beteiligen, zuvor miteinander verständigt und sich mit der sie umgebenden »Community« verbündet haben. Um auch das Vertrauen und die Unterstützung all derer zu gewinnen, die vom Ausgang der Auseinandersetzung betroffen sind, bemühen sich kluge Gewerkschaften darum, Brücken zwischen Arbeitsplatz und Gesellschaft zu bauen.

Die Methoden, die Organizer:innen einsetzen, um solche Streiks möglich zu machen, erfordern Disziplin und eine zeitaufwändige Anstrengung, um gerade auch die Beschäftigten zu erreichen und zu gewinnen, die Streiks — oder auch Gewerkschaften insgesamt — für nicht erforderlich halten oder sie sogar rundheraus ablehnen. Überzeugungsarbeit ist für die Sicherung der Demokratie das Wichtigste, am Arbeitsplatz wie in der Gesellschaft insgesamt. Wir werden umso erfolgreicher sein, wenn wir uns darauf konzentrieren, die Menschen, die noch nicht auf unserer Seite sind, für den Kampf zur Verbesserung auch ihrer Lebensbedingungen zu gewinnen. Einen Streik zum Erfolg zu führen, bedeutet mit allen zu reden, sich schwierigen Diskussionen zu stellen — und zwar immer wieder, bis alle überzeugt sind. Nur so kann gelingen, was wir heute ebenso dringend benötigen: Klarheit darüber, dass jedes Problem eine Klassendimension hat. In diesem Sinne sind Streiks auch ein wichtiger Bestandteil von politischer Bildung.

Die vor allem von Frauen durch kollektive Tarifverhandlungen errungenen Erfolge (von denen in mehreren Kapiteln die Rede sein wird), bedeuten konkrete Verbesserungen im Leben der Beschäftigten und ihren »Communities«, die schneller erfahrbar sind, als traditionelle politische Reformen es leisten können — es sein denn, man ist ein Mitglied der Milliardärsklasse. Weil Gewerkschaften — trotz aller noch darzustellender Probleme — solche Erfolge erringen können, sind sie das Ziel unablässiger Angriffe seitens der Unternehmer:innen. Die historische Bilanz ihrer Erfolge bei der Umverteilung von *Macht* und Reichtum sowie der Veränderung der Betriebsführung ist den Unternehmern ein Dorn im Auge.⁷

Zwischen 1935 und 1947 erzielten die Beschäftigten im Privatsektor der USA mit massiven Streiks als dem Kernstück ihrer Strategie in nur zwölf Jahren enorme Erfolge, die der Mehrheit aller Menschen zugutekamen. Die mit dem »New Deal« von ihnen durchgesetzten Errungenschaften beförderten zugleich die Idee eines »amerikanischen Traums«: es würde den eigenen Kindern irgendwann besser gehen als einem selbst, auch Arbeiter:innen könnten sich ein Eigenheim leisten und in den Ruhestand gehen, um Zeit für ihre Enkelkinder zu haben.

Die Errungenschaften dieser zwölf Jahre waren in jenen Jahren ebenso unvorstellbar, wie eine Wiederbelebung der Gewerkschaften in den USA heute. Aber bevor sich die Beschäftigten damals dazu entschlossen, ihre Macht durch kollektive Aktionen zu zeigen und 1935 zum Beispiel die Gewerkschaft »United Auto Workers« zu gründen, waren die Arbeitsbedingungen in den Automobilwerken nicht viel anders als jene, die heute in einem durchschnittlichen Amazon-Paketzentrum herrschen. Bedingungen, die heute mit *Prekarität* beschrieben werden, haben nicht nur den US-amerikanischen Kapitalismus schon immer geprägt. Was sich damals zeigte, gilt auch heute: Erst wenn Beschäftigte beschließen, sich ihrer einzigen wirklichen Macht zu bedienen und sich zu Gewerkschaften zusammenzuschließen, verbessert sich ihr Leben.⁸

⁷ Die Geschichte der großen historischen Erfolge der Gewerkschaften und der auf sie folgenden Arbeitgeberoffensive erzähle ich in Kapitel 2.

⁸ In einer akademischen Studie über die Zustände im Automobilsektor aus der Zeit vor der Gewerkschaftsgründung heißt es: »... in den Anfangsjahren der Great Depression konnten sich die Automobilarbeiter glücklich schätzen, wenn sie irreguläre Arbeitsverhältnisse fanden; und wenn sie angestellt wurden, waren sie gezwungen, bei immer weiter sinkenden Löhnen immer schneller zu arbeiten. Die Alternative, unter der eine riesige Zahl an Beschäftigten litt, war Arbeitslosigkeit mit wenig oder gar keiner staatlichen Unterstützung.«

Die Beschäftigten, die damals für starke Gewerkschaften kämpften, verwandelten schlechte Jobs im Automobilsektor in Jobs, die zur tragenden Säule des »amerikanischen Traums« wurden. Viele nostalgische Linkliberale sehnen sich nach einer Zeit zurück, als Unternehmer:innen mehr Verantwortung zu übernehmen schienen, nach einer Ära, in der die CEOs zu verstehen schienen, dass ihre Beschäftigten — also die, die ihre Profite erwirtschaften — mindestens so wichtig, wenn nicht sogar wichtiger seien als ihre Aktionär:innen. Und manche abgehobenen Intellektuellen glauben heutzutage, dass sich die CEOs der Zwischen- und Nachkriegszeit tatsächlich um »ihre« Beschäftigten sorgten. Aber diese vermeintlich bessere »Unternehmenskultur« wurde erst durch die streikenden Beschäftigten hervorgebracht: *Es waren die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften, die eine veränderte »Unternehmenskultur« erzwungen haben.*

Nach nur zwölf kurzen Jahren, in denen viele amerikanische Beschäftigte mit Streiks reale Veränderungen bewirken konnten, ging die Großunternehmer:innen-Elite des Nordens 1947 zum Gegenangriff über und bündelte ihr Geld und ihre Macht, um die Fortschritte rückgängig zu machen; sie setzte den Labour Management Relations Act durch, der auch als **Taft-Hartley-Gesetz** bekannt und verabschiedet wurde. Damit wurde die wirkungsvollste aller Streikmethoden verboten: der Solidaritätsstreik. Trotz alledem wirkten die in zwölf Jahren »New Deal« erreichten Errungenschaften bis in die 1970er Jahre fort. Danach setzten die Unternehmer:innen zu einer neuerlichen Großoffensive an: Die Zahl der Union-Busting-Agenturen stieg um das Zehnfache und internationaler Handel und Globalisierung wurden zunehmend als Waffen gegen Beschäftigte eingesetzt (auf all diese Faktoren gehe ich in Kapitel 2 ein) — eine Offensive, die sich direkt gegen den gewerkschaftlichen Organisationsgrad richtete, der in US-amerikanischen Fabriken damals 56 Prozent betrug.

Für die folgenden 40 Jahre konnte für Staatsbedienstete durch einen stabilen Organisationsgrad im Öffentlichen Dienst — der ursprünglich ebenfalls durch ein von der Bürgerrechtsbewegung inspiriertes Jahrzehnt der Streiks von den späten 1960ern bis in die späten 1970er Jahre in die Höhe geschneit war — ein annehmbarer Lebensstandard aufrechterhalten werden. Wichtig ist, dass die gewerkschaftliche Organisation im Öffentlichen Dienst *allen* Beschäftigten half; auch als die Beschäftigten im Privatsektor keine Erfolge mehr erzielen konnten, glichen die Wahlkampfspenden der Gewerkschaften an gewerkschaftsfreundliche Kandidat:innen den Einfluss der Unternehmensspenden noch im-

mer einigermaßen aus. Bis 1978 führten arbeitnehmer:innenfreundliche Kandidat:innen der Demokraten siegreiche Kampagnen auf Grundlage ansehnlicher Wahlkampfspenden der Gewerkschaften.

Die Rechte der Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst sind in den USA — anders als die der Gewerkschaften im Privatsektor — durch bundesstaatliche und nicht durch nationale Gesetzgebung geregelt. Daher mussten die superreichen, rechtskonservativen **Koch-Brüder**⁹ und ihresgleichen sowie die ihnen nahestehenden Konzerne eine Strategie finden, die Rechtssysteme der einzelnen Bundesstaaten anzugreifen.

Von bundesstaatlichen Vorrechten sind die Kochs und die gesamte Rechte zutiefst überzeugt, außer, wenn sie ihnen nicht in den Kram passen: Die *States' rights* wurden ursprünglich von Anhängern der Segregation in den Südstaaten zur Verteidigung der Sklaverei genutzt und werden von Rechten immer dann eingeklagt, wenn es ihnen vorteilhaft erscheint — so zum Beispiel in der Debatte über das Waffenrecht.

Die Koch-Brüder und andere Milliardäre entwickelten daher einen Plan, um die Gewerkschaften auch in jenen Staaten anzugreifen, in denen ihnen dies über die nationale Gesetzgebung noch nicht gelungen war. In einem Artikel der rechten Heritage Stiftung vom Dezember 2018 hieß es: »Angenommen, das durchschnittliche Gewerkschaftsmitglied zahlt pro Jahr 600 Dollar an Mitgliedsbeiträgen, dann nehmen die Gewerkschaften von den fünf Millionen Gewerkschaftsmitgliedern in den 22 Staaten, in denen die Interessenvertretungsgebühren rechtlich zulässig sind, etwa drei Milliarden Dollar ein. 90 Prozent dieser Beschäftigten befinden sich in elf Staaten — Kalifornien, Connecticut, Illinois, Maryland, Massachusetts, Minnesota, New Jersey, New York, Ohio, Pennsylvania und Washington« sowie Oregon und anderen Staaten, in denen die Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst stark waren.

Üblicherweise werden für den Niedergang der Gewerkschaften vor allem die Globalisierung und der technologische Wandel verantwortlich gemacht. Sie werden als naturgesetzliche Tatsachen dargestellt und als »neutral«, »strukturell angelegt« und »unausweichlich« angesehen. Doch hinter jeder Entscheidung zu Robotern, zum Außenhandel, zu Beschäf-

⁹ Charles (*1935) und David Koch (1940–2019) gehört mit »Koch Industries« die größte nicht börsennotierte Gesellschaft in den Vereinigten Staaten. Die Brüder waren politisch im libertär-konservativen und rechtspopulistischen Lager als Unterstützer der Tea-Party-Bewegung aktiv (Anm. d. Hrsg.).

tigten und Gewerkschaften sowie zur Umwelt stehen Menschen – und diese Menschen sind allzu oft weiße, wohlhabende Männer, die sich den Zugang zu den Entscheidungsträgern erkaufen können. So zum Beispiel im Fall der vom Management der Silicon Valley Ikone Apple getroffenen Entscheidung, die iPhones in China fertigen zu lassen, wo echte, d. h. unabhängige Gewerkschaften verboten sind.

Die hohe Anzahl von Selbstmorden in den chinesischen Foxconn-Fabriken, in denen mehr als eine Million Beschäftigter die iPhones so billig herstellen, dass die Apple-Manager und Großaktionäre wie Könige leben können, kommen in den smarten, hippen und coolen Werbespots von Apple nicht vor. Die Zahl der verzweifelten Arbeiter:innen, die sich in den Tod stürzen wollen, ist so hoch, dass die Firma rund um die Fabrikgebäude und Beschäftigtenunterkünfte Sicherheitsnetze installieren musste. Auch Uber und Lyft müssen sich den Vorwurf hoher Selbstmordraten unter ihren Beschäftigten gefallen lassen: In New York City brachten sich acht Taxifahrer um, nachdem der Wert ihrer einst profitablen Taxi-Lizenzen von ursprünglich einer Million Dollar auf nur noch 200.000 Dollar gefallen war. Diese Verzweiflung ist die handfeste Konsequenz der zerstörerischen Politik der *Partei der Ungleichheit* von Milliardären.

Selbstmorde aufgrund miserabler Existenzbedingungen sind vermeidbar. Die Auslagerung von Arbeitsplätzen und die daraus folgenden, weltumspannenden Warentransporte auf Frachtschiffen, die die Klimakrise befeuern, das Ökosystem zerstören und die Notwendigkeit für noch mehr Treibstoff erzeugen, sind nicht unausweichlich. Und an Sklaverei erinnernde Arbeitsbedingungen in fernen Ländern, von denen wir wenig wissen, haben nichts Beruhigendes – auch wenn wir uns freudig das neueste Smartphone zulegen. Wir brauchen keine Roboter, die sich um die alternde Bevölkerung kümmern, wie es uns das Silicon Valley einzureden versucht, sondern gut ausgebildete und gut bezahlte Pflegekräfte. Wir brauchen die richtigen Gesetze, damit die Reichen ihre Steuern zahlen. Und wir brauchen Gewerkschaften, die all das durchsetzen und die Macht der Konzerne brechen.

Beschäftigt
immer
gewinn

*te können
er noch
en*

Kapitel 1

»Was ist eine Gewerkschaft? Eine kollektive Anstrengung aller Beschäftigten, um den Arbeitgeber erstens davon abzuhalten, etwas zu tun, was sie nicht wollen: Entlassungen, ungerechtfertigte Kündigungen, Versetzungen, Erhöhungen des Arbeitspensums usw. Zweitens um den Boss dazu zu bringen, das zu tun, was sie wollen: bessere Bezahlung, bezahlter Urlaub, Feiertage, Gesundheitsvorsorge, Renten usw. Und drittens sich um alles andere zu kümmern, was die Mitglieder für nötig halten.«

Diese Definition geht auf Bernie Minter zurück, von dem ich nicht nur die wichtigsten Lektionen über Gewerkschaftsarbeit lernte, sondern auch, wie Menschen angesichts heftiger Widerstände Siege erringen können.

Diese Definition von Bernie Minter von der Gewerkschaft **1199NE** musste ich in meiner Organizing-Ausbildung auswendig lernen. Sie beschreibt in wenigen Worten die Kernaufgaben einer Gewerkschaft.

Gewerkschaften dienen der Vertretung der Belange von Beschäftigten. Im Unterschied zu Konzernen, Kirchen und Nichtregierungsorganisationen sind Gewerkschaften – ähnlich wie Regierungen, Stadträte oder Kommunalverwaltungen – demokratisch verfasst und ihre Funktionäre sind öffentlich, z. B. in Versammlungen, Rechenschaft schuldig. Sie sind leider keineswegs immer perfekt – Menschen sind nicht perfekt, und Gewerkschaften bestehen aus Menschen, also darf auch an Gewerkschaften nicht der Maßstab der Perfektion gelegt werden.

Eine Gewerkschaft ist wie ein Mechanismus nicht an sich gut oder schlecht – wie effizient dieser arbeitet, hängt davon ab, wie er aufgebaut ist. Wie eine Regierung kann auch eine Gewerkschaft gut oder schlecht sein, je nachdem, wie sie ihre Wahlen regelt, ob die Zusammensetzung ihrer Gremien demokratisch erfolgt und wie sehr ihre Entscheidungsprozesse tatsächlich den Menschen offenstehen, die sie vertreten. Wenn ihre Strukturen Arbeiter:innen mit den unterschiedlichsten Hintergründen zur Beteiligung ermutigen, werden sich deren Vorstellungen auch in der Gewerkschaft widerspiegeln. Gewerkschaften untereinander und auch innerhalb einer Gewerkschaft organisierte Betriebsgruppen können sich sehr voneinander unterscheiden. Und ihre vielen Gremien, Fachbereiche und Ebenen sind oft eine Wissenschaft für sich.

Gewerkschaften verfügen über zwei Instrumente, die sie einzigartig machen: Tarifverhandlungen und Streiks. In Tarifverhandlungen handeln die in einer Gewerkschaft organisierten Beschäftigten mit dem Arbeitgeber Beschäftigungsbedingungen aus: Löhne, Zuschläge, Arbeitszeiten, Arbeitsschichten, Dienstpläne, Beförderungen, Urlaub, Pausenzeiten, Überstundenausgleich, Dienstkleidung und Dresscode, Disziplinierungsmaßnahmen, Beschwerdemöglichkeiten und vieles andere mehr. Wieviel die Beschäftigten im Rahmen von Tarifverhandlungen erreichen können, hängt von der Macht und Durchsetzungskraft ab, die sie in die Verhandlungen einbringen können. Das wichtigste Mittel, um Druck auszuüben, ist der Streik. Bei Streiks legen (möglichst) alle Beschäftigten mit einem gemeinsam aufgestellten Ziel die Arbeit nieder, bringen die Produktion zum Erliegen und verhindern so für die Dauer des Streiks, dass der Arbeitgeber Profite erzielen kann.

Gewerkschaften dienen also der Durchsetzung von Gerechtigkeit am Arbeitsplatz. Wenn sie gut funktionieren, dann sind sie in Verhandlungen mit der Unternehmensleitung die Stimme der Beschäftigten. Dann können sie Dank der Solidarität unter Kolleg:innen genügend Druck aufbauen, um den Arbeitgeber dazu zu zwingen, sicherere, gerechtere und angenehmere Arbeitsplätze zu schaffen. Dies gelang ihnen in der Geschichte immer wieder.

Und es kann auch unter den heutigen, oft schwierigen Rahmenbedingungen weiterhin gelingen – wenn Gewerkschaften es schaffen, eine starke Basis im Betrieb aufzubauen und diese in einen Streik zu führen. Ich will das im Folgenden an drei Beispielen illustrieren. Alle drei ereigneten sich in der Zeit zwischen dem Amtsantritt Donald Trumps im Januar 2017 und den Zwischenwahlen im Jahr 2018, also unter äußerst schwierigen Rahmenbedingungen. Und in allen drei Fällen sagten die zu Wort kommenden Beschäftigten: »Genug ist genug!« Sie brachten die Durchsetzungskraft ihrer Kolleg:innen zusammen, um für mehr Demokratie und Respekt am Arbeitsplatz zu kämpfen. Es ist bezeichnend, dass die Beispiele aus Wachstumssektoren der Wirtschaft stammen (Gesundheitswesen, Bildungssektor und Gastgewerbe), in denen vor allem Frauen arbeiten. Sie hatten und haben mit diversen Problemen sowohl am Arbeitsplatz als auch in ihren Communities zu kämpfen und konnten mit ihren Erfolgen das Leben vieler Menschen zum Besseren ändern.

Gewerkschaften mögen ihre Hochs und Tiefs erlebt haben – deutlich wird an den folgenden Geschichten jedoch, dass die Methoden, mit denen die Gewerkschaften in den 1930er und 1940er Jahren an Popularität gewannen, auch heute noch zum Erfolg führen.

Beschäftigte im Gesundheitswesen: Jamie Rhodes (Pennsylvania)

Im Juni 2017 betrete ich die Filiale einer Restaurantkette gegenüber dem Krankenhaus, die sich auf Frühstück rund um die Uhr spezialisiert hat. Ich versuche vergeblich, etwas von dem Pfannkuchensirup abzukratzen, der offensichtlich über Jahre hinweg seine klebrigen Spuren auf den Tischen hinterließ. Im Krankenhaus ist gerade der Schichtwechsel um 15 Uhr und ich bin mit Jamie Rhodes verabredet, einer medizinisch-technischen Assistentin in der Radiologie am Delaware County Memorial Hospital (*Einheimische nennen es kurz DelCo*) in einem Vorort von Philadelphia. Da sich bei medizinischen Fachkräften in Krankenhäusern

der Feierabend oft verzögert, weil sie sich noch um Patient:innen kümmern müssen, sind Jamie und ich in Sachen Zeitpunkt nur locker verabredet. 40 Minuten nach dem ins Auge gefassten Termin öffnet sich die Tür neben einem Poster an der blassgelben Wand des Restaurants, auf dem »dienstags essen die Kinder umsonst« steht (was den Lärm darin erklärt). Eine blonde junge Frau mit leicht zerzaustem Haar in einem abgewetzten OP-Kittel tritt ein. Rhodes lächelt und setzt sich — froh darüber, ihren Füßen endlich eine Pause gönnen zu können.

Jamie Rhodes kommt wie viele Menschen in Pennsylvania aus einer armen Familie. Sie ist das älteste von fünf Kindern, geboren und aufgewachsen in Delaware County, knapp außerhalb der Stadtgrenze von Philadelphia. Ihre Mutter war Hausfrau und arbeitete außerdem in Teilzeit in einem Schnellrestaurant. Ihr Vater konnte weder lesen noch schreiben und war als Gebäudewart für den Mineralölkonzern Sunoco beschäftigt. Als sie ein kleines Mädchen war, war er zeitweilig arbeitslos; sie erinnert sich noch gut daran, denn sie hatten überhaupt kein Geld. Seitdem war ihr klar: »Wenn ich erwachsen bin, muss ich einen Job finden, mit dem ich genug Geld verdienen kann, um eine Familie zu ernähren.«

Jamie ist nun 34 Jahre alt, verheiratet und hat zwei Kinder. Jeden Cent in ihrem bisherigen Arbeitsleben hat sie im DelCo-Krankenhaus verdient. Mit 17 Jahren fing sie im Rahmen eines Ausbildungsprogrammes ihrer High School als bezahlte Aushilfskraft für Verwaltungsaufgaben im Krankenhaus an. Bevor sie ihren High-School-Abschluss machte, riet ihr dessen Personalchef, zum örtlichen Delaware County Community College zu gehen, dort eine zweijährige Ausbildung in einem der medizinisch-technischen Fachberufe abzuschließen, um mehr und schneller Geld zu verdienen.

Die Botschaft war eindeutig: Sie sollte gar nicht erst daran denken, vier Jahre zu studieren — zumal klar war, dass sie sich ein Universitätsstudium ohnehin nicht hätte leisten können. Nach der Kindheitserfahrung mit der Arbeitslosigkeit ihres Vaters würde sie keinesfalls Schulden aufnehmen, um zu studieren. Außerdem erklärte ihr der zum Berufsberater mutierte Personalchef, dass sie während der medizinisch-technischen Ausbildung weiterarbeiten und anschließend in einen Beruf wechseln könne, in dem sie nach nur zwei Jahren erheblich mehr verdienen würde. Rhodes folgte dem Rat, arbeitete weiter, absolvierte die zweijährige Ausbildung im Bereich der Radiologie und nahm daraufhin eine Vollzeitstelle am DelCo an. Sie heiratete früh, bekam zwei Kinder, Nicholas

und Brian. Ihr Alltagsleben war bereits Anfang 20 so geprägt wie das vieler arbeitender Eltern heute: »Da die Kinder auf verschiedenen Schulen sind und mein Mann und ich beide arbeiten, werden wir ordentlich auf Trab gehalten.«

Von der Gewerkschaft hörte Jamie zum ersten Mal nach ein paar Jahren in ihrem Job, als einer der technischen Assistenten aus dem Herzkatheterlabor von einem Treffen der Pflegekräfte zum Thema Gewerkschaftsgründung zurückkehrte. Von den Fähigkeiten und der Geistesgegenwärtigkeit medizinisch-technischer Assistent:innen (MTAs) für Funktionsdiagnostik im Herzkatheterlabor hängt potenziell unser aller Leben ab, denn sie arbeiten mit winzigen, komplexen Instrumenten am und im Herzen. Wie für alle Beschäftigten im Gesundheitssystem wünschte man sich, dass sich deren Arbeitgeber gut um sie kümmern – wovon allerdings nicht die Rede sein kann! Besagter Kollege war zum Treffen der Pflegekräfte gegangen und hatte gefragt, ob die MTAs sich auch an der Gewerkschaftsgründung beteiligen könnten. Nachdem die Pflegerin, die das Treffen leitete, zustimmte – so erinnert sich Jamie –, »sagten wir alle: Na dann – was die Pflegekräfte können, das können wir MTAs auch.« Zu dem Zeitpunkt hatte sie noch keine Vorstellung davon, wie viel Zeit dieses »das können wir auch« in ihrem Leben einnehmen würde, in dem es jetzt schon keine freie Minute mehr gab.

Die Nachricht von der Gewerkschaftsgründung machte im Krankenhaus schnell die Runde, auch wenn – woran sie sich ebenfalls erinnert – ein Vorgesetzter warnte: »Die Gewerkschaft ist nur für die Pflegekräfte, die werden sich nicht um euch MTAs kümmern« – am nächsten Tag gab derselbe Vorgesetzte allen eine Gehaltserhöhung! Die folgenden Monate waren überaus turbulent: Beschäftigte erhielten vereinzelt Lohnerhöhungen, oft gefolgt von Drohungen, dass die Arbeitszeiten (ohne Lohnausgleich) reduziert oder Mitarbeiter:innen entlassen würden. Jamie Rhodes dachte – da sie nie zuvor von Gewerkschaften gehört hatte und noch nicht verstand, wie sie funktionierten – oft, dass der Kampf vergeblich sein würde und sie verlieren werden. Als die Kampagne zur Gewerkschaftsgründung in vollem Gange war, gab es mehrere Treffen pro Woche, an denen sie teilnahm – manche länger, andere kürzer. Gerüchte, dass eine profitorientierte Risikokapitalgesellschaft, die Haustierfutter und Jeans produzierte, das kommunal betriebene DelCo-Krankenhaus aufkaufen wolle, verliehen der Kampagne zusätzliche Dringlichkeit.

Am Tag der **Anerkennungswahl** (in den USA vorgeschriebener, vom National Labor Relations Board [NLRB] überwachter Wahlgang, um als Gewerkschaft vom Arbeitgeber im Betrieb akzeptiert zu werden), dem 19. Februar 2016 — einem Tag, den Jamie Rhodes niemals vergessen wird —, war sie vor Angst wie gelähmt. Sie hatte sich freiwillig als Wahlbeobachterin für die letzte Schicht von 18 bis 20 Uhr gemeldet. »Ich wollte sehen, wer zur Wahl kam und wer nicht«, sagt sie. »Und es kamen eine Menge Leute, die ich gar nicht kannte.«

Um Punkt 20 Uhr schloss das Wahllokal. »Sobald die NLRB-Leute die Wahl beendet hatten, kam meine Gewerkschafts-Organizerin zu mir und sagte: »Ok, Jamie, du bist die Beobachterin für die Gewerkschaft bei der Auszählung« — und ich wusste überhaupt nicht, was das bedeutet«, erinnert sich Rhodes. »Aber nach wenigen Minuten saß ich mit den Regierungsvertretern und dem Krankenhausmanager am Tisch und begutachtete jeden einzelnen Wahlzettel, während die NLRB-Leute die Ja- und Nein-Stimmen sowie ungültige Wahlzettel zählten. Sie lasen jeden einzelnen laut vor.«

Mittlerweile waren etwa ein Dutzend Gewerkschaftsunterstützer:innen in den Raum gekommen, und alle schrieben die Ja- und Nein-Stimmen mit. »Als wir das genaue Ergebnis ausgezählt hatten, als wir wussten, dass wir gewonnen hatten, fühlte ich mich wie auf meiner Hochzeit«, erzählt Rhodes. »Meine Lippen zitterten und ich konnte es nicht abstellen. Ich wollte unbedingt heiraten, mein Mann und ich waren seit zehn Jahren ein Paar und endlich heirateten wir. Bei dieser Gewerkschaftswahl hatte ich erneut dieses Zittern in den Lippen!«

Unmittelbar nachdem sie die Gewerkschaftswahl gewonnen hatten, starteten Rhodes und ihre Kolleg:innen die zweite Phase des Gewerkschaftsaufbaus: Man musste ermitteln, was die Mitglieder von ihrem ersten (Haus-)Tarifvertrag erwarten, Vorschläge formulieren, über diese abstimmen, die Beschäftigtenvertreter:innen wählen und Verhandlungen mit der Krankenhausleitung aufnehmen. Gute Tarifverträge sind auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten zugeschnitten — vorausgesetzt, sie können genügend Druck erzeugen, um ihre Forderungen durchzusetzen.

Es bedarf persönlich und auch im Job erheblicher Zeit und Mühe, um zu diesem Punkt zu kommen. Jamie Rhodes — die Verhandlungen der DelCo-Beschäftigten dauerten bereits mehrere Monate — erinnert sich daran, wie »mein Mann durchzudrehen und sich darüber zu beschweren

begann, wie viel Zeit ich mit den Verhandlungen und der ganzen Gewerkschaftsarbeit verbrachte. Wenn ich mich zu einem Treffen aufmachte und losgehen wollte, sagte er: »Wir haben kleine Kinder, und du musst dich jetzt wie eine Mutter verhalten.« Jedes Mal, wenn er so etwas sagte, tat es weh. Aber ich erklärte ihm dann immer: »Ich muss jetzt wirklich los« und ließ ihn mit den Jungs zurück.« Im Gegensatz zur Gewerkschaftsgründung selbst zogen sich die Verhandlungen hin. Und sie verliefen noch schleppender, nachdem eine Aktiengesellschaft namens Prospect Holdings das altgediente Stadtteilkrankenhaus kurz nach der Abstimmung aufgekauft hatte. Auf einmal sollten Entscheidungen über die Patient:innenversorgung nun also von Leuten getroffen werden, die sich sonst nur über Quartalszahlen und die Frage Gedanken machten, ob sich mit dem Verkauf von Trockenfutter oder Feuchtfutter, bzw. von Skinny Jeans oder Schlaghosen, mehr Geld verdienen ließ. Entscheidend für diese Leute war das Bilanzergebnis — und nicht die Frage, wie schnell sich deine Tante nach einem Herzinfarkt oder einer Krebserkrankung erholt. Der Verkauf des Krankenhauses brachte die Verhandlungen ins Stocken und die Unternehmensleitung versuchte, die Tarifverhandlungen mit den bekannten Taktiken zu behindern: kurzfristige Absagen zuvor anberaumter Verhandlungstermine oder längere Nichterreichbarkeit.

Nach einem Jahr und mehr als 20 Verhandlungssitzungen — und nachdem der Staat Pennsylvania für Donald Trump anstatt für Hillary Clinton gestimmt hatte — wurde Jamie Rhodes klar: »Ich wusste, wir mussten streiken, da sich die Gegenseite kein bisschen bewegte. Als ich sagte, dass wir in den Streik treten müssten, hoffte ich inständig auf das Vertrauen und die Unterstützung meiner Kolleg:innen.« Sie war von ihnen in die Tarifkommission gewählt worden. Sie war sich sicher, dass die Krankenhausleitung den Beschäftigten nicht zutraute, einen Streik überhaupt auf die Beine stellen zu können. Weit gefehlt und einer der seltenen Momente, in denen die Geringschätzung der Beschäftigten durch die Arbeitgeber:innen letzten Endes der Arbeiter:innenklasse zugutekommen kann.

Denn die Beschäftigten stimmten mit großer Mehrheit für einen zweitägigen Streik, wohlwissend, dass ihr Tierfutter produzierender Arbeitgeber sie vermutlich für weitere drei Tage aussperren und das Ganze zu einem unbezahlten fünftägigen Ausstand machen würde. Denn Krankenhausbetreiber:innen sperren ihre Beschäftigten im Falle eines Streiks immer aus, um sie zu bestrafen. Die PR-Berater:innen im Gesundheitswe-

sen rechtfertigen das damit, dass ein Krankenhaus im Unterschied zu Fabriken oder Schulen nicht einfach schließt, wenn Beschäftigte für einen Streik stimmen — denn die Patient:innen müssten weiterhin versorgt werden. Arbeitgeber:innen im Gesundheitswesen behaupten, sie würden von den Agenturen, die die Streikbrecher:innen vermitteln, zu Verträgen verpflichtet, die deren mindestens fünftägigen Einsatz garantieren. Für die Streikbrecher:innen-Agenturen lohne es sich erst, wenn sie wenigstens fünf Tage in Rechnung stellen können, da sie die Streikbrecher:innen extrem großzügig entlohnen (nicht selten mit dem doppelten Lohn der regulären Beschäftigten). Zudem lassen sie sie sehr kurzfristig »einfliegen«, quartieren sie in erstklassigen Hotels ein, sie zahlen ihnen ebenso erstklassige Verpflegungspauschalen und geben generell haufenweise Geld aus — all dies, um den Kampf von vor allem weiblichen Beschäftigten niederzuringen, die für das Ende von Einkommensungleichheit und faire Arbeitsverhältnisse kämpfen.

Gewerkschaften gibt es in den USA bereits, seit dieses Land gegründet wurde. Ihre Popularität stieg während der Weltwirtschaftskrise explosionsartig an. Nachdem die Krise zahllose US-amerikanische Arbeiter:innen in den Ruin getrieben hatte, verabschiedete das Parlament der Vereinigten Staaten — der Kongress — 1935 den **National Labor Relations Act (NLRA)**, der Beschäftigten endlich das Recht auf Tarifverhandlungen zugestand — also das Recht, kollektiv Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Durch dieses Gesetz erhielten Beschäftigte das Recht, durch Wahlen in ihren Betrieben eine Gewerkschaft zu gründen, die durch ein National Labor Relations Board (NLRB) ausgerichtet und überwacht wurden.

Seit 1974 sind Beschäftigte im Gesundheitswesen vom National Labor Relations Act geschützt. Seitdem müssen sie aber auch einen Streik zehn Tage im Voraus ankündigen, um dem Krankenhausbetreiber die Möglichkeit zu geben, Ersatzarbeitskräfte anzuheuern. Damit sollen die Verhandlungsparteien zu einer schnellen Einigung gezwungen werden. Es wäre sowieso wesentlich billiger und auch viel besser für die Patient:innen, wenn sich die Unternehmensleitungen den Menschen, die für sie arbeiten, mehr Respekt entgegenbringen und Tarifverträge mit ihnen aushandeln würden — ein einheitliches öffentliches Gesundheitssystem wäre zudem für die USA insgesamt günstiger. Doch beides steht den Interessen des *Ei-nen Prozents* entgegen, das dann nicht mehr so viel Geld verdienen würde.

Als der Streik am DelCo-Krankenhaus am 6. März 2017 begann, hatten sich die Beschäftigten entschieden, keine Streikposten über Nacht aufzustellen, damit die Patient:innen ruhig schlafen konnten. Dafür wollten sie von morgens bis abends deutliche Aufmerksamkeit erzeugen, wofür sich alle in einen 4-Stunden-Streikposten-Schichtplan eintragen mussten. Jamie Rhodes trug sich für die erste Schicht ein, die am Montagmorgen um 6 Uhr begann. Sie wollte den Streikposten überhaupt nicht mehr verlassen, weil sie — bei Regen und Kälte — die starke Solidarität der Beschäftigten beeindruckte, mit der die Arbeitgeber:innen in Angst und Schrecken versetzt werden konnten. Normalerweise haben die Krankenhausbeschäftigten nicht einmal Zeit, während ihrer Schicht auf die Toilette zu gehen, geschweige denn Kolleg:innen aus anderen Abteilungen besser kennenzulernen. Rhodes berichtet: »Mein Mann rief mich an und sagte: ›Du hast doch jetzt deine vier Stunden gemacht, warum bist du immer noch dort?‹ Und ich antwortete: ›Ich will hier sein, ich muss hier sein‹ — ich fing jedoch an, mir Sorgen zu machen, dass er sich scheiden lassen würde, wenn es noch viel länger so weiterginge. Aber es fühlte sich einfach großartig an, mit den Streikenden um das Krankenhaus herumzulaufen und es in Besitz zu nehmen. Wir dachten: ›Das hier ist unser Krankenhaus.‹ Wenn ich dann auf meine Fitbit Fitness App schaute, stellte ich oft fest, dass ich viel mehr Schritte als an einem normalen Tag gemacht hatte!« Am zweiten Tag überredete sie ihren Mann und die Kinder, sie zu begleiten. Ihre Söhne bastelten Streikschilder, auf denen zu lesen war: »Jamie ist unsere Mutter — und sie hat mehr verdient.«

Die Streikposten waren über die Länge eines halben Football-Feldes, ja eines ganzen Straßenblocks verteilt. Ohne Ausnahme alle Pflegekräfte waren im Streik, und vom medizinisch-technischen Personal erschienen nur sieben Angestellte zur Arbeit und beteiligten sich nicht am Streik; diese sieben aus dem Labor hatten anscheinend gerade extra großzügige Lohnerhöhungen erhalten. Alle, die schon einmal gestreikt haben — und viele der Krankenhausbeschäftigten in Jamie Rhodes' neuer Gewerkschaft hatten dies bereits —, wissen, dass die Stimmung auf den Streikposten entscheidend ist. Gewerkschafts-Organizer:innen stellten große Lautsprecher auf und spielten Songs, die sich die Beschäftigten zuvor gewünscht hatten, nach denen auch getanzt wurde. Jeden Tag kamen völlig fremde Menschen — oft aus der direkten Nachbarschaft — an die Streikposten, hielten Schilder hoch und solidarisierten sich mit den Beschäftigten. Es wurden Spiele wie »Mannequin« gespielt: Auf ein Signal hörten alle auf

zu tanzen, blieben in ihrer Position »eingefroren« und zogen eine Grimasse; jemand machte Fotos, damit anschließend über die beste Pose abgestimmt werden konnte.

Die Nonnen in der katholischen Kirche neben dem Krankenhaus öffneten den Streikenden und deren Kindern ihre Pforten, damit sie die Toiletten benutzen konnten. Die Krankenhausleitung hatte einen wettergeschützten Beobachtungsposten hinter einem Fenster im zweiten Stock eingerichtet, sie überwachte durchgängig jede Interaktion auf und vor dem Gelände und bat die Nonnen, die Streikenden nicht mehr auf ihre Toilette gehen zu lassen, was diese zurückwiesen. Das machte an den Streikposten schnell die Runde. Mitglieder anderer Gewerkschaften kamen mit Barbecue-Grills, bereiteten Essen zu und verteilten es. Vorbeifahrende Laster hupten und erzeugten in der Nachbarschaft auf diese Weise Aufmerksamkeit. Es war also unmöglich, die Streikenden zu ignorieren.

Fünf Tage (und ein PR-Desaster für die Krankenhausleitung) später wurden die Verhandlungen fortgesetzt. Der Arbeitgeber hatte entschieden, so schnell wie möglich zu einem Vertragsabschluss zu kommen, um weitere negative Berichterstattung zu verhindern. Der Streik der Beschäftigten hatte gegen das Ungeheuer eines multinationalen Konzerns ausreichend Macht erzeugt, um ihren ersten Tarifvertrag durchzusetzen.

Ich sitze an dem klebrigen Tisch und höre zu, wie Jamie Rhodes ihre Geschichte zu Ende erzählt. Die Intensität ihres Lächelns und ihres Blicks bringt den Lärm des Restaurants auf zauberhafte Weise zum Verstummen. »Wir bekamen, was wir wollten: Die Geschäftsleitung hörte uns zu«, erzählt sie, »und wir bekamen, was wir brauchten: einen Tarifvertrag. Ich selbst erhielt eine Gehaltserhöhung von 15.000 Dollar allein im ersten Jahr. Es ist interessant zu sehen, wie uns die Entscheidungsträger:innen jetzt tatsächlich zuhören — was sie früher niemals taten. Wir hatten nie gemeinsame Treffen der Geschäftsleitung und der Beschäftigten — heute haben wir sie. Wir konnten nie die mangelhaften Sicherheitsaspekte ansprechen — heute können wir das. Meine Vorgesetzte hat sich früher auf meine Nachrichten oder Fragen nie zurückgemeldet — heute antwortet sie umgehend. Heute bittet sie mich sogar ausdrücklich um meine Meinung zu allem Möglichen, da sie weiß, dass ich besser als sie im Bilde bin, was vor Ort passiert. Manchmal stehe ich zu Hause in meiner Küche und höre wieder die Sprechchöre vom Streik! Ich versuche immer noch, mich an all das zu gewöhnen.«

Als ich nach ihrem Mann frage, berichtet Jamie erleichtert: »Er fand die ganze Sache gleich viel besser, als ich meine Gehaltserhöhung bekam.«

Nicht alle Beschäftigten schaffen es, gegen eine multinationale Kapitalgesellschaft zu gewinnen, aber gut ausgebildete Fachkräfte im Gesundheitsbereich können das sehr wohl, und in diesem Fall taten sie es auch. Sie gingen mit demselben Stehvermögen und derselben Entschlossenheit vor, mit der sie auch Leben von Patient:innen retten. Es gibt rund 5,95 Millionen Krankenhausbeschäftigte in den USA, von denen 5,6 Millionen bislang keine Gewerkschaft haben. Zählt man Pflegeheime hinzu, ohne die ambulante häusliche Pflege, sind es weitere 1,6 Millionen Beschäftigte, von denen 1,29 Millionen nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Wenn die Babyboomer-Generation nicht plötzlich nach China auswandert, werden diese Jobs bleiben. Ein großes Potenzial, das zu erschließen ist.

Lehrerin im Bildungssektor: Wendy Peters (West Virginia)

Am frühen Dienstagabend des 27. Februar 2018 geht Wendy Peters an ihr Handy. Die schlechte Tonqualität im Auto kann weder ihren starken Südstaaten-Akzent noch ihre Erschöpfung und freudige Erregung verdecken. Als ich frage, wo sie gerade ist und ob sie kurz Zeit hat zu sprechen, berichtete sie, dass sie knapp 30 Minuten vom Schauplatz der Schlacht von Blair Mountain entfernt sei — einem Streik im Jahre 1921, der zum größten bewaffneten Konflikt des Landes seit dem Bürgerkrieg wurde. Damals wurden 100 Arbeiter getötet, als von den Kohlekonzernen angeheuerte private Söldner über mehrere Tage hinweg mehr als eine Million Schüsse auf die Streikenden abfeuerten. Die Symbolik entgeht uns beiden nicht.

Wendy Peters ist Lehrerin einer fünften Klasse an der Daniels Grundschule in Raleigh County, West Virginia. Sie wuchs in den Kohlefeldern im McDowell County auf, einem Landkreis, der 2016 in der Kategorie »niedrigstes jährliches Haushaltseinkommen von Familien« mit einem Durchschnitt von 24.707 Dollar auf Platz 6 von 3.007 Counties war. Peters hatte mir erzählt: »Diese extreme Armut ist genau das, was die großen Kohleunternehmen immer in unseren Communities zurücklassen, nachdem sie sich alles genommen haben, was sie wollten.« Ihr Vater arbeitet für die für Arbeitsschutz im Bergbau zuständige Mine Safety and Health Administration (MSHA), eine Agentur des Arbeitsministeriums. Ihr Großvater mütterlicherseits war ein verschwiegener stolzer Mensch und zugleich ein

äußerst engagiertes Mitglied der Bergarbeitergewerkschaft United Mine Workers of America (UMWA). Peters macht deutlich, dass ihre Familie in ihrer Kindheit allein aufgrund der Gewerkschaft über eine Gesundheitsversorgung verfügte. Auch ihr Bruder Dennis arbeitet als Bergarbeiter in den Minen. Ihre Mutter ist eine »großartige« Lehrerin, die es zur Grundschulleiterin brachte.

Wendy Peters wollte nicht denselben Beruf wie ihre Mutter (und viele andere Frauen zu jener Zeit) ergreifen und machte einen Abschluss in Reise- und Tourismusmanagement. Doch kaum hatte sie ihr Studium abgeschlossen, musste sie feststellen: »Ich habe Schule und Bildung immer geliebt, wirklich geliebt. Ich weiß nicht, warum ich einen Umweg einschlug, denn ich verstehe meine Lehrtätigkeit heute als Berufung, als etwas, das ich tun muss. Es dauerte also nicht lange, bis ich aus dem Tourismus wieder ausstieg und in den Lehrerberuf wechselte. Ich kann mir überhaupt nicht vorstellen, irgendetwas anderes zu tun.« Peters ist 40 Jahre alt und unterrichtet seit 16 Jahren. Damit war sie jedoch noch nicht dabei, als Lehrer:innen zum ersten Mal das taten, was sie jetzt wieder getan haben: In jeder Schule im gesamten Bundesstaat wurde die Arbeit niedergelegt. Für die Forderung, dass alle Kinder das Recht auf eine qualitativ hochwertige Bildung und die Lehrkräfte das Recht auf ein anständiges Leben haben. Als die Lehrer:innen im Jahr 1990 in den Streik traten, gab es allerdings keine 100-prozentige Beteiligung. Es war keine staatsweite Arbeitsniederlegung, und die Schulen hatten auch nicht wirklich geschlossen, denn das Servicepersonal hatte sich ihrem Streik nicht angeschlossen. Damals sammelten die Schulbusse nach wie vor die Kinder ein, die Mitarbeiter:innen der Schulküchen kochten weiterhin Essen und die Verwaltungsangestellten verbrachten lange Tage damit, die Kinder in den bestreikten Schulen in den Turnhallen zu beaufsichtigen — denn es waren viel zu viele Kinder unterschiedlichster Altersgruppen, um auch nur zu versuchen, sie zu unterrichten. Der 1990er Streik ging unrühmlich zu Ende, nachdem ein Gericht angeordnet hatte, die Lehrer:innen müssten an die Arbeit zurückkehren.

Für Wendy Peters war völlig klar, was beim Streik 2018 auf dem Spiel stand: »Ich habe einen fünfjährigen Sohn, Matthew. Wenn er in die Mittelschule und in die High School kommt, will ich, dass er eine gute Bildung bekommt. Und die Frage ist, ob er eine qualifizierte Lehrkraft haben wird. Letztlich geht es beim Streik im Bildungsbereich um die Frage sozialer Gleichheit. Ich als Lehrerin werde immer für mein Kind kämpfen, aber es

gibt viele Kinder, für die sich niemand einsetzt. Wir können diese Stimme sein.« Aus diesem Grund wurde sie zur Vorsitzenden der Bezirksgruppe der Education Association gewählt, einer von zwei Lehrgewerkschaften im Bundesstaat West Virginia. Als die Enkel:innen der Beschäftigten, die in der erwähnten Schlacht am Blair Mountain gekämpft hatten, nun in allen 55 Counties in West Virginia die Arbeit niederlegten, war der Bildungssektor in 30 Counties der größte und in 20 weiteren der zweitgrößte Arbeitgeber. Damit gehören die Lehrer:innen, von denen 75 Prozent Frauen sind, heute zur strategisch wichtigsten Beschäftigtengruppe in diesem Bundesland. Sie legten sich mit einer Macht an, die bis heute von der fossilen Brennstoffindustrie kontrolliert wird und immer noch so tut, als sei West Virginia ein großes Sparschwein, aus dem man sich bedienen kann, ohne dessen Einwohner:innen daran teilhaben zu lassen.

Die Medien machten, sofern sie überhaupt über das Thema berichteten, aus dem Streik einmal mehr einen reinen Kampf der Beschäftigten für mehr Geld. Dabei war die Verbesserung der Bezahlung nur ein Teil dessen, wofür die Lehrer:innen kämpften. »Löhne und Gesundheitsleistungen waren fast nebensächlich«, sagt Peters. »Sie waren natürlich wichtig, aber es gab insgesamt fünf Forderungen, für die wir streikten.« Ein Faktor, der sie und ihre Kolleg:innen besonders aufbrachte, war die Gesetzesvorlage zur Ausweitung der sogenannten **Charter Schools**. Konzipiert von rechten Think Tanks beinhaltet dieses Schulmodell einen besonders perfiden Mechanismus, bei dem der Staat Bargeldgutscheine als Gegenleistung für Heimunterricht ausgeben sollte. In einem Staat, in dem große Armut herrscht, kann man sich leicht vorstellen, dass viele Kinder aus dem öffentlichen Schulsystem verschwinden würden, wenn Eltern plötzlich bares Geld erhalten können, um die Kinder zu Hause zu unterrichten. Der zweite Punkt, der Peters zum Streiken motivierte, war das Vorhaben der Rechten, die Regelungen zur Anerkennung bisheriger beruflicher Erfahrungen abzuschaffen, die eine der wenigen Möglichkeiten der Schulen war, erfahrene Lehrkräfte zu halten. Die Vorlage wurde eilig im Gesetzgebungsverfahren vorangetrieben.

Seit gut 20 Jahren werben durch milliardäre üppig finanzierte Kampagnen dafür, traditionelle Schulen vollends abzuräumen. Sie haben die Würdigung beruflicher Erfahrungen als Grund für den schlechten Zustand öffentlicher Schulen dargestellt – und nicht etwa die stetigen Kürzungen der öffentlichen Mittel für die Schulen. Peters betont: »Ich habe einen Master-Abschluss und arbeite seit vielen Jahren als Lehrerin. Ich

bin gut ausgebildet. Ihr Gesetzesvorschlag gegen die Anerkennung bisheriger beruflicher Erfahrungen würde dafür sorgen, dass ich durch eine Person ersetzt werden könnte, die sie viel weniger kostet, aber unqualifiziert und ungeeignet ist, den Kindern eine ordentliche Bildung zu vermitteln. Gut umgesetzte Regelungen zur Berücksichtigung von Erfahrungen sind ein Garant einer solchen Bildung, da sie dafür sorgen, dass gut ausgebildete Lehrkräfte an den Schulen bleiben.«

Beim dritten der fünf Anliegen ging es um ein grundlegendes Arbeitsrecht. Es handelte sich um den Widerstand gegen ein Gesetz – zynischerweise *Paycheck protection*, also »Gehaltsscheck-Schutz«, genannt –, das von der Lobby der Milliardäre vorangetrieben und in Staaten wie West Virginia eingeführt wurde (hier kontrollieren die Republikaner die Exekutive, d. h. den Gouverneursposten; die Legislative, d. h. beide Kammern des Parlaments; und die Judikative, d. h. das oberste Gericht des Bundesstaats). Dieser Angriff auf die Rechte von Beschäftigten war ebenfalls eine Erfindung von rechten Thinktanks und zielte darauf ab, den Beschäftigten die Freiheit zu nehmen, selbst zu entscheiden, ob der Gewerkschaftsbeitrag direkt von ihrem Gehalt abgezogen werden soll. Während Beschäftigte weiterhin festlegen oder ablehnen können, dass Lohnabzüge über das Lohnabrechnungssystem des Arbeitgebers erfolgen können, wenn es um Spenden an karitative Organisationen geht, sah der Gesetzesentwurf vor, dies im Fall von Gewerkschaftsbeiträgen zu untersagen. Nachdem sie seit acht Jahren keine Gehaltserhöhung mehr bekommen hatten, wollten die meist männlichen Gesetzgeber ihnen nun nicht nur höhere Löhne verweigern, sondern darüber bestimmen, wofür die meist weiblichen Lehrkräfte ihr mickriges Gehalt ausgeben durften!

West Virginia war 2018 bereits ein sogenannter **Right to work**-Bundesstaat, in dem Beschäftigte kein Recht auf Tarifverhandlungen haben, die Gewerkschaftsmitgliedschaft anders als sonst in den USA üblich nur noch individuell gestattet ist und der gesamte Staatsapparat darauf ausgerichtet wurde, Beschäftigtenmacht zu beschneiden. Für Peters und ihre Kolleg:innen, denen Lohnerhöhungen verweigert wurden und die zuhören mussten, wie sich die konservativen Abgeordneten in Anhörungen darüber ausließen, was sie mit ihren Gehaltsschecks machen dürfen und was nicht, war dieses Gesetz eine grobe Beleidigung ihrer Intelligenz.

Die letzten beiden Anliegen des Streiks betrafen die steigenden Kosten für die Gesundheitsvorsorge zum einen, die acht Jahre ohne Gehaltserhöhungen zum anderen. Das republikanische Gesetzesvorhaben sah

vor, lediglich den Anteil der Beschäftigten an den Kosten der Krankenversicherung zu erhöhen. Und die Beschäftigten sollten verpflichtend den Smartphone-Fitbit-Aktivitätstracker »Go 365« tragen, der ihre persönlichen Daten übermittelt. »Das war ein umfassender Eingriff in unsere Privatsphäre«, betonte Peters. Außerdem sollte die Krankenversicherung zukünftig auf Basis des gesamten Familieneinkommens statt der individuellen Erwerbstätigkeit berechnet werden. »Wenn mein Ehemann mit eingerechnet würde, hätte das eine Beitragssteigerung von 200 Dollar im Monat für mich bedeutet«, sagt Peters. »Als der Gouverneur schließlich im Januar eine Gehaltssteigerung von einem Prozent anbot, hatten die Leute genug.«

Als ich mit Wendy an jenem Dienstag auf ihrer Heimfahrt telefonierte, streikten 34.000 Beschäftigte bereits am vierten Tag. Der Streik legte die Schulen im ganzen Staat lahm. Täglich strömten 10.000 Menschen zu den Demonstrationen in der Hauptstadt Charleston, während andere auf den Streikposten vor ihren Schulen blieben. Die Eltern von 279.899 Schüler:innen unterstützten die Streikenden und sorgten gleichzeitig für die Betreuung ihrer Kinder. An diesem Tag handelte der Gouverneur Jim Justice mit den Vorsitzenden der Gewerkschaft ein Abkommen aus. Am Nachmittag berichteten die Medien, dass der Streik vorbei sei, deshalb rief ich Wendy Peters unangemeldet an.

Der Streik endete mit einem großartigen Sieg — so schien es jedenfalls. Die ausgehandelte Vereinbarung enthielt eine öffentlich erklärte Selbstverpflichtung des Gouverneurs, jegliche gewerkschaftsfeindliche Gesetzgebung per Veto zu stoppen, und eine 5-prozentige Gehaltserhöhung für alle Beschäftigten im Bildungssektor — nicht nur für die 20.000 Lehrer:innen, sondern auch für die 14.000 Servicekräfte. Das wäre nicht erreicht worden, wenn diese nicht zusammen mit den Lehrkräften gestreikt hätten. Die Vereinbarung sah weiter ein mindestens einjähriges Moratorium zu den geplanten Beitragserhöhungen zur Krankenversicherung und die Anhebung des Eigenanteils vor. Außerdem sollte die Verpflichtung zur Nutzung der Gesundheits-App zurückgenommen und eine Task Force zum Thema Gesundheitsversorgung gegründet werden, zu der die drei streikenden Gewerkschaften jeweils ein Mitglied entsenden konnten. Es schien nicht nur für das konservative West Virginia ein atemberaubender Erfolg zu sein. Peters, die den Details des Angebots seitens des Gouverneurs auf den Stufen des Kapitols in Charleston gelauscht hatte, war überglücklich: »Wir haben in allen fünf Punkten gewonnen —

in allen, was völlig unglaublich ist.« Sie stieg in ihren Wagen und fuhr nach Hause. Doch sie hatte sich zu früh gefreut. Nur wenige Stunden nach Bekanntgabe der Einigung stoppten die rechten Abgeordneten des Parlaments von West Virginia die Übereinkunft. Gouverneur Jim Justice ist ein Kohlebaron, nach Medienberichten der reichste Privatmann in West Virginia. Im Jahr 2016 trat er als Demokrat an und gewann die Wahlen, wechselte nach Trumps Amtsantritt ins Lager der Republikaner. Danach vertraute ihm niemand mehr: Nicht die Gewerkschaften, die ihn als Demokraten unterstützt hatten; nicht die Mehrheitsführung im Senat, das ideologisch rechteste Organ im Staat.

Als Wendy Peters siegesgewiss nach Hause fuhr, berichtete ein lokaler Radiosender, dass der Senat dem Abkommen nicht zustimmen würde: »Senatspräsident Mitch Carmichael spekuliert, dass bis zu 22 Republikanische Abgeordnete im 34 Mitglieder starken Senat gegen den Plan des Gouverneurs stimmen werden.« Der Mittwoch sollte eigentlich ein Ruhetag sein, an dem sich alle darauf vorbereiteten, am Donnerstag den Unterricht wieder aufzunehmen. Aber es wurde kein Ruhetag, sondern der einer erneuten Streikabstimmung im gesamten Bundesstaat. Innerhalb weniger Stunden hatten Beschäftigte in allen 55 Counties dafür votiert, die bereits erfolgte Zustimmung ihrer Tarifkommission zu ignorieren und den Streik so lange fortzusetzen, bis sowohl der Kongress als auch der Senat von West Virginia das Abkommen angenommen und der Gouverneur es endgültig unterzeichnet hat.

Die Senator:innen ignorierten diese Bereitschaft, den Kampf fortzusetzen, machten ihre Ankündigung wahr und stimmten gegen die Einigung. Die rechten Abgeordneten blockierten das Abkommen die nächsten sieben Tage, von denen fünf Schultage waren, und versuchten ein Teile-und-herrsche-Spielchen: Erst wollten sie nur den Lehrkräften mehr und allem anderen Personal weniger geben, dann die 5-prozentige Gehaltserhöhung auf die Polizeikräfte des Bundesstaates ausweiten, allen anderen aber nur 3 Prozent zugestehen.

Bei jeder neuen Wende blieben Peters und ihre Kolleg:innen standhaft und bestanden darauf, keine Schule in West Virginia zu öffnen, solange der Senat das Angebot des Gouverneurs nicht bestätigt hatte. Die Streikenden kämpften weiter, umzingelten das Kapitol, hielten sich an den Händen und gingen abwechselnd in Gruppen hinein, um dort so lautstark zu protestieren, dass die Abgeordneten nicht weiterarbeiten konnten.

Am 6. März 2018 knickten die rechten Abgeordneten des Senats ein. Dem Versuch der Senatoren, die Bewegung durch die erwähnten Spielchen zu spalten und die streikenden Beschäftigten zum Narren zu halten, hielten die Lehrer:innen nicht nur stand, sondern drehten den Spieß um. Sie setzten nicht nur für sich selbst, sondern für alle Staatsbediensteten in West Virginia eine 5-prozentige Gehaltserhöhung durch — auch für die Polizeikräfte, die Straßenarbeiter:innen und alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die nicht mitgestreikt hatten. Sie schafften das in einem **Right to work**-Staat, in dem die Republikaner Regierung, Parlament und Justiz kontrollieren. Denn sie hatten verstanden, dass nur die Verlängerung und Verschärfung der Streikaktivitäten eine Niederlage ihres Kampfes verhindern konnten.

Kaum ein Jahr später, im März 2019, starteten die Gesetzgeber:innen von West Virginia tatsächlich noch einmal einen Angriff auf die Lehrer:innen und versuchten *erneut*, ihr republikanisches Schulprivatisierungsgesetz durchzusetzen. Dieselben rechten Senatoren brachten eine neue Version des besagten Gutschein-Gesetzes ein und manövrierten es so schnell wie möglich durch den Gesetzgebungsprozess. Sie glaubten, dies in kürzerer Zeit bewerkstelligen zu können, als 34.000 Beschäftigte im Bildungsbereich brauchen würden, um einen neuerlichen Streik zu organisieren. Der Senat verhandelte das Gesetz am Montag, verabschiedete es im Ausschuss und im Senat, um es am nächsten Tag im Abgeordnetenhaus abstimmen zu lassen. Noch an selbigem Montagabend riefen die Beschäftigten zum Streik für den nächsten Morgen auf. Die Lehrer:innen wichen kein Stück zurück und am Dienstag, den 19. Februar 2019, legten sie mit einem weiteren massiven Streik alle Schulen in den 55 Counties lahm. Wie im Jahr zuvor blieben die Lehrer:innen im Kapitol, um sicherzustellen, dass das Privatisierungsgesetz wirklich vom Tisch kommt. Ihr Kampf endete erneut in einem fulminanten Sieg durch einen Streik — bereits im zweiten Jahr in Folge. Dieses Mal erreichten sie zudem, dass die Medien über den eigentlichen Zweck des Streiks berichten mussten: das öffentliche Bildungswesen zu retten und so der Jugend West Virginias eine Zukunft zu eröffnen. Er richtete sich gegen den heimtückischen und von den **Koch-Brüdern**, über deren Rolle ich in der Einleitung bereits informierte, unterstützten Plan, das öffentliche Schulwesen zu zerstören. Ein weiteres Mal hatten vor allem Frauen, diesmal im Bildungsbereich, gegen eine geschlossene Front aus Rechten und Milliardären gewonnen. Das ist die Macht eines gelungenen Streiks, an dem sich alle Beschäftigten beteiligten.

Kämpferin im Gastgewerbe: Irma Perez (Kalifornien)

Es ist der 20. Oktober 2018 und in der Innenstadt von Oakland, Kalifornien, geht es lauter zu als bei einem Rockkonzert. Irma Perez benutzt ihr Megafon wie eine virtuose Trompeterin. Sie steht inmitten Hunderter Menschen, die Trommeln aus Plastikemern gebastelt haben und im perfekten Rhythmus draufschlagen, vor einem Hotel. Dabei skandieren sie: »Hey hey, ho ho — Marriott has got to go!« (»Marriott muss weg!«) Irma strahlt eine Energie aus, die Streikposten motiviert: Sie tanzt, regt Sprechchöre an und bringt so zum Ausdruck, dass die Beschäftigten und Unterstützer:innen für ein besseres Leben kämpfen und dafür, nicht in zwei Vollzeitjobs zugleich arbeiten zu müssen. Auf den mitgeführten Schildern steht das Streikmotto und die Hauptforderung der Beschäftigten: »One job should be enough!« (»Ein Job muss reichen!«)

Geboren und aufgewachsen ist Irma Perez in Guanajuato, Mexiko. Sie ist dreifache Mutter, ihre Tochter Carolina ist 30, ihr Sohn Abraham 28 und ihr zweiter und jüngster Sohn David 26 Jahre alt. Sie wirkt so junggeblieben, dass niemand sie für 52 Jahre alt halten würde. Ich setze mich mit ihr in der Nähe des Oakland Marriott Hotel in ein Café. Mit einem breiten Lächeln greift sie zu ihrem Telefon, zeigt mir Bilder von ihren Kindern und erzählt von ihren vier Enkelkindern. Zwei von ihnen leben in Mexiko und zwei in ihrer Nähe in East Bay, Kalifornien. »In ihrer Nähe« hat sich allerdings vor nicht allzu langer Zeit geändert, auch Perez verlor wie so viele andere infolge der von der unregulierten Finanzindustrie verursachten Immobilienkrise 2008 ihr Haus. Sie musste ihre angenehme Nachbarschaft in Berkeley verlassen und lebt heute bei ihrem Bruder sowie dessen Frau und deren zwei Kindern in einem Stadtteil, in dem Schulen, der Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln und andere Dienstleistungen deutliche Mängel aufweisen.

Perez arbeitet in Vollzeit beim Courtyard Hotel in Oakland, das zur Marriott-Gruppe gehört. Sie ist seit 17 Jahren dort beschäftigt. Da sie bei ihren Kolleg:innen hohes Ansehen genießt, konnte ihre Gewerkschaft **UNITE HERE**, die wichtigste US-Gewerkschaft für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe, eine Freistellung (*Union Leave*) für sie durchsetzen. Diese Freistellung erlaubt es Gewerkschaften, Beschäftigte für eine bestimmte Dauer für Gewerkschaftsarbeit einzusetzen. Die Gewerkschaft erstattet den Arbeitgebern die Lohnkosten, die Aktivisten bleiben so auf der Gehaltsliste und behalten die Ansprüche aufgrund ihrer langjähri-

gen Erfahrungen und die Ansprüche auf Sozialleistungen (insbesondere die Rente). Irma Perez ist nun die Sprecherin einer Gewerkschaftskampagne zum Schutz vor sexueller Belästigung, die sie gemeinsam mit ihren Kolleg:innen angestoßen hat.

Diese Kampagne, in der **UNITE HERE** mit einer lokalen Nachhaltigkeits-Community-Organisation namens East Bay Alliance for a Sustainable Economy (EBASE) zusammenarbeitet, erhielt genügend Unterschriften für ein Bürgerbegehren, das parallel zu den Wahlen am 6. November 2018 in Oakland zugelassen wurde. Die Initiative *Measure Z* (»Maßnahme Z«) ist Teil einer breiteren Kampagne, die ihre nationale Gewerkschaft durchführt: »Hands off, Pants on« (HOPO – »Hände weg, Hosen an«). »Wir müssen dem Missbrauch, den wir erleben, ein Gesicht geben«, erklärt Perez. »Die Frauen, die Hotelzimmer reinigen, sind Missbrauch und Belästigung ausgesetzt. Wir wollen, dass die Menschen verstehen, was sich hinter den Kulissen abspielen kann, wenn sie ihr sauberes, hübsches und parfümiertes Hotelzimmer betreten: versteckte sexuelle Belästigung der Frauen, die die Zimmer für die Gäste so schön herrichten.«

Die Zahlen sind in der Tat schockierend: Mehr als die Hälfte aller Hotelangestellten in Oakland und in allen anderen untersuchten Städten werden regelmäßig sexuell belästigt. Lange bevor der Skandal um Harvey Weinstein die #MeToo-Bewegung hervorbrachte, ging die Gewerkschaft der Hotelbeschäftigten gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vor. In einem detaillierten Bericht aus dem Juli 2016 mit dem Titel *Hands Off, Pants On: Sexual Harassment in Chicago's Hospitality Industry* (»Hände weg, Hosen an: Sexuelle Belästigung im Chicagoer Gastgewerbe«) dokumentierte UNITE HERE, dass 49 Prozent der Reinigungskräfte berichteten, männliche Gäste hätten sich vor ihnen entblößt, 58 Prozent der Hotel- und 77 Prozent der Casinobeschäftigten gaben an, von einem Gast sexuell belästigt worden zu sein.

Deshalb suchten weibliche Hotelbeschäftigte mit ihrer Gewerkschaft Lösungen, sich und ihre Kolleginnen vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Ihren größten Erfolg erzielte die Gewerkschaft im Jahr 2017 in Chicago, wo sie eine stadtweite Anordnung durchsetzen konnte: Jedes Hotel musste seine Mitarbeiter:innen mit einem GPS-verbundenen Notruf- bzw. Panik-Knopf an ihren Uniformen ausstatten. Im Jahr 2018, als Perez und ihre Kolleg:innen in Oakland mit dem Projekt *Measure Z* ein vergleichbares Gesetz forderten, das als Bürger:innenbegehren auf dem Wahlzettel stehen sollte, wollten sie noch mehr: Die Schaffung ei-

nes Registers für Hotelgäste, die Beschäftigte sexuell belästigen, um sie von Hotelreservierungen auszuschließen und bloßzustellen. Darüber hinaus sollte eine neue Abteilung bei der Stadtverwaltung geschaffen werden, bei der sich Hotelbeschäftigte beschweren können, sofern die Hotelbetreiber sich nicht an das Gesetz halten. So geht kluge Gesetzgebung. Viele verabschiedete Gesetze sind nicht wirksam durchzusetzen. Hier aber hat die Gewerkschaft der Hotelbeschäftigten gezeigt, wie Gesetzen tatsächlich Nachdruck verliehen werden kann.

»Belästigungen finden laufend statt. Man betrachtet sie schon fast als normal, da sie ständig passieren«, sagt Perez. »Man sieht andauernd Männer, die nackt sind oder masturbieren, wenn man zum Saubermachen das Zimmer betritt. In den Hotels ist das Alltag. Wenn wir uns darüber beim Management beschweren, passiert nichts. Die Manager sind Männer und normalerweise lachen sie nur darüber; es heißt dann: ›Mach dir keine Sorgen, es wird schon nichts passieren. Hol einfach eine Kollegin dazu, während du das Zimmer fertig machst.‹ Sie sagen uns immer, dass der Gast an erster Stelle steht.«

Wenn jedoch die Beschäftigten die kaum zu schaffenden Putzpläne nicht erfüllen, gibt es schnell Abmahnungen. In Hotels, in denen es keine Gewerkschaftspräsenz gibt, wird von den meist afroamerikanischen Zimmermädchen erwartet, dass sie durchschnittlich 30 Zimmer pro Schicht saubermachen; in einem gewerkschaftlich organisierten Hotel mit einem guten Tarifvertrag liegt die erlaubte Höchstzahl bei 15 Zimmern. Die Vorstellung, eine Hotelbeschäftigte, die sich von einem Gast bedroht fühlt, würde eine Kollegin bitten, ihre Zimmerreinigung zu unterbrechen und sie zu begleiten, ist deshalb absurd. Perez ist stolz darauf, dass ihre Gewerkschaft eine Kampagne durchführt, die sowohl Gewerkschaftsmitgliedern als auch Nichtmitgliedern helfen wird. »Da wir eine Gewerkschaft und einen Tarifvertrag haben, gibt es bei uns Standards, die unser Chef einhalten muss«, sagt sie. »Aber es gibt viele Hotels, in denen es keine solchen Standards gibt. Das Traurigste daran ist, dass die Arbeitgeber:innen dort die Beschäftigten zwingen, sich auszustempeln und dann ihre Arbeit fertig zu machen, für die sie nicht mehr bezahlt werden.«

Perez kämpft in den Streiks auch für die Rettung ihrer hochwertigen und kostengünstigen Krankenversicherung. Die weltgrößte und hochprofitable Hotelkette Marriott will ihren Beschäftigten dafür in Zukunft wesentlich höhere Monatsbeiträge abziehen. Für Perez sind der Kampf gegen sexuelle Belästigung und für das Recht auf eine gute Gesundheits-

versorgung zwei Seiten derselben Medaille. »Dieser Streik ist so wichtig, erstens, weil er eine historische Neuheit ist«, sagt sie. »In der Vergangenheit hat die Unternehmensleitung in guter Absicht mit uns verhandelt. Aber diesmal haben sie sich geweigert. Daher waren wir gezwungen, zu streiken. Es ist der erste Streik in der Geschichte von Marriott. Im Moment stehen wir dort wirklich stark da. In diesem Hotel haben sich nur drei Gewerkschaftsmitglieder am Streik nicht beteiligt.«

Wenn sich große Mehrheiten an Streiks beteiligen, sind sie meist erfolgreich. Perez und ihre Kolleg:innen gewannen die Schlacht gegen Marriott und stimmten am 2. November 2018 für einen neuen Tarifvertrag. Vier Tage später konnten sie einen weiteren Erfolg feiern, nachdem die Wähler:innen von Oakland mit einer großen Mehrheit von 76,3 Prozent für das von der Gewerkschaft unterstützte Gesetz zum Schutz der Hotelbeschäftigten (*Measure Z*) stimmten. Einfache Amerikaner:innen haben offenbar mehr Verständnis für die meist weiblichen Reinigungskräfte und Zimmermädchen, die leere Hotelflure entlanglaufen und allein in Hotelzimmer gehen, als die meist männlichen Hotelmanager. Die »Hands Off, Pants On«-Kampagne dauert bis heute an und fasst in immer mehr Städten und Bundesstaaten Fuß. Inzwischen hat **UNITE HERE** ähnliche Arbeitsschutzgesetze in Chicago, Seattle, Oakland und Long Beach durchsetzen können.

Diese drei Geschichten von drei Frauen, die in den schwierigen Trumpf-Jahren 2017 und 2018 in drei verschiedenen Bundesstaaten und drei unterschiedlichen Branchen mithilfe derselben Methoden große Erfolge erzielen konnten, machen deutlich: Gewerkschaften und Streiks sind nach wie vor die wirksamsten Mittel zur Erlangung wirtschaftlicher und damit politischer Freiheiten für die arbeitenden Menschen.

Die Gewerkschaften in den drei Beispielen sicherten zudem das Recht auf bezahlbare, qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung; setzten gerechte Löhne durch, die gender- und ethnisch-basierter Diskriminierung bzw. Bevorzugung ein Ende setzen; erkämpften das Recht, den eigenen Dienstplan zu bestimmen, schufen Verbesserungen im Arbeitsschutz sowohl für Beschäftigte als auch für Patient:innen, Schüler:innen und Hotelgäste. Sie fanden wirksame Mittel und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und erreichten schließlich Fortschritte bei bezahlten Auszeiten, sei es Elternzeit, Urlaub oder die Freistellung im Krankheits-

fall, sodass man nicht krank zur Arbeit kommen muss (und alle anderen ansteckt). Über ihre Gewerkschaften saßen Beschäftigte bei Tarifverhandlungen mit am Verhandlungstisch, entschieden über die Verteilung der von ihnen erarbeiteten Profite mit und vereinbarten Regelungen, die ihre dringendsten Probleme lösen. Das ist der Weg, auf dem das »Gold in den Köpfen« der Beschäftigten zur Durchsetzung ihrer Interessen gehoben werden kann.

Und es gibt noch etwas, was den Geschichten der drei Frauen entnommen werden kann — etwas, das größer und wichtiger ist als jede Einzelforderung: Um sich gewerkschaftlich zu organisieren und Erfolge zu erringen, müssen Beschäftigte Solidarität lernen. Menschen können sich ihre Freunde aussuchen, nicht aber ihre Kolleg:innen und Mitstreiter:innen. Streiks und gutgeführte Gewerkschaftskampagnen zur Erreichung gemeinsamer Ziele sind die beste politische Bildung überhaupt, denn sie bringen unterschiedliche Menschen zusammen, ermuntern und befähigen sie dazu, ihre Vereinzelung und wechselseitige Vorurteile zu überwinden. In Streikbewegungen lernen Menschen schneller als sonst, dass Arbeitgeber ihnen nicht nur eine Sonderschicht zuteilen und sie damit daran hindern können, Zeit mit der Familie zu verbringen, sondern dass sie Teil eines Systems sind, das auch den schlechten Zustand der Schulen ihrer Kinder, die Senkung von Umweltstandards, die Abschaffung von Anti-Gentrifizierungs-Gesetzen, die riesigen Ungerechtigkeiten im Steuersystem und viele andere Dinge mehr zu verantworten hat. Es ist kein Zufall, dass jene Bundesstaaten, Städte und Kommunen mit der stärksten Gewerkschaftspräsenz gleichzeitig auch die höchsten Zustimmungsraten für fortschrittliche Politik aufweisen — was ein zentraler Grund dafür ist, dass die unternehmensfreundliche Rechte die Gewerkschaften so unerbittlich bekämpft. Gewerkschaftlich gut organisierte Beschäftigte sind politisch bewusste Menschen, die dieses Land und die Welt verändern können.

Kapitel 2

**Wer be
Gewerk**

**kämpfe
schaffen?**

»Der Feind war der Gemeinschaftsgeist. Ich stürzte mich auf diesen Geist, und während er noch ein zartes Pflänzchen war, vergiftete ich ihn, erstickte ihn und knüppelte ihn nieder, tat eben alles, was nötig war, um zu verhindern, dass er jemals zur Blüte einer solidarisch vereinten Belegschaft heranwuchs. [...] So, wie die Union-Busting-Beratungsfirmen ihrem Geschäft nachgehen, Gewerkschaften zu zerstören, so dringen sie auch in das Privatleben der Menschen ein, zerstören ihre Freundschaften, brechen ihren Willen und zer-rütten ganze Familien.«

Martin Jay Levitt,
Bekenntnisse eines Union Buster

Der Einfluss der Gewerkschaften in den USA ist in den letzten 40 Jahren spürbar zurückgegangen. Einen wichtigen Anteil daran hatten immer aggressivere antigewerkschaftliche Maßnahmen der Unternehmer. In diesem Kapitel berichte ich zunächst, wie erfolgreiche gewerkschaftliche Kämpfe in den zwölf Jahren zwischen 1935 und 1947 die Grundlage des »amerikanischen Traumes« schufen. Anschließend wird dargestellt, wie die Unternehmer in den darauffolgenden Jahrzehnten systematisch die Gewerkschaften schwächten und damit diesen »amerikanischen Traum« für Millionen von Beschäftigten wieder zerstörten — sowohl im Privatsektor als auch im Öffentlichen Dienst. Und nicht zuletzt behandle ich die Erpressungsversuche durch Standortverlagerungen (Globalisierung) und die Rolle von Union-Busting-Firmen bei all diesen Angriffen auf Gewerkschaften.

Als ich 1997 gewerkschaftliche Organizerin wurde, gab es zwei feindliche Akteure, mit denen US-amerikanische Beschäftigte bei Gewerkschaftsgründungen besonders rechnen mussten: Zum einen die offiziellen Union-Busting-Beraterfirmen, zum anderen zahllose Anwaltskanzleien (oder auch die Rechtsabteilungen großer Konzerne). Letztere traten unter dem Label der »Gewerkschaftsvermeidung« (*union-avoidance firms*) auf, um sich von den direkten Union Busters abzusetzen. Gleichwohl hatten sie alle das Ziel, Gewerkschaften zu bekämpfen.

Die heutigen Republikaner haben aus den Handbüchern der *Union Buster* gelernt. Lange vor Donald Trump haben diese Firmen und die sie beauftragenden Arbeitgeber:innen bereits viele Elemente aus dessen Wahlkampagne als Waffen gegen Beschäftigte eingesetzt, um Gewerkschaftsgründungen zu verhindern. Ich kann mich an keine vom NLRB durchgeführte Wahl erinnern, an der ich beteiligt war, bei der *Union Buster* nicht von Beginn an versucht hätten, rassistische und/oder ethnische Spaltungen innerhalb der Belegschaft zu befördern; und keine Wahl, bei der sie nicht versucht hätten, durch Manipulationen (z. B. die Streichung ganzer Gruppen von Beschäftigten von der Wahlliste) Wahlberechtigte von der Stimmabgabe abzuhalten.

Es ist diese unreguliert und bösartig agierende US-amerikanische Union-Busting-Branche, die maßgeblich zu dem Niedergang der Gewerkschaften — und damit auch des Lebensstandards der meisten Amerikaner:innen (und inzwischen auch für Beschäftigte in Europa) — beigetragen hat. Aber *wieso* musste die Milliardärsklasse überhaupt eine ganze Branche zur Bekämpfung und Vermeidung von Gewerkschaften schaffen?

Die Anfänge des *Union Busting* liegen in der Sklaverei, denn die größte Gruppe von Arbeiter:innen in den USA waren von der Kolonisierung des Kontinents bis zum Amerikanischen Bürgerkrieg Sklav:innen. Sie hatten keine Rechte, erhielten keine Löhne und waren ganz offiziell einem Terror-Regime ausgesetzt.

Der gegenwärtige Versuch, die Arbeiter:innenklasse durch Rassismus, Sexismus, Vorurteile und Diskriminierung zu spalten, ist die Fortsetzung dieser unheilvollen Geschichte. Dies gilt auch für die systematische Behinderung von Wähler:innen, wie wir sie regelmäßig bei Gewerkschafts- oder politischen Wahlen in den USA erleben und die bis heute zu den Hauptstrategien der Superreichen gehört. Die Entstehung und die formelle Anerkennung der Branche, die Gewerkschaften aktiv bekämpfte, begann, nachdem die soziale Ungleichheit durch die gewerkschaftlichen Erfolge der Jahre 1935 bis 1947 zurückging und US-amerikanische Beschäftigte substanzielle Erfolge erreichen konnten. Wann und warum setzten Großkonzerne eine Armee privater Spezialkräfte in Bewegung, um Werte wie Mitgefühl und Solidarität sowie die Praktiken kollektiven Handelns, die gewerkschaftliches Engagement und Aktivitäten bestimmen, mit psychologischer (und teils auch physischer) Kriegsführung zu diskreditieren?

Der »amerikanische Traum«, von Gewerkschaften erkämpft

Im Oktober des Jahres 1929 läutete der Börsencrash den Beginn der Großen Depression ein. Während der Weltwirtschaftskrise war in den USA jede vierte Person im erwerbsfähigen Alter arbeitslos. Weltweit wurden sozialistische Bewegungen stärker, als die Krise das kapitalistische System diskreditierte. Die Sowjetunion baute während der Weltwirtschaftskrise ihre Industrie auf und Millionen von Menschen glaubten, der Sozialismus sei erfolgreich, während der Kapitalismus scheitere. Zudem unterstützte die Sowjetunion ideologisch wie materiell kommunistische Parteien auf der ganzen Welt, die das Privateigentum an Produktionsmitteln abschaffen wollten. Die Kapitalistenklasse sah im Sozialismus eine Bedrohung ihres Reichtums und nicht wenige ihrer Mitglieder unterstützten Gewaltregime, um ihn zu stoppen. In Deutschland etwa finanzierte die Großindustrie Hitlers Machtergreifung im Jahr 1933, weil sie den Faschismus als wirksamen Schutz gegen den Bolschewismus ansah. Auch US-amerikanische Arbeitgeber:innen waren da keine Ausnahme. So heuerten z. B. General Motors, Goodyear und Ford Schlägertrupps

an, die sie aus Beständen des Ersten Weltkriegs bewaffneten. Eine andere Kapitalfraktion – hauptsächlich Kleinunternehmer und Manager mit katholischem oder jüdischem Hintergrund sowie (Getränke-)Einzelhandelsunternehmen – entschieden sich für einen anderen Weg zur Rettung des Kapitalismus: Sie unterstützten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten und befürworteten neue gesetzliche Regelungen, die die Macht der Arbeitgeber:innen begrenzen sollten, um die gesellschaftliche Stabilität zu wahren. Diese Fraktion unterstützte 1932 die erfolgreiche Präsidentschaftskampagne von Franklin D. Roosevelt und seine Politik des New Deal.

Bereits vor der Wahl von Roosevelt existierte als landesweiter Gewerkschaftsverband die **American Federation of Labor (AFL)**. Die mit der AFL verbundenen (Berufs-)Gewerkschaften konzentrierten sich fast ausschließlich auf die Organisierung qualifizierter Arbeitskräfte vor allem im industriellen Bereich. Allerdings waren die meisten Arbeiter:innen eher geringqualifiziert und wurden daher von der AFL kaum organisiert. Da unter diesen viele Menschen mit dunkler Hautfarbe sowie Migrant:innen und Frauen waren, betrachteten rassistische Arbeitgeber:innen den überwiegend »weißen« AFL oft eher wohlwollend.

Die Konzentration auf Hochqualifizierte schwächte zwar das Wachstum der Gewerkschaften, dennoch konnten sie infolge des ausgedünnten Arbeitsmarktes im Gefolge des Ersten Weltkrieges Erfolge erzielen. Für die Kriegsjahre war damals eigens eine Arbeitsbehörde (*War Labor Board*) geschaffen worden, die die aggressive Gewerkschaftsfeindlichkeit der Arbeitgeber zurückdrängte. Im Gegenzug wurde eine Friedenspflicht am Arbeitsplatz während des Krieges akzeptiert, sodass Beschäftigte nicht streikten oder protestierten, solange die Unternehmen ihnen die geforderten Löhne und Zusatzleistungen zugestanden. Während der Kriegsjahre stieg der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Insbesondere wuchsen jene Gewerkschaften, die sogenannte teilqualifizierte Beschäftigte organisierten, darunter Bäcker:innen, Bierbrauer:innen, Zigarrenmacher:innen, Näherinnen und Frauen in textilverarbeitenden Berufen. Sie bauten zudem starke gewerkschaftsnahe Verbraucherorganisationen auf, die zur Durchsetzung ihrer Forderungen Produkte boykottierten, die aus gewerkschaftsfreien Unternehmen stammten.

In den ersten Jahren nach Roosevelts Amtsantritt 1933 gab es nicht nur Unruhen von Arbeitslosen, sondern auch große Streiks von Beschäftigten, die noch Arbeit hatten: zum Beispiel von Hafendarbeitern, die die

Häfen an der Westküste lahmlegten, einen Generalstreik in Seattle, einen Transportarbeiter-Streik in Minneapolis, einen Massenstreik in Ohio, einen Streik in der Textilindustrie in North Carolina usw. Beschäftigte wollten nicht länger zusehen, wie die Profite ihrer Arbeitgeber stiegen, während sie und ihre Familien große Not litten. Diese Streiks übten gewaltigen Druck sowohl auf die Arbeitgeber:innen wie auf die Regierung aus.

Das Ergebnis waren weitreichende Zugeständnisse und Verbesserungen für die Lage der arbeitenden Klasse. Im Jahr 1935 erreichte Franklin D. Roosevelt innerhalb von nur drei Monaten die parlamentarische Zustimmung für die *Works Progress Administration* (Einstellung von Arbeitslosen für Großprojekte wie den Aufbau der Nationalparkst), den *Social Security Act* (Rentenversicherung) und den **National Labor Relations Act (NLRA)**. Dieses auch als **Wagner Act** bezeichnete Gesetz (nach dem Senator Robert F. Wagner benannt, der die Gesetzesvorlage eingebracht hatte) trat am 5. Juli 1935 in Kraft und schuf die rechtliche Grundlage für die Anerkennung der Gewerkschaften. Dadurch wurden sie zu juristisch abgesicherten tariffähigen Organisationen, die die Arbeitgeber nicht mehr ignorieren konnten, ohne sich strafbar zu machen.

Der Wagner Act veränderte die Machtverhältnisse in den USA grundlegend und weitete demokratische Freiheiten auf die Wirtschaft und die Betriebe aus — also in das Zentrum des Kapitalismus. Zur Gründungsidee der Vereinigten Staaten gehören politische Wahlen, die Regierungen sollen sich auf die »Zustimmung der Regierten« stützen. Viele Arbeiter:innen aber waren von Beginn an vom Wahlrecht ausgeschlossen und viele sind es — etwa durch Hürden bei der Wähler:innenregistrierung oder weit entfernte Wahllokale — faktisch noch heute. Mit der Entstehung von Großkonzernen im späten 19. Jahrhundert wurde deutlich, dass die für viele Menschen wesentlichen Entscheidungen gar nicht von der »Zustimmung der Regierten« abhängen oder von gewählten Politiker:innen getroffen werden, sondern selbstherrlich und diktatorisch durch die Besitzer:innen von Land und Kapital. Wo und was zu bauen, wo zu investieren, was herzustellen, wer einzustellen und wer zu entlassen ist, wieviel Beschäftigte verdienen und wie deren Arbeitsbedingungen sind — all dies bestimmen die Besitzenden.

Die Tatsache, dass nur das wohlhabendste Eine Prozent aus Unternehmensbossen, Managern und Großaktionären die Wirtschaft bestimmte, hatte 1929 den Zusammenbruch der Aktienmärkte bewirkt und das gesamte Land ruiniert. Mit dem *New Deal* und der Stärkung der Gewerk-

schaften sollte der Einfluss der Milliardärsklasse endlich beschnitten werden. Mit dem *New Deal* hatten seine Befürworter:innen begriffen, dass sich Beschäftigte in einem marktliberalen System nur dann wirksam gegen Übergriffe der Unternehmenseigentümer:innen zur Wehr setzen können, wenn sie auch das Recht haben, zu streiken. Der **Wagner Act** gab den Beschäftigten innerhalb der kapitalistischen Marktwirtschaft das Recht, den Einsatz ihrer Arbeitskraft zu verweigern, an ihrem Arbeitsplatz kollektiv Forderungen zu stellen und darüber dann auch selbst zu verhandeln.

Fortan war es Unternehmer:innen verboten, aggressiv gegen Gewerkschaften und Gewerkschaftsgründungen vorzugehen. Gewaltakte, Belästigung und Einschüchterung waren nunmehr als »unfaire Praktiken« nach Bundesrecht strafbar. Außerdem wurden Tarifverhandlungen rechtlich legitimiert, sodass sich Unternehmer:innen ihnen nicht mehr verweigern konnten. Der Wagner Act bedeutete einen enormen Fortschritt und markiert bis heute das radikalste Gesetz für Arbeitnehmer:innenrechte in der Geschichte der USA, auch wenn es einen unheilvollen Kompromiss enthielt.

Dieser Kompromiss schrieb die rassistische und sexistische Hierarchisierung und Spaltung innerhalb der Arbeiter:innenklasse fest, die besteht, seitdem große Teile der arbeitenden Bevölkerung der USA als schwarze Sklav:innen behandelt wurden. Noch 1935 musste Präsident Roosevelt mit Rücksicht auf Rassisten aus den Südstaaten und der Milliardärsklasse verpflichteten Abgeordneten aus den Nordstaaten im Kongress diesen Kompromiss eingehen, um den New Deal nicht scheitern zu lassen. Es wurden zwei Berufsgruppen, in denen seit den Tagen der Sklaverei vor allem Afroamerikaner:innen arbeiteten, aus dem Wagner Act herausgenommen — Beschäftigte in der Landwirtschaft und häusliche Angestellte. So blieben viele Afroamerikaner:innen auch unter dem ersten landesweiten Arbeitsgesetz Bürger:innen zweiter Klasse. Das Gesetz gilt weiterhin und betrifft heute zunehmend auch Latinos und andere People of Color. Auch die Angestellten im öffentlichen Dienst waren vom Wagner Act ausgenommen. Erst nachdem die Bürgerrechtsbewegung 30 Jahre später das Thema wieder auf die Tagesordnung gesetzt hatte, erließ John F. Kennedy 1962 eine Präsidialverordnung, die der gewerkschaftlichen Organisation im öffentlichen Dienst den Weg ebnete. Dazu weiter unten mehr.

Trotz dieser rassistischen Diskriminierung von afroamerikanischen Beschäftigten wurden die Gewerkschaften nach Inkrafttreten des Wagner Acts stärker und stärker. Aus hart umkämpften und bitteren Niederlagen

in der Automobil-, Stahl-, Kohle- und Transportindustrie wurden hart erkämpfte Siege. Es wurde ein neuer Gewerkschaftsverband gegründet: das Committee for Industrial Organisation, später in **Congress of Industrial Organizations (CIO)** umbenannt. Die CIO, vier Monate nach Inkrafttreten des **Wagner Acts** im November 1935 gegründet, trat dafür ein, dass alle bei demselben Arbeitgeber Beschäftigten — hoch-, gering-, oder unqualifiziert — in ein und derselben Gewerkschaft organisiert sind, damit bei Tarifverhandlungen größtmöglicher Druck erzeugt werden kann.

Vor dem Wagner Act waren gewerkschaftsgeführte Streiks stets auf die entschlossene Gegenwehr der Arbeitgeber:innen getroffen, einschließlich der Androhung von Gefängnisstrafen und von Gewalt bis hin zum Mord. Auch nach seiner Verabschiedung musste er mit Leben gefüllt und die Arbeitgeber:innen von den Gewerkschaften dazu gezwungen werden, ihre Profite auch tatsächlich mit den Beschäftigten zu teilen. Nach den verheerenden Folgen der Weltwirtschaftskrise war der CIO klar, dass sie den Druck erhöhen musste, um den Unternehmern ein anständiges Leben abzurufen. Da die Arbeitgeber:innen die Arbeitskraft der Beschäftigten brauchen, um ihre Profite zu sichern, konnte dieses Ziel nur mit massiven Streiks erreichen werden. Mit der offensiven Androhung von Arbeitsniederlegungen und Produktionsstillstand veränderte die CIO die gewerkschaftliche Strategie in den USA.

Danach entstanden breit angelegte Organisierungskampagnen, und mit ihren Streiks erreichte die CIO die bis heute größten Erfolge für die amerikanischen Beschäftigten. Viele der erfolgreichen Organizer:innen, die nun in den Fabriken die Belegschaften gegen die Kriegsführung der Arbeitgeber fit machten, kamen aus den sozialistischen und kommunistischen Organisationen und Parteien. Die maßlose Gier der Arbeitgeber:innen konnte nur durch die Vereinigung der qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräfte in ein und derselben gewerkschaftlichen Organisation überwunden werden. In den großen Fabriken der Automobil- und Stahlindustrie organisierte die CIO zudem nicht nur weiße Männer, sondern auch Afroamerikaner:innen und People of Color, Indigene, Migrantinnen und Frauen. Der Kampf um »Gerechtigkeit für alle« war insbesondere für den linken Flügel der Gewerkschaftsbewegung der Schlüssel zum Erfolg.

Die CIO-Organizer:innen begannen neue Methoden einzusetzen, um herauszufinden, welche Organizing-Ansätze am besten geeignet waren, die Beschäftigten auf zukünftige Kämpfe vorzubereiten. So arbeitete die

International Ladies Garment Workers Union (Textilarbeiter:innen-Gewerkschaft) eng mit den lokalen ethnischen/migrantischen Communities und Frauengruppen zusammen, bezog die Medien mit ein und machte so auf die Brutalität der Arbeitgeber:innen im Umgang mit vornehmlich jugendlichen weiblichen Beschäftigten aufmerksam. Die Unterstützung der Community war ein wichtiger Faktor, um gewaltsame Union-Busting-Taktiken der Arbeitgeber:innen — darunter den Einsatz von Tränengas, Schlagstöcken und scharfer Munition nicht nur gegen Beschäftigte, sondern auch gegen Schaulustige — ebenso zu verhindern wie eine negative Medienberichterstattung.

Zugleich war der CIO klar, dass die Arbeitgeber:innen trotz des mit dem Wagner Act in Kraft getretenen Bundesgesetzes zum Schutz der Versammlungsrechte von Beschäftigten weiterhin mit der Unterstützung von bundesstaatlichen und lokalen Polizeibehörden rechnen konnten. In den 1930er Jahren waren Lynchmorde an der Tagesordnung, um schwarze Arbeiter:innen im Süden von Arbeitsniederlegungen abzuhalten. Zudem war die Polizei in einigen Orten aus privaten und halbprivaten Milizen hervorgegangen, die die Arbeitgeber:innen zur Abwehr von Sklavenaufständen und später von Arbeitskämpfen gegründet hatten. Insofern musste die Gewerkschaftsbewegung auch politisch aktiv werden, um nicht nur das neue Bundesgesetz zu verteidigen, sondern auch die Repression durch bundesstaatliche und lokale Polizeibehörden zu beenden.

Der Wagner Act war für die US-amerikanischen Gewerkschaften sicherlich ein großer Schritt in die richtige Richtung. Nachdem Roosevelt den Wagner Act und weitere New-Deal-Maßnahmen unterzeichnet hatte, wandten sich während der Kampagne zu seiner Wiederwahl 1936 auch die wenigen Unternehmer von ihm ab, die ihn 1932 noch unterstützt hatten. Außerdem sammelten Lobbyorganisationen der Superreichen riesige Geldsummen für den republikanischen Gegenkandidaten. Insofern mussten die Gewerkschaften auch in der politischen Arena hart arbeiten und klug vorgehen, um Roosevelts Wiederwahl und mit dieser die neugewonnenen Rechte zu sichern.

Dabei konzentrierten sie sich vor allem auf die Stahl- und Automobilindustrien, in denen die Arbeitgeber:innen die größten Profite machten. Sie sammelten für die Kampagne von 1936 mehr Wahlkampfspenden ein als in allen gewerkschaftlichen Wahlkampagnen zwischen 1906 und 1935 *zusammen*. Zudem mobilisierten sie eine Rekordzahl von Helfer:innen sowohl für die Wiederwahl von Roosevelt als auch für die Gou-

verneurswahlen in Pennsylvania und Michigan, den beiden Staaten mit den meisten Arbeitskräften in den genannten Branchen. Mit der erfolgreichen Wiederwahl Roosevelts und der Wahl zweier progressiver Gouverneure in den beiden Bundesstaaten konnten die Gewerkschaften den Kampf um ihre Version des »amerikanischen Traums« gegen soziale Ungleichheit fortsetzen.

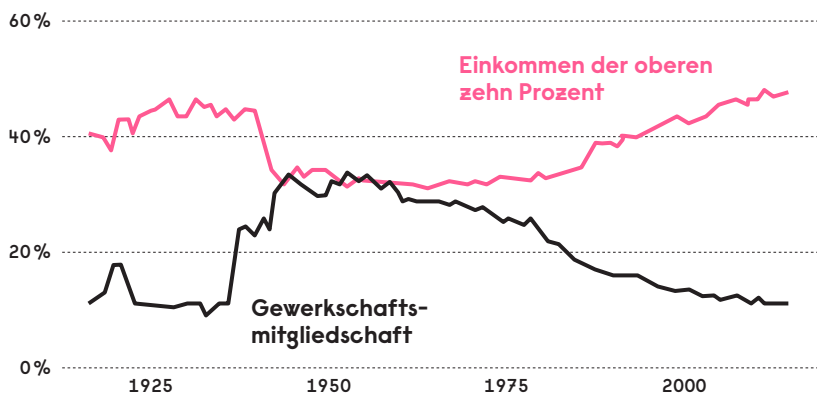
Während Arbeiter:innen bei General Motors in Flint, Michigan, mit einem Sitzstreik die Arbeit niederlegten und die Fabriken dabei nicht verließen, verhinderten die Gewerkschaften den Einsatz von Streikbrechern. Normalerweise hätte ein Gouverneur von Michigan das GM-Management unterstützt und Polizeieinheiten geschickt, um die Fabrik gewaltsam zu räumen. Da die Gewerkschaften den Gouverneur bei seiner Wahl unterstützt hatten, hatten sie in diesem Falle keinen Polizeieinsatz zu befürchten. Ähnliches wurde bei den großen Streiks in der Stahlindustrie in Pennsylvania erreicht. Mitunter schickte die Bundesregierung sogar Sicherheitskräfte und schützte Beschäftigte, die eine Gewerkschaft zu gründen versuchten. Es gehörte neben den erreichten strukturellen Verbesserungen der Lebenslage vieler Beschäftigten zu den größten Erfolgen der Gewerkschaften jener Zeit, dass die Bundesregierung ihre Apparate zur Verteidigung des Rechts der Beschäftigten auf gewerkschaftliche Organisation einsetzte — und später auch das Wahlrecht von Afroamerikaner:innen sowie ihren Kampf gegen die Diskriminierung vor Übergriffen schützte.

In den späten 1930er Jahren und über die 1940er Jahre hinweg gründeten Beschäftigte immer häufiger Gewerkschaften. Parallel dazu nahm die Einkommensungleichheit beständig ab. Allein in den Jahren 1934 bis 1938 stieg der Organisationsgrad in nicht-landwirtschaftlichen Branchen von 11,5 Prozent auf 26,6 Prozent (*siehe die Abb. 1*). Die Kluft zwischen Milliardären und Beschäftigten verringerte sich etwas, weil letztere starke Organisationen aufbauten, Tarifverhandlungen führten und Streiks organisierten, die uneinsichtigen Arbeitgebern massive Probleme bereiteten.

Durch die Konzentration der Kämpfe auf die hochprofitablen Teile der Wirtschaft wurden beachtliche finanzielle Erfolge für die Arbeiter:innenklasse insgesamt erreicht. Dabei kam der Gewerkschaftsarbeit die Knappheit von Arbeitskräften infolge der Mobilisierung für den Zweiten Weltkrieg entgegen. Während des Zweiten Weltkriegs traten weitere Gruppen zuvor unbezahlter Arbeitskräfte in die Wirtschaft und in die Gewerkschaften ein, darunter vornehmlich Frauen. Sie ersetzten zum Mili-

tär eingezogene Männer, zugleich veränderten sich mit ihrem verstärkten Einsatz in Unternehmen und Verwaltungen die Auffassungen darüber, welche Arbeit Frauen leisten konnten. Zudem stieg mit der Erwerbstätigkeit von Frauen die Erwartung, für die gleiche Arbeit auch den gleichen Lohn zu erhalten. Regierungsaufträge in den verteidigungsrelevanten Industrien erleichterten den Gewerkschaftsaufbau in allen kriegsbezogenen Produktionsbranchen, da sie Arbeitgebende dort zu Verhandlungen mit Gewerkschaften verpflichteten. Und durch staatliche Produktionsvorgaben gerieten Konflikte innerhalb der Arbeiter:innenschaft — Vorbehalte von Männern gegen die Arbeit von Frauen oder der Widerstand weißer Beschäftigter gegen die Gewerkschaftsmitgliedschaft schwarzer Beschäftigter — in den Hintergrund. Um den Nazi-Faschismus zu besiegen, wurden alle gebraucht.

Abb. 1: Gewerkschaftsmitgliedschaft und Anteil der Einkommen der oberen zehn Prozent 1917–2015



Quellen: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad = Historical Statistics of the United States, aktualisiert auf 2015 von unionstats.com; Einkommen der oberen zehn Prozent = Thomas Piketty/Emmanuel Saez, »Income Inequality in the United States, 1913–1998,« Quarterly Journal of Economics 118, Nr. 1 (2003) und aktualisierte Daten aus der Top Income Database, aktualisiert im Juni 2016.

Kluge Gewerkschaften nutzten die Möglichkeiten des Schiedsgerichts zur Vermeidung von »kriegshemmenden« Arbeitsniederlegungen (*War Labor Board*) und erzielten während der »Friedenspflicht« bei Tarifverhandlungen Erfolge beim Recht auf Beschwerde- und Schlichtungsver-

fahren, bei der **Seniority**, bei bezahltem Urlaub und Essenspausen, bei Zuschlägen für Nacht- und Spätschichten sowie Klauseln, die die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Voraussetzung einer Einstellung festlegten (**Closed Shops**). Und trotz der von den Präsidenten der **AFL** und der CIO während des Krieges vereinbarten Streik-Verzichtserklärung setzten sich fast sieben Millionen Beschäftigte über die Gewerkschaftsführungen hinweg und streikten während der 44 Kriegsmonate mindestens 14.471 Mal. Viele Beschäftigte an der Gewerkschaftsbasis begannen sogar, ihren Funktionär:innen zu misstrauen, da sie mit den Unternehmensleitungen kooperierten, wenn es um Disziplinarmaßnahmen aufgrund der Missachtung des Streikverzichts ging.

Am Ende des Zweiten Weltkriegs kehrten Millionen Soldaten (sowie Krankenschwestern, Telekommunikationsarbeiter:innen usw.) mit neu gewonnenem Selbstwertgefühl und einer neuen Identität zurück: Sie waren **Held:innen**. Nach dem Empfang mit Konfettiregen, üppigen Paraden und herzlichen »Welcome Home«-Plakaten in ihren Heimatstädten mussten sie wieder ihre öden und teils gefährlichen Jobs antreten. Die Arbeitgeber:innen drosselten nach Kriegsende rasch wieder Teile der Produktion, senkten die Löhne und reduzierten die Zahl der Mitarbeiter:innen und der bezahlten Überstunden. Das Ergebnis war ein Lohneinbruch von 31 Prozent in den kriegsrelevanten Industrien und von 10 Prozent in allen übrigen Branchen. Insbesondere für die zahlreichen erst kurz zuvor eingestellten Beschäftigten waren diese Lohneinbußen nicht hinnehmbar, denn Unternehmen und Konzerne hatten während des Krieges riesige Profite gemacht. Eine selbstbewusster gewordene Arbeiter:innenklasse forderte zu Recht eine würdevollere Behandlung — sowohl bei den Arbeitsbedingungen als auch bei der Lohnabrechnung — und brachte dies in den größten und langanhaltendsten Streiks in der Geschichte des Landes zum Ausdruck. In den Jahren 1945/46 traten fünf Millionen Beschäftigte in den Ausstand, neben landesweiten Streiks in einzelnen Branchen gab es Generalstreiks in mehreren Städten. Im Ergebnis konnten viele US-Amerikaner:innen ihre Einkommensposition deutlich verbessern, was den Aufstieg einer neuen Mittelschicht ermöglichte. Diese Mittelschicht und der gesamte »amerikanische Traum« waren die Folge von Streiks, an denen sich viele Kriegsveteranen beteiligten. Sie hatten im Krieg gelernt, dass mit Disziplin und Solidarität gewonnen werden kann. Ende 1945 betrug der Organisationsgrad unter nicht-landwirtschaftlich Beschäftigten 34,2 Prozent.

In den 1940er Jahren verbesserte sich das Leben für die meisten Menschen langsam, aber stetig, wenn auch nicht für alle gleichmäßig. Zugleich setzte die Milliardärsklasse, die zusehen musste, wie Polizei, Regierung und Gesetze die Seiten gewechselt hatten und nun nicht mehr sie, sondern ihre Beschäftigten schützten, zu einem umfassenden Gegenangriff an und versuchten, den **Wagner Act** stückchenweise zurückzudrängen. Mit Erfolg: 1947 entschied der Oberste Gerichtshof im sogenannten *Mackay*-Verfahren, dass streikende Beschäftigte dauerhaft durch Streikbrecher:innen ersetzt werden durften. In der Folge konnten Beschäftigte entlassen werden, wenn sie streikten. Allein durch kluge Organizing-Strategien konnte zunächst viele Jahre lang verhindert werden, dass dieses Urteil die Gewerkschaftsarbeit massiv behinderte. Es sollte 44 Jahre und zwei weitere Arbeitgeberoffensiven dauern, bis Präsident Ronald Reagan das *Mackay*-Urteil schließlich erfolgreich als Waffe gegen Beschäftigte einsetzen konnte: Während eines Streiks im Jahr 1981 ließ er alle 12.000 streikenden hochqualifizierten Mitarbeiter:innen der Luftverkehrsüberwachung und Flugsicherung entlassen und ersetzen.

Um nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs ihre gigantischen Profite nicht weiterhin teilen zu müssen, begannen die Konzerne einen Krieg im eigenen Land, einen Klassenkampf gegen ihre Beschäftigten. Dass dabei Rassismus erneut eine wichtige Rolle spielte, überrascht wenig. Millionen von Afroamerikaner:innen hatten für ihr Land während des Zweiten Weltkriegs tapfer gekämpft, vielen von ihnen ließen ihr Leben. Nun forderten sie in der Heimat zusammen mit wichtigen CIO-Gewerkschaften Gleichbehandlung. Ein weiteres Mal verbündete sich daraufhin die Unternehmerklasse der ehemaligen Sklavenhalter aus den Südstaaten, die sich von der Bürgerrechtsbewegung bedroht sahen, mit den Industriebossen aus dem Norden, deren Reichtum die Gewerkschaften bedrohten, und starteten eine mehrstufige politische Offensive, die die Macht des Wagner Acts ein für alle Mal brechen sollte.

Demontage des Wagner Acts – die Zurückdrängung der Gewerkschaften in der Privatwirtschaft

Das Kriegsende 1945 stellte das Verhältnis zwischen den USA und der Sowjetunion auf den Kopf. Während sie im Kampf gegen Hitler noch Verbündete waren, konkurrierten sie nun um die Ausweitung ihres Einflussbereichs. Mit dem Kalten Krieg setzte in den USA auch eine anti-kommunistische Hysterie ein. Die Weltwirtschaftskrise von 1928 ff. hatte

zu einem Aufschwung von gewerkschaftlichen Kämpfen geführt, die die Verabschiedung des **Wagner Acts** befördert hatten. Jetzt sollte die »rote Gefahr« für einen neuerlichen Angriff auf US-amerikanische Beschäftigte instrumentalisiert werden.

Bei den Wahlen 1946 erreichten die Republikaner die Mehrheit und übernahmen zum ersten Mal nach 16 Jahren wieder die Kontrolle über das Parlament. Und bereits zum zweiten Mal in zwölf Jahren gingen die Großkonzerne aus dem Norden und die **Jim-Crow-Rassisten** aus dem Süden ein Bündnis gegen die vereinte US-amerikanische Arbeiter:innenklasse ein. Gleich nach der Vereidigung des neuen Parlaments 1947 wurde der Wagner Act ins Visier genommen und der *Labor Management Relations Act* verabschiedet (besser bekannt als **Taft-Hartley Act**). Die vorgesehenen Änderungen des Wagner Acts waren so weitreichend, dass Präsident Harry Truman sie per Veto blockierte, allerdings setzten sich die rassistischen gewerkschafts- und beschäftigtenfeindlichen Mehrheiten in beiden Kammern aufgrund ihres mächtigen Einflusses über Trumans Veto hinweg. Der Taft-Hartley Act erlaubte den Arbeitgebern aktive Kampagnen gegen gewerkschaftliche Organisierung, sah ein Verbot von Solidaritätsstreiks und Boykottaktionen vor, beendete »wilde Streiks« ebenso wie **Closed Shops** (in denen Arbeitgeber nur Gewerkschaftsmitglieder einstellen durften) und schuf **Right to work**-Gesetze, die den Bundesstaaten ermöglichten, die Zahlung von kollektiven Gewerkschaftsbeiträgen durch eine von der Gewerkschaft vertretene Belegschaft zu verbieten. Er enthielt zudem eine Klausel, die Gewerkschafter:innen zu einer eidesstattlichen Erklärung verpflichtete, nie Mitglied der Kommunistischen Partei oder anderer sozialistischer Parteien gewesen zu sein. Mit der antikommunistischen Hexenjagd des Senators Joe McCarthy wurden Tausende der erfolgreichsten Basis-Organizer:innen aus den Gewerkschaften entfernt, egal ob sie je Mitglieder einer solchen Partei waren oder nicht.

Das Verbot von Solidaritätsstreiks und Boykottaktionen bedeutete, dass etwa LKW-Fahrer:innen sich nun nicht mehr weigern konnten, Waren an eine bestreikte Fabrik zu liefern. Catering- und Mensa-Angestellte mussten Essen für Streikbrecher:innen zubereiten und liefern, andernfalls riskierten sie ihre Entlassung.

Zudem sollte die Diskreditierung von »Solidarität« und der Idee des »Gemeinwohls« Lohnarbeiter:innen zu individuellem Handeln anstelle kollektiver Aktionen erziehen. Verstärkt wurde dies von unternehmerischen Think Tanks: Sie propagierten ein Menschenbild konservativer Öko-

nomen, das den Beschäftigten einzureden versucht, aus egoistischen Eigeninteressen statt solidarisch handeln zu müssen. Lohnarbeitende in Umerziehungslager zu stecken, wäre für die USA zu plump gewesen. Viel akzeptabler war es, Individualismus zu predigen und Akte menschlicher Solidarität für illegal zu erklären sowie sie mit Entlassung zu bestrafen.

Der **Taft-Hartley Act** ermöglichte den Arbeitgeber:innen wieder *proaktive* Kampagnen gegen Gewerkschaftsgründungen. In seinem Buch »*Geständnisse eines Union Busters*« (*Confessions of a Union Buster*) beschreibt Martin Jay Levitt, dass der **Wagner Act** zwölf Jahre lang faire Gewerkschaftswahlen ermöglichte: »Das wichtigste arbeitsrechtliche Element des von Franklin D. Roosevelt auf den Weg gebrachten New Deal ... verbot Unternehmer:innentaktiken, die damals im Kampf gegen Gewerkschaften selbstverständlich waren — Ausspionieren und Einschüchtern von Gewerkschaftsaktivisten, der Einsatz von Gewalt und die Umwandlung in von der Unternehmensleitung kontrollierte Unternehmensgewerkschaften.« Dass die Arbeitgeber:innen durch den Taft-Hartley Act wieder gegen gewerkschaftliche Organisierung vorgehen durften, animierte sie zur Wiederaufnahme altbekannter Einschüchterungsmaßnahmen: Arbeitgebende feuerten selbst ihre produktivsten Mitarbeiter:innen, wenn sie es gewagt hatten, sich für eine Gewerkschaft stark zu machen, spionierten ihre Beschäftigten aus und manipulierten Wahllisten und Zulassungsvoraussetzungen für Gewerkschaftswahlen.

Auch die **Right to work**-Gesetze in den Bundesstaaten behinderten die Solidarität unter Beschäftigten. So sind diese dort zwar berechtigt, mehrheitlich Gewerkschaftsgründungen zu beschließen, es ist ihnen jedoch zugleich verboten, Beschäftigte im Gegenzug für erbrachte gewerkschaftliche Leistungen als beitragszahlende Mitglieder zu führen. Wenn man bedenkt, wie viel Geld Gewerkschaften benötigen, um den Abermillionen von Dollars der Konzerne Paroli zu bieten, beeinträchtigt eine solche Regelung natürlich ihre Wirksamkeit. Innerhalb der ersten zwei Jahre nach der Verabschiedung des Taft-Hartley Acts wurden die meisten ehemaligen Sklavenstaaten im Süden Right to work-Staaten und stellen einmal mehr eine enge Verknüpfung zwischen institutionellem Rassismus und dem Arbeitsrecht her.

Mit dem modernen Union-Busting-Gewerbe entstand in den 1950er Jahren zudem eine neue Form der psychologischen, kulturellen und rechtlichen Kriegsführung gegen die Gewerkschaften. Der ehemalige *Union Buster* Levitt schreibt dazu: »Das Management hatte immer am länge-

ren Hebel gesessen; diese Position hatten sie zu keinem Zeitpunkt eingeübt. Doch durch den **Taft-Hartley Act** konnten die Bosse ihren Krieg wieder nahezu ungestraft führen.«

Der Einzelhandelsriese Sears, der schon immer die gewerkschaftliche Organisierung bekämpft hatte, ragte dabei besonders heraus. Nach Verabschiedung des **Wagner Act** stellten Sears mit Nathan Shefferman einen Personalleiter ein, der trotz des neuen Gesetzes mit aller Macht gegen Gewerkschaften vorging. Er verwandelte die Personalabteilung in ein Labor innovativer Strategien zur Gewerkschaftsbekämpfung, die bis heute nachwirken. Gemeinsam mit Verhaltenspsycholog:innen der Universität Chicago wurde untersucht, unter welchen Umständen Beschäftigte eine Gewerkschaft gründen würden. Dafür entwickelte die Unternehmensleitung Umfragen zur persönlichen Einstellung von Beschäftigten, die es der Personalabteilung ermöglichten, einerseits das Verbot der Ausspionierung der eigenen Mitarbeiter:innen einzuhalten und andererseits Informationen über die Zufriedenheit und Unzufriedenheit von Beschäftigten zu sammeln. Während den Mitarbeiter:innen vorgegaukelt wurde, das Unternehmen sei ernsthaft an ihrer Meinung interessiert, dienten die Umfragen dazu, mögliche Proteste ohne Verletzung des neuen Arbeitsrechts frühzeitig im Keim zu ersticken und zugleich zu ermitteln, welche Mitarbeiter:innen befördert, welche überwacht oder welche auch gefeuert werden müssten. So sollte sichergestellt werden, dass die Idee, Beschäftigte hätten etwas Besseres verdient als Lohnsklaverei, sich nicht einmal ansatzweise verbreiten konnte.

Shefferman und Sears waren bei der Gewerkschaftsbekämpfung wesentlich erfolgreicher als viele andere Unternehmen, denn sie nutzten Frühwarnsysteme, um Mitarbeiter:innen loszuwerden, die sie als problematisch betrachteten — mochten sie auch noch so gut arbeiten. Wenn die Gründung einer Gewerkschaft drohte, wurden die verdächtigen Beschäftigten konsequent entlassen. Später machte Shefferman die Bekämpfung von Gewerkschaften zu einem eigenen Business, seine Firma »Labor Relations Associates« (LRA) wurde zur wichtigsten Union-Busting-Agentur mit über 120 Vollzeit-Berater:innen, Büros in Chicago, Detroit und New York und verkaufte nach Verabschiedung des Taft-Hartley Acts seine Ideen gewinnbringend an andere Unternehmen.

Shefferman entwickelte ein »*antigewerkschaftliches Beschäftigtenkomitee*« (*vote-no worker committee*), das bald alle Beraterfirmen ebenfalls einsetzten, um den Eindruck zu erwecken, eine gewerkschaftsfeindliche

Kampagne würde von den Kolleg:innen selbst getragen. Denn Beschäftigten, die bislang noch nichts über Gewerkschaften wissen, kommt es oft glaubwürdiger vor, wenn sie gewerkschaftsfeindliche Literatur oder Videos nicht vom Arbeitgeber, sondern von Kolleg:innen erhalten.

Dies soll zu Spaltungen und zerstörtem Vertrauen innerhalb von Belegschaften führen. Solche »Teile und Herrsche«-Spielchen gehören zu jeder Union-Busting-Strategie. Sie erlauben es den *Union Busters*, im Hintergrund zu arbeiten und sich nur mit einzelnen oder kleinen Gruppen von Beschäftigten zu treffen, um ihnen »Argumente« beizubiegen, Websites und Facebook-Seiten zu erstellen oder Flyer und Infoblätter zu drucken — mit Texten, die von den allerbesten Werbeagenturen verfasst wurden. Diese Methoden sind noch heute sehr effektiv.

Shefferman überzeugte seine Auftraggeber:innen davon, Maßnahmen für gewerkschaftsfreie Unternehmen am besten von »unabhängigen« Dritten umsetzen zu lassen, damit diese nicht selbst für illegales Handeln verantwortlich gemacht werden können. Da es noch Kongressabgeordnete gab, die auf der Seite der Gewerkschaften standen, wurden einige von Sheffermans aggressivsten gewerkschaftsfeindlichen Praktiken wie Bestechung und andere Gangstermethoden durch Kongress-Untersuchungen ans Licht gebracht. Ende der 1950er Jahre musste seine Firma LRA schließlich ihr Geschäft aufgeben. Zahlreiche Berater:innen, die für LRA gearbeitet hatten, gründeten in der Folge eigene Firmen, die Gewerkschaften »vermeiden« helfen. Ihre Namen — darunter Modern Management Methods (3M), die Anwaltskanzlei Jackson & Lewis sowie John Sheridan Associates — sind unter amerikanischen Organizer:innen mehr als berüchtigt.

Union Busting und Globalisierung — die Zerschlagung der Gewerkschaften im Privatsektor

Ab den frühen 1970er Jahren starteten die Unternehmer:innen eine weitere Offensive zur Rücknahme der von den Gewerkschaften erkämpften Errungenschaften: zum einen durch eine rasche Expansion der *Union Busters* und zum andern befördert durch den Aufstieg der »Globalisierung«.

Union Busting wird zum eigenständigen Geschäftsfeld

Aus einer Handvoll von Union-Busting-Firmen wurde in den 1970er Jahren eine veritable Branche, die bis heute expandiert. Eine neue Generation

von »Expert:innen« bot ihre Dienste nun auch im Banken- und Versicherungswesen sowie im Gastgewerbe an. Laut dem Gründer von 3M, Herbert Melnick, stieg die Zahl entsprechender Unternehmen von »100 Firmen in den 1960er Jahren auf das Zehnfache davon bis Mitte der 1980er Jahre.«

Der ehemalige Union Buster Martin Jay Levitt schreibt, wie diese Anti-Gewerkschaftsfirmen »nicht mehr bloß auf die Nachfrage der Arbeitgeber:innen reagierten, sondern aktiv und aggressiv daran arbeiteten, diese Nachfrage überhaupt erst zu erzeugen. ... In den 1950er und 1960er Jahren versteckten Arbeitgeber:innen ihre Kampagnen hinter Berater:innenfirmen. Innerhalb nur weniger Jahrzehnte drehte sich die Situation um: Jetzt verbargen die Berater:innenfirmen ihre zunehmend aggressiven und ausgeklügelten Machenschaften hinter Unternehmensleitungen und Vorgesetzten.«

Diese modernen *Union Busters* arbeiten im Verborgenen, es ist nahezu unmöglich, in eines ihrer Schulungsseminare zu gelangen. Sie haben Sicherheitsüberprüfungen entwickelt, mit denen sie verhindern, dass Außenstehende sich reinmogeln — sofern sie die happigen Teilnahmegebühren überhaupt bezahlen können. Ihre Handbücher werden ausschließlich bei den hochpreisigen Seminaren ausgegeben, sie sind nicht bei Amazon erhältlich (gleichwohl greift auch Amazon auf ihre Dienste zurück). Ich zitiere aus der Anmeldeseite eines Union-Busting-Seminars aus dem Jahr 2018, das von der Handelskammer des Bundesstaates Indiana gefördert wurde: »Der genaue Veranstaltungsort in Indianapolis wird Ihnen innerhalb von 24 Stunden nach Anmeldung oder am folgenden Werktag mitgeteilt. Die Anmeldung ist nur leitenden Angestellten einer Firma gestattet. Bitte beachten Sie: Die Diskussion wird sehr offen und ehrlich sein. Tonaufnahmen sind strengstens untersagt. Die Teilnahme steht ausschließlich Vertreter:innen von Unternehmen offen. Gewerkschaftsmitglieder sind von der Anmeldung ausgeschlossen. Die Handelskammer von Indiana behält sich das Recht vor, allen die Teilnahme zu verweigern, die nicht nachweislich Vertreter einer Unternehmensleitung sind.«

Ein Handbuch, das bis vor kurzem nur schwer erhältlich war, trägt den Titel *Total Victory*, die Kapitelüberschriften lauten z. B. »Strategie einer Managementkampagne«, »Richtlinien für Vorgesetzte und Manager während einer Gewerkschaftsgründungskampagne«, »Literaturproduktion und -verteilung«, »Unternehmensinterne Publikumsveranstaltungen« oder »Arbeitsplatzsicherheit und Streiks — Ihre Zukunft in den Händen

der Gewerkschaft«. Gleich zu Beginn von *Geständnisse eines Union Busters* beschreibt Levitt die eigene Branche als von Mobbern und Fieslingen bevölkert und auf Täuschung basierend. Kampagnen gegen Gewerkschaften sind immer auch ein Krieg gegen die Wahrheit. Um Gewerkschaften zu verhindern, wird gelogen, verzerrt, manipuliert, gedroht und immer und immer wieder angegriffen, ohne dass dem durch Gesetze Einhalt geboten wird. Jede »Kampagne zur Gewerkschaftsverhinderung« beruht auf einer strategischen Kombination von Desinformation und persönlichen Angriffen.

Warum gibt es so wenige Belege für die üblen Taktiken einer niederträchtigen Branche? Weil sie komplett unreguliert ist und keinen Auflagen unterliegt. *Union Buster* müssen keinen Papierkram ausfüllen oder die Öffentlichkeit informieren, was sie tun oder wieviel sie ausgeben. Barack Obama erließ im letzten Jahr seiner Präsidentschaft eine Verfügung, die — wenn auch zu spät und zu zaghaft — ein Mindestmaß an Information seitens der Arbeitgeber:innen, die Union-Busting-Firmen anheuert, einforderte. Diese Verfügung wurde bereits kurz nach Donald Trumps Vereidigung wieder rückgängig gemacht.

Gewerkschaftsmitarbeiter:innen müssen hingegen laut Gesetz tagtäglich haarklein dokumentieren, wohin sie gehen, was sie in jeder Arbeitsstunde machen, die Höhe und den Zweck jeder Ausgabe etc. Wenn ich die Zeit zusammenrechnen müsste, die ich mit der Auflistung derartiger Details verbracht habe, hätte ich mehrere Monate meines Lebens damit verbracht, Berichte anzufertigen, die anschließend akribisch von *Union Bustern* geprüft wurden. Und zwar von Arbeitstagen, die für Organizer:innen morgens in der Dunkelheit beginnen und abends in der Dunkelheit wieder enden. Umgekehrt erfahren weder die Beschäftigten noch ihre Gewerkschaften irgendetwas darüber, welche Beratungsfirmen ihr Arbeitgeber angeheuert hat, geschweige denn, wie viele von ihnen im Einsatz sind oder was sie dafür in Rechnung stellen. Ein Schelm, wer dabei an ein abgekartetes Spiel denkt.

Seit dem Aufstieg der Union-Busting-Branche in den frühen 1970er Jahren gab es bei so ziemlich jeder einzelnen Wahl zur Gewerkschaftsgründung Manipulationen, Nichtanerkennung von Stimmzetteln, die mysteriöse Streichung der Namen von Wähler:innen etc. Die *Union Busters* sind daran maßgeblich beteiligt und haben damit den Niedergang der Gewerkschaften massiv befördert.

Globalisierung

Internationale Großkonzerne nutzten und nutzen die Globalisierung, um ihre umweltverschmutzenden Machenschaften gegen die Interessen der Beschäftigten auf der ganzen Welt durchzusetzen. Die Globalisierung machte Wenige stinkreich, während die Mehrheit der Menschen arm blieb oder arm wurde. In den USA begannen die Unternehmer:innen bereits Jahrzehnte vor der heutigen Globalisierung damit, Fabriken aus dem gewerkschaftlich gut organisierten Nordosten und dem *Rust Belt* in die Südstaaten zu verlagern. Damit wollten sie dort eine von Gewerkschaften und Umweltauflagen freie Zone schaffen. Selbst die Zahlung eines armseligen Mindestlohns sowie von Beiträgen zur Sozialversicherung und den Gesundheitsvorsorgeprogrammen empfanden die Großkonzerne als Zumutung. Die Südstaaten der USA ermöglichten ihnen so eine Senkung der Kosten. Das Ausweichen auf den Globalen Süden erlaubt denselben Konzernen heutzutage, Löhne und Zusatzleistungen noch weitaus drastischer zu kürzen. Besser können Gewerkschaften nicht behindert werden!

Eines der ersten Experimente des internationalen Freihandels begann in den späten 1960ern in Mexiko, als entlang der US-mexikanischen Grenze die sogenannte **Maquiladora**-Zone entstand. **Maquilas** sind Fabriken, in denen mexikanische Lohnarbeiter:innen für einen Bruchteil des US-Stundenlohns arbeiten. Obwohl es in Mexiko Gewerkschaften gab, funktionierten sie ein wenig wie chinesische Gewerkschaften heute — sie wurden nicht von den Beschäftigten, sondern vom Staat kontrolliert. Nachdem diverse US-Firmen diese Maquilas zu bevorzugten Produktionsstandorten gemacht hatten, starteten die Konzerne eine PR-Offensive, in der es hieß: »Amerikanische Beschäftigte haben sich selbst durch eher zu hohe Löhne konkurrenzunfähig gemacht.« Es grenzt an Böswilligkeit, die Löhne US-amerikanischer Beschäftigter mit denen unter sklavereiähnlichen Bedingungen erarbeiteten Löhnen zu vergleichen und zu behaupten, die Beschäftigten in den USA seien überbezahlt. Das waren sie nie.

Im Jahr 1991 erhielt ich den Auftrag, im Rahmen einer Konferenz über die Arbeitsbedingungen in der grenznahen Maquiladora-Zone zu berichten. Die erste Phase dieses Jobs bestand darin, Kurzberichte für die Delegierten der Konferenz zu verfassen. Als ich das erste Mal die knapp 110 km durch den Saguaro Nationalpark nach Nogales im mexikanischen Bundesstaat Sonora fuhr, bekam ich einen Vorgeschmack auf die Probleme des internationalen Freihandels — und zwar wortwörtlich: Bei dieser Fahrt konnte ich die giftigen Abgase aus den US-amerikanischen Fabri-

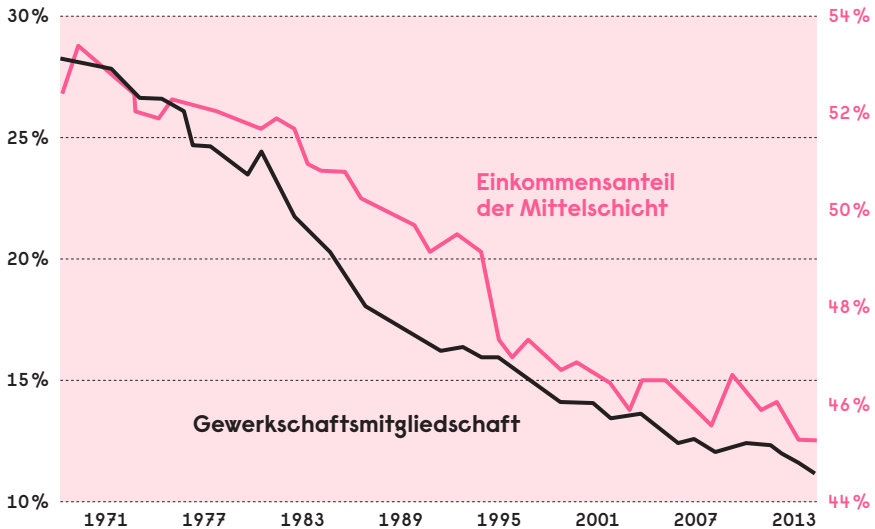
ken, die knapp außerhalb der Reichweite deutlich strengerer Gesetze auf der US-Seite der Grenze produzierten, förmlich schmecken. Die üblen Gerüche, die aus Fabriken mit den Logos bekannter US-Firmen kamen, waren ausgesprochen widerlich. Damals war ich noch keine Gewerkschafts-Organizerin, sondern arbeitete in der Umweltbewegung. Fortan schienen mir die Saguaro-Riesenkakteen wie menschliche Gestalten, die mit hochgereckten Armen verärgert mit den Schultern zuckten, als wollten sie sagen: »Ey! Wieso scheißt ihr auf uns hier unten?«

Nach nur einem Nachmittag in der **Maquiladora**-Zone — damals Standort von z. B. General Motors, Ford, Chrysler, Honeywell, IBM, Xerox, und Zenith, die kurz zuvor noch gewerkschaftlich organisierte Arbeiter:innen in Ohio oder Michigan beschäftigt hatten — begriff ich, dass Freihandel die Freiheit bedeutet, den Planeten zu verschmutzen, extrem niedrige Löhne zu zahlen und von jeglicher Verantwortung gegenüber der Gesellschaft entbunden zu sein. Ein paar Jahre später bescherte der Demokratische Präsident Bill Clinton der globalen Konzernelite die Nordamerikanische Freihandelszone NAFTA, der kurz danach die Welt Handelsorganisation WTO folgte, die die ganze Welt in eine große Maquiladora-Zone verwandelte. Damit wurden bislang akzeptable Regelungen für Arbeitsplätze und Umweltauflagen zerschlagen. Opfer waren nicht nur US-amerikanische Gewerkschaften und Familien, auch für Menschen in anderen Ländern bedeutete diese Politik nichts Gutes.

Infolge von *Union Busting* sowie der Auswirkungen der Globalisierung ist der Organisationsgrad im Privatsektor über die letzten 40 Jahre kontinuierlich von knapp 17 Prozent auf heute (2020) nur noch 6,2 Prozent gesunken. Aufgrund staatlicher Politik, vorgegeben von Konzernen, die sowohl Republikaner als auch Demokraten kontrollieren, stieg zudem die Einkommensungleichheit gewaltig an; der *Abb. 2* lässt sich entnehmen, dass der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und der Rückgang der Beschäftigteneinkommen parallel verlaufen.

Die Regeln des Welthandels wurden so gestaltet, dass sie durch keine nationale Gesetzgebung geändert werden können. Was hat das mit Demokratie zu tun? Über Sinn und Zweck der Globalisierung mag gestritten werden, ihre Auswirkungen aber sind unbestreitbar. Die Schaffung von Handelsregimen mit dem Ziel, gewerkschaftlich abgesicherte Arbeitsplätze auszulagern, hat weder in Lateinamerika noch in Myanmar, China oder Kambodscha zu mehr Demokratie geführt. Allenfalls hat die Globalisierung die Demokratie insgesamt beschädigt.

Abb. 2: Gewerkschaftsmitgliedschaft (linke Skala) und Einkommensanteil der Mittelschicht (rechte Skala)



Quellen: Gewerkschaftlicher Organisationsgrad = Barry T. Hirsh/David A. MacPherson/Wayne G. Vroman, »Estimates of Union Density by State«, Monthly Labor Review 124, Nr. 7 (2001); Anteil der Mittelschicht am Gesamteinkommen = U.S. Census Bureau, Current Population Survey (Handelsministerium).

Angriffe auf die letzte Bastion – Der anhaltende Kampf gegen Gewerkschaften im öffentlichen Sektor

Der **Wagner Act** von 1935 schloss wie erwähnt die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht mit ein. Bevor ich auf den öffentlichen Sektor zurückkomme, will ich noch ein Missverständnis ausräumen: Die Protagonisten des Kapitalismus haben mit einem listigen Mythos die Wirtschaft in zwei unterschiedliche Sektoren aufgeteilt, auch wenn dieser in der Realität ein integriertes Wirtschaftssystem ist, in dem Aktionär:innen und CEOs mit staatlicher Hilfe unglaubliche Summen an Steuergeldern zur Mehrung ihres privaten Vermögens abgreifen. Einen reinen Privatsektor gibt es nicht, und angesichts der Auslagerung von öffentlichen Aufgaben an private Unternehmen gibt es auch keinen rein öffentlichen Sektor mehr.

Dies belegen schon die Subventionen, die von bundesstaatlichen und kommunalen Verwaltungen an Megakonzerne vergeben werden, sowie die Methoden, mit denen die Konzerne die öffentlichen Institutionen

bei der Schaffung lokaler Arbeitsplätze gegeneinander ausspielen. So war der Staat New York drauf und dran, Jeff Bezos, dem CEO von Amazon und reichsten Menschen auf dem Planeten, 2,8 Milliarden Dollar dafür zu geben, dass er dessen Hauptsitz in New York City eröffnet. Dies hätte sogar noch weitere staatliche Subventionen erfordert, um das Nahverkehrssystem so anzupassen, dass die Beschäftigten von Amazon zur Arbeit hätten fahren können. Nicht zuletzt aufgrund der Mobilisierung progressiver Bewegungen wurde dies verhindert. Amazon und auch der Warenhauskonzern Walmart arbeiten mit Union-Busting-Beraterfirmen zusammen und zahlen ihren Angestellten so geringe Löhne, dass diese zudem auf *staatliche Unterstützung* angewiesen sind.

Der Mythos von zwei getrennten Sektoren der Wirtschaft findet sich auch im Arbeitsrecht. Im öffentlichen Sektor weist es dieselben Einschränkungen auf wie im Privatsektor, gleichwohl gibt es entscheidende Unterschiede. Sie betreffen zum einen das Streikrecht der Beschäftigten, das zudem von Bundesstaat zu Bundesstaat und teilweise auch zwischen verschiedenen Berufsgruppen große Unterschiede aufweist. Dazu ein historischer Rückblick: Der Aufstieg der Gewerkschaften im öffentlichen Sektor war in gewisser Hinsicht ein *zweiter* »amerikanischer Traum« – vor allem für viele Afroamerikaner:innen und Frauen. Er begann ähnlich wie die Erfolge gewerkschaftlichen Organizing in den Fabriken während der Großen Depression in den 1930er Jahren. In den Bundesstaaten und Kommunen ging der Impuls für Gewerkschaftsgründungen von Angestellten aus, die Verbände gründeten, um die Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor der Erosion durch die Wirtschaftskrise zu bewahren. Während die Postangestellten schon seit den 1880er Jahren über eine Gewerkschaft verfügten, auch wenn sie kein Recht auf Tarifverhandlungen besaßen, wurden Gewerkschaften für andere Bundesbeschäftigte erst im Jahr 1931 gegründet, darunter für Schiffsbauer und Klempner, die für Bundesbehörden im Verteidigungs- und Energiebereich tätig waren. Ihr Recht auf Tarifverhandlungen errangen die Beschäftigten im öffentlichen Sektor überhaupt erst, als die Bürgerrechtsbewegung gewerkschaftliche Organisierung zu einem Hauptanliegen machte. Nach dem Zweiten Weltkrieg fanden viele Afroamerikaner:innen Anstellung beim Staat. Damit wurden auch die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor stärker. Im Jahr 1962 unterschrieb John F. Kennedy vor dem Hintergrund der Bürgerrechtsbewegung eine Präsidentenverordnung, die es Beschäftigten der Bundesregierung endlich erlaubte, Tarifverhandlungen zu führen. Ihre

wichtigste Gewerkschaft, die American Federation of Government Employees, wuchs zwischen 1961 und 1970 von 71.000 auf 301.000 Mitglieder. Martin Luther King Jr. wurde umgebracht, als er mit Nachdruck daran ging, die Klassen- und Gewerkschaftsfrage mit der schwarzen Emanzipationsbewegung zu verknüpfen. Er war nach Memphis gereist, um einen wilden Streik afroamerikanischer Arbeiter:innen in der Abfallentsorgung zu unterstützen, die eine Gewerkschaft forderten, nachdem zwei Arbeiter in der Presse eines Müllautos ums Leben gekommen waren. Nach der Ermordung Kings am 4. April 1968 traten viele Afroamerikaner:innen noch intensiver für mehr Respekt und gleiche Rechte ein. Im darauffolgenden Jahrzehnt folgten weitere Streiks im ganzen Land von Beschäftigten der bundesstaatlichen und kommunalen Ebene.

Nachdem die Konzerneliten erfolgreich gegen die Fabrikarbeiter:innen im Privatsektor vorgegangen waren, was zu einem Einbruch der gewerkschaftlichen Organisation dort führte, stieg der Organisationsgrad im öffentlichen Sektor im Gegenzug an, obwohl die Mitgliedschaft hier nur langsam zunahm oder sogar stagnierte. Im Jahr 1949, kurz nach dem Beschluss des **Taft-Hartley Acts**, betrug der Anteil gewerkschaftlich organisierter nicht-landwirtschaftlicher Beschäftigter im Privatsektor 34,7 Prozent, während es im öffentlichen Sektor gerade einmal 12,1 Prozent waren. 2020 waren im Privatsektor nur noch 6,2 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder, im öffentlichen Sektor dagegen etwa 35 Prozent.

Nach dieser Verschiebung im Organisationsgrad zwischen privatem und öffentlichem Sektor verlagerte die Milliardärsklasse ihre Aufmerksamkeit von den Männern in der Industrie auf die meist weiblichen Beschäftigten und People of Color, die im öffentlichen Dienst arbeiten und sich mit ihren Gewerkschaften einen anständigen Lebensstandard erkämpft haben. Die größte Berufsgruppe im öffentlichen Dienst sind Lehrer:innen, die Angriffe gegen sie fielen wenig überraschend besonders heftig aus. Dass es sich dabei meist um Frauen handelt, sollte sich jedoch als Vorteil für die Gewerkschaften erweisen, worauf ich im 6. Kapitel zurückkomme.

Nach der Globalisierung mit der Auslagerung gewerkschaftlich geschützter Arbeitsplätze ins Ausland und dem massiven Einsatz von *Union Bustern* im Privatsektor entwickelte die Milliardärsklasse für den öffentlichen Sektor nun eine weitere Erzählung, um gegen Beschäftigte dort und ihre gewerkschaftliche Organisation vorzugehen: »Austerität«, sprich die künstliche Herbeiführung föderaler, bundesstaatlicher und kommunaler

ler Haushaltsdefizite bei gleichzeitigen Steuersenkungen für Superreiche und Unternehmen, was im Ausfall öffentlicher Einnahmen und weiteren, künstlich erzeugten Haushaltskrisen mündet. Dieselben PR-Agenturen, die behaupteten, US-Beschäftigte seien überbezahlt und auf dem Weltmarkt nicht wettbewerbsfähig, verbreiten heute, Staatsbedienstete seien im Vergleich zu Beschäftigten im Privatsektor überbezahlt. Die Propaganda der Konzerne will uns glauben machen, es sei kein Geld mehr übrig für öffentliche Bildung, öffentliche Parks, öffentliche Gesundheit — im Grunde für nichts Öffentliches mehr.

Das kommt dabei heraus, wenn kontinuierlich die Steuern der Superreichen und der Konzerne gesenkt werden. Es gäbe genug Geld für diese öffentlichen Leistungen, wenn die USA nur zu dem Steuerniveau unter Ronald Reagan zurückkehren würden. Und die »Argumente«, die gegen die Interessen von Staatsbediensteten und Beamten vorgebracht werden, haben noch einen widerlichen Unterton: Die Beschäftigung im öffentlichen Sektor ermöglicht vielen Afroamerikaner:innen neben einem halbwegs anständigen Auskommen eine gute Gesundheitsversorgung und Alterssicherung. Die Behauptung, »diese Beschäftigten« seien »faul« und würden »nicht hart genug arbeiten, um eine Rente zu verdienen«, hat eindeutig rassistische Untertöne.

Die lange Tradition systemischer rassistischer Gewalt gegenüber den einst versklavten landwirtschaftlichen Arbeiter:innen und häuslichen Angestellten — angefangen bei Lynchmobs in den Südstaaten nach dem Bürgerkrieg bis zu hin bewaffneten Milizen und unternehmenseigenen Armeen und Polizeieinheiten im Süden wie im Norden — führen die Unternehmen der modernen Union-Busting-Branche fort. Der Niedergang der Gewerkschaften in den letzten Jahren ist das Ergebnis eines jahrzehntelangen, systematischen Kampfes der Reichen gegen die Arbeiter:innenklasse.

Die gängig
sten
Vorrichtungen
des
Maschinen-
gewerks

en Kapitel 3
urteile über
schaften

Wie wirksam die gewerkschaftsfeindliche Propaganda der letzten vier Jahrzehnte war und wie tief sie in das öffentliche Bewusstsein eingedrungen ist, wird mir in vielen Gesprächen leider immer wieder deutlich. Selbst linksliberale Freund:innen übernehmen manchmal die von den Gewerkschaftsfeinden gezüchteten Vorurteile: dass Gewerkschaftsmitglieder verwöhnt seien, Gewerkschaften inkompetente Beschäftigte schützen, zu hohe Beiträge verlangen und wirtschaftliche Innovation verhindern. Sie blicken dabei durch eine verstaubte historische Brille auf Gewerkschaften und behaupten, sie seien korrupt, rassistisch und sexistisch, stünden dem globalen wirtschaftlichen Fortschritt im Wege, seien Werkzeuge des US-Imperialismus oder steckten mit der Mafia unter einer Decke.¹ Leute, die nicht im Traum darauf kämen, etwas anderes als Bio-Lebensmittel zu kaufen, die E-Autos fahren, Spenden nach Tibet schicken und auf dem Women's March on Washington 2017 rosa Pussyhats trugen, beschwerten sich über die Lehrer:innen-Gewerkschaft, die dafür verantwortlich sei, dass die öffentlichen Schulen den Bach runter gehen, über streikende Transportarbeiter:innen, die ihren Weg zur Arbeit lahmgelegt haben, oder geben Gewerkschaften die Schuld dafür, dass sie ewig auf einen Termin bei einem der privatwirtschaftlich organisierten Gesundheitsdienstleister warten müssen.

Gewerkschaften wurden schon immer schlechtgemacht, diffamiert und angegriffen. Heutzutage werden sie von ihren Gegnern gerne als Relikt des »letzten Jahrhunderts« dargestellt: Im Zeitalter von Hightech und Globalisierung seien sie innovationsfeindlich und irrelevant geworden. Die besten Werbeagenturen im Dienst der Großkonzerne rühren uns mit dem Bild einer an Brustkrebs erkrankten Mutter zu Tränen, werben damit zugleich für das Pharmaunternehmen mit seinem überbeurteilten Medikament, das sie sich aber gar nicht leisten könnte. Ähnlich die Marketingkampagne der vereinten US-Unternehmer:innenklasse, die schon seit Jahrzehnten Stimmung macht gegen gewerkschaftliche Organisationen und jede Form von Beschäftigtenmacht. Beides bleibt nicht ohne Wirkung und schürt Argwohn und Verwirrung über die Gewerkschaften.

1 In diesem Kapitel setzt sich Jane McAlevey mit den gängigen Vorbehalten gegenüber Gewerkschaften in den USA auseinander. Einige davon sind sehr US-spezifisch: So haben einige US-Gewerkschaften tatsächlich eine Geschichte mafiöser Verbindungen, die auch in der Popkultur immer wieder angesprochen wird (vgl. die 2. Staffel der Serie »The Wire«). Mafiöse Verbindungen deutscher Gewerkschaften sind zum Glück bisher nicht bekannt. Die übrigen Vorbehalte ähneln aber denen, auf die wir auch in Deutschland immer wieder treffen (Anm. d. Hrsg.).

Diese Vorurteile halten aber keiner differenzierten Betrachtung stand. Sie müssen daher als Propaganda entlarvt und widerlegt werden – eines nach dem anderen.

1. Vorurteil:

Gewerkschaften sind altmodisch

Einem vielgeäußerten Kritikpunkt linksliberaler, progressiver und sogar junger radikaler Kreise zufolge sind Gewerkschaften altmodisch und ein Überbleibsel aus dem vorigen Jahrhundert. Dieses Urteil ist natürlich fehl am Platz, denn Gewerkschaften wandeln und verändern sich beständig. Wahr ist und bleibt nur eins: Ohne sie sind Beschäftigte viel schlechter dran als mit ihnen. Der Vorwurf, dass Gewerkschaften altmodisch seien, ist eine Folge des PR-Krieges der Unternehmer gegen sie. Dabei spielt ihnen die weitverbreitete Unkenntnis über die Geschichte der Gewerkschaften in die Hände, mit denen die Beschäftigten zahlreiche Errungenschaften durchgekämpft haben, die heute von vielen als selbstverständlich angesehen werden.

Keine Institution, in denen Menschen aktiv sind, ist gegen Verkrustungen oder Irrtümer gefeit. Nicht-hierarchische Organisationen mögen auf den ersten Blick moderner und ansprechender erscheinen, aber auch solche Strukturen sind selbst schon uralte. Die Autorin Jo Freeman benannte bereits in dem Artikel »Die Tyrannei in strukturlosen Gruppen«, einem Klassiker der feministischen Bewegung in den 1970er Jahren, viele der Widersprüche des heutigen »Horizontalismus«. Unter anderem weist sie darauf hin, dass nur wohlhabende Menschen Zeit für unstrukturierte Treffen haben, die viel zu lange dauern und von Menschen mit mehr Bildungserfahrung und Selbstbewusstsein dominiert werden können, gerade weil es keine geordneten Strukturen gibt. Ihre Schlussfolgerung lautet: »Wir müssen verstehen, warum ›Strukturlosigkeit‹ nicht funktioniert.«

Viele Gewerkschaften praktizieren tatsächlich schon seit langem eine linke und demokratische Kultur mit funktionierender Transparenz. In der **Local 1199** garantiert die Gewerkschaftssatzung beispielsweise das Recht aller Beschäftigten, an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Außerdem sind die Beschäftigten über ziemlich jedes Detail der Gewerkschaftsarbeit bestens informiert. Die Satzung von Local 1199 sieht zudem vor, dass das Gehalt der Gewerkschaftsfunktionär:innen dem Durchschnittsverdienst der Mitglieder nach ihrem Tarifvertrag entspricht.

Regelungen wie die in der Satzung von **Local 1199** sollten Vorbild für andere Gewerkschaften sein und bewahrt und geschätzt werden. Gewerkschaften sind ein hohes Gut der Demokratie und müssen auch so behandelt werden. Dynamische moderne Gewerkschaften stützen sich auf demokratische Mechanismen. Wenn sie von aktiven Beschäftigten geführt werden, dann arbeiten sie gut und auf der Höhe der Zeit; wenn sich die Beschäftigten aber heraushalten und nach dem Motto handeln, »jemand anderes« solle sich kümmern, können Gewerkschaften schnell als altbacken wahrgenommen werden und werden in jedem Fall weniger erfolgreich sein.

2. Vorurteil:

Gewerkschaften sind gegen Umweltschutz

In den Vereinigten Staaten war die Debatte über die Klimakrise in den letzten Jahren geprägt von einer Reihe katastrophaler Wirbelstürme und in deren Folge Überschwemmungen, die Klimaforscher:innen bereits seit den 1980er Jahren vorhergesagt hatten. Im Mittleren Westen tobten sogenannte Bomben-Wirbelstürme, Kalifornien wurde nach einer verheerenden Waldbrandsaison von massiven Regenstürmen heimgesucht und im Süden vernichteten »Killer-Hurrikans« ganze Ernten. Da die Behörden darauf äußerst schlecht vorbereitet waren, forderten diese extremen Wetterereignisse zahlreiche Menschenleben.

Als Reaktion darauf rückten Vorschläge für einen Green New Deal (GND) zur Bewältigung der weltweiten Klimakrise und der zunehmenden sozialen Spaltungen in den Vordergrund, die in den USA insbesondere von der linken demokratischen Kongressabgeordneten Alexandria Ocasio-Cortez und dem Senator Ed Markey im Februar 2019 vorgestellt wurden. Irritationen entstanden, als der Gewerkschaftsdachverband **AFL-CIO** den Green New Deal als unerreichbar und unrealistisch bezeichnete. Dies konnte als Weigerung der Gewerkschaften verstanden werden, das Ausmaß der Klimakrise anzuerkennen. Es bedarf jedoch wesentlich mehr als einer kühnen Vision, um Gewerkschaften tatsächlich für einen Green New Deal zu begeistern. Es reicht halt nicht, wenn wohlmeinende progressive Umweltaktivist:innen die spalterische Parole »Arbeitsplätze versus Umweltschutz« nur in ihrer Rhetorik zurückweisen. Umweltschützer:innen werden nicht umhinkönnen, glaubwürdige Wege zu finden, um beides gemeinsam anzugehen: Gebraucht werden gute, gewerkschaftlich organisierte grüne Arbeitsplätze. Und dafür benötigt die Umwelt- und Klimaschutzbewegung die Gewerkschaften als Partner, nicht als Gegner.

Tatsächlich machen sich viele Gewerkschafter:innen bereits seit langem auch für umweltpolitische Belange stark, verknüpfen Umweltschutz mit dem Recht der Beschäftigten auf eine anständige Lebensqualität und gehen von sich aus auf Umweltaktivist:innen zu. Das beste Beispiel dafür ist bemerkenswerterweise ausgerechnet die Gewerkschaft der Öl-, Chemie- und Atomarbeiter (*Oil, Chemical and Atomic Workers Union, OCAW*) in den 1970er bis in die 1990er Jahre. Die Führung der OCAW hatte schon früh verstanden, dass die von ihr organisierte Branche ihre Arbeiter:innen und den Planeten vergiftete, und kämpfte bereits in den 1970er Jahren für eine »Just Transition«, also für gerechte Übergänge – eine frühe Variante eines Green New Deal. Die OCAW setzte 1970 ein neues Arbeits- und Gesundheitsschutzgesetz (*Occupational Safety and Health Act, OSHA*) durch, bis heute ein wichtiges Instrument, um Umweltgefährdung und -verschmutzung in der Arbeitswelt nicht nur zu erkennen, sondern auch zu verhindern. Diese Gewerkschaft spielte auch eine Schlüsselrolle bei der Durchsetzung des *Superfund*-Gesetzes, mit dem Unternehmen die Öffentlichkeit über die von ihnen zu verantwortende Umweltverschmutzung informieren und für erforderliche Maßnahmen zur Umweltsanierung und Dekontaminierung aufkommen müssen.

Bereits 1986 hatten die OCAW und andere Gewerkschaften gemeinsam mit lokalen (z. B. kirchlichen und kulturellen) Organisationen und sozialen Bewegungen einen Zusatz zum *Superfund*-Gesetz durchgesetzt, der von den Superreichen massiv bekämpft wurde: Mit einem *Right to know* wurde die Pflicht zu öffentlicher Auskunft und Information über Umweltverschmutzungen durch die verantwortlichen Unternehmen gesetzlich festgeschrieben. Damit erfuhren die Menschen, welche giftigen Stoffe Unternehmen in ihren Kommunen einsetzten. Zuvor konnten Konzerne behaupten, sie trügen keine Schuld an dem massiven Fischsterben oder der Häufung von Krebs- und anderen Erkrankungen in der Nähe ihrer Werke. Die Beschäftigten der Chemie- und Atombranche selbst lieferten mithilfe ihrer Gewerkschaften die Informationen, aufgrund derer das Gesetz schließlich verabschiedet wurde. Zum ersten Mal konnten die Aktivist:innen aus Gewerkschaften und den sozialen Bewegungen in dieser Auseinandersetzung zudem darauf aufmerksam machen, dass umweltverschmutzende Industriebetriebe nicht zufällig in der Nähe afroamerikanisch geprägter Kommunen angesiedelt wurden.

Die Forderungen nach Klimaschutz erhielten einen gewaltigen Auftrieb, als am Freitag, den 15. März 2019, Jugendliche in der ganzen Welt

dem Aufruf der 16-jährigen Schwedin Greta Thunberg folgten und ihre Schulen »bestreikten«. Seitdem gibt die als »Fridays for Future« auftretende Bewegung den Forderungen nach Klimagerechtigkeit neuerlichen Auftrieb. Junge Menschen füllten überall Plätze und Straßen, konfrontierten uneinsichtige Politiker:innen mit den ungelösten Problemen und sagten den Mächtigen die Wahrheit über den Zustand der Naturzerstörung ins Gesicht. Jugendliche brachten schon immer wichtige Elemente in soziale Bewegungen ein: einen moralischen Anspruch, kreative Aktionsformen und viel Energie und Motivation, mit denen sie ihre richtigen Ziele kompromisslos durchsetzen wollen. Um die Kohlenstoff-basierte Wirtschaft zu überwinden, den Planeten zu retten und eine Zukunft mit guten und auch für junge Menschen attraktiven Arbeitsplätzen zu schaffen, bedarf es allerdings einer Strategie — und des Aufbaus von Machtstrukturen, um sie durchzusetzen. Dafür sollten wir dem Rat des SEIU-Gewerkschaftsorganizers Nato Green folgen, der im März 2019 schrieb: »Alle gestandenen Gewerkschaftsaktivist:innen, die etwas taugen, lieben Tarifauseinandersetzungen, denn dabei gibt es eine harte Frist: das Auslaufen des alten Tarifvertrags und die Streikandrohung. Die Klimaforschung gibt uns nun eine neue Frist und damit eine Gelegenheit zu zeigen, dass wir der Aufgabe gewachsen sind. Wir haben (nur) noch zwölf Jahre Zeit.« Wenn wir aber nur noch zwölf Jahre haben, die der UN-Weltklimarat genannt hat, um den CO₂-Ausstoß drastisch zu verringern, wie sieht dann ein *realistischer* Plan aus, dies bis 2030 auch umzusetzen?

Jeder, der einen wirklich harten Kampf gewinnen will — und es ist wohl kaum ein härterer Kampf vorstellbar als der gegen die fossile Energieindustrie — muss mit einer umfassenden Analyse von Machtstrukturen und dem Aufbau eigener, effektiver Strukturen inklusive einer Art Kommandozentrale beginnen. Wir nennen letztere im Englischen *War Room*, denn der Kampf um die Rettung des Planeten ist in der Tat eine Art Krieg, den die Milliardärsklasse bislang für sich entscheiden konnte. Auch wenn wir solch militaristische Begriffe ablehnen mögen, müssen wir uns angewöhnen, in derartigen Kategorien zu denken, denn: Allein mit höflich vorgetragenen Argumenten und großen friedlichen Demonstrationen werden wir weder den Planeten retten noch eine faire und gerechte Wirtschaftsordnung erreichen — alles andere ist bloßes Wunschdenken.

Die letzten 40 Jahre haben amerikanische Umweltschutzgruppen vor allem auf Politikberatung, Lobbyarbeit und Strategien einer kurzfristigen Mobilisierung gesetzt, anstatt eine Massenbewegung aufzubauen,

was zugestandenermaßen schwieriger und kräftezehrender ist.² Das Ergebnis ist eine Umweltbewegung, die kaum Rückhalt in der Bevölkerung hat, der die notwendige Durchsetzungsstärke fehlt und die leicht als etwas elitär dargestellt werden kann.

Ein anderes Beispiel für aktives Aufgreifen der Klimakrise durch Gewerkschaften stammt aus dem Jahr 2014. Vincent Alvarez, Präsident des New York City Central Labor Council im Dachverband **AFL-CIO**, beschreibt diese wie folgt: »Aufgrund der folgenlosen Debatten und ausbleibenden Taten in Washington D.C. haben wir etwas Handfestes unternommen, entwarfen ein Programm mit realisierbaren Schritten für eine Bewegung, die den Klimawandel *und* die soziale Ungleichheit bekämpft.« Dabei wurden nicht die zehn Prozent Differenzen in den Vordergrund gerückt (wie bspw. die Auseinandersetzung um die Keystone-Pipeline, die von den Rechten erfolgreich zur Spaltung zwischen Klima- und Gewerkschaftsbewegung missbraucht worden war), sondern die 90 Prozent herausgestellt, bei denen Umweltbewegung und Gewerkschaften ähnliche Auffassungen haben: Infrastruktur, öffentlicher Nahverkehr und alternative Energieproduktion. Denn es sollten auch Umweltaktivist:innen davon überzeugt werden, dass gute und vor allem gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze in diesen Sektoren geschaffen werden müssen. Wenn Gewerkschaften keine realistischen Alternativen zu umweltbelastenden Pipelines entwickeln, wird die Lobby der fossilen Energie weiterhin die Spaltung von Umwelt- und Gewerkschaftsbewegung betreiben können.

Lara Skinner, die Geschäftsführerin des Workers Institute (eines Instituts, das an der New Yorker Cornell Universität u. a. zu Gewerkschaften, prekärer Beschäftigung, Gendergerechtigkeit etc. arbeitet), versucht schon lange, Umweltaktivist:innen und Gewerkschafter:innen zusammenzubringen. In den letzten Jahren von Barack Obamas Präsidentschaft führten die Auseinandersetzungen um die Erweiterung der »Keystone-Pipeline«, in der über fast 4.000 Kilometer Erdöl aus Kanada zu Raffinerien in die US-Bundesstaaten Illinois, Oklahoma und Nebraska transportiert wird, zu heftigen Spannungen zwischen Gewerkschafts- und Umweltbewegung. Die Lobby der fossilen Energieunternehmen nutzte die Protestbewegung gegen die Pipeline und spielte Arbeiter:innen und Umweltaktivist:innen mit der Behauptung gegeneinander aus, die Umweltbewegung würde Ar-

² »Advocacy« (Interessenvertretung als Politikberatung) und »Mobilizing« hat Jane McAlevey in den Kapiteln 1 und 2 ihres Buches »Keine Halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing« (Hamburg 2019) genauer vorgestellt (Anm. d. Hrsg.).

beitsplätze vernichten. Umweltorganisationen setzten dem nur entgegen, es ginge um viel weniger Arbeitsplätze als von der Industrie behauptet. In jener Zeit hatte sich die US-Wirtschaft gerade von einer schweren Krise erholt, die die Arbeiter:innenklasse mit der Vernichtung u. a. von Ersparnissen, Renten- und privaten Altersvorsorgeansprüchen besonders hart traf. Daher waren gut bezahlte, gewerkschaftlich abgesicherte Jobs rar. Vor diesem Hintergrund kam die ganze Debatte über die mögliche Anzahl verloren gehender Arbeitsplätze den Konzernbossen entgegen — nach dem Motto: »Wenn schon Umweltaktivist:innen den Verlust von Arbeitsplätzen als Kollateralschaden in Kauf nehmen ...« Die Umweltbewegung hätte besser auf die für eine Energiewende erforderlichen Infrastrukturprojekte und die dadurch entstehenden Arbeitsplätze in den Bundesstaaten an die Pipeline-Route hingewiesen, um der falschen Polarisierung entlang der Pipeline-Arbeitsplätze zu entgehen, die die Fronten verhärtete und viele Türen schloss. Im Oktober 2012 schlug der Hurrikan Sandy zu und machte, wie Lara Skinner schildert, »Gewerkschaftsmitgliedern in New York City klar, wie ernst das Problem war. Zugleich hatte der Hurrikan Irene den nördlichen Teil des Staates New York getroffen. Auf einmal merkten alle, wie schlecht wir auf das vorbereitet sind, was uns bevorsteht.« Damit kam eine gewerkschaftliche Diskussion über den Klimawandel in Gang, die einige Türen wieder öffnete. Umweltschutzaktivist:innen sprechen sich zwar für grüne Arbeitsplätze aus, vernachlässigen dabei aber das Interesse der Gewerkschaften an qualitativ hochwertigen, gewerkschaftlich organisierten Jobs, anstatt beide Anliegen zusammenzuführen. Eine Gruppe von New Yorker Gewerkschaften, deren Mitglieder vom Hurrikan Sandy besonders betroffen gewesen waren, bildete eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus den Energie-, Verkehr- und Transport- und Infrastruktursektoren sowie aus dem öffentlichen Dienst und nutzten die Expertise von Klimaforscher:innen. Sie wollten die Gefahren besser verstehen, einige reisten sogar zum Erfahrungsaustausch nach Dänemark, denn ihnen war wichtig — so Vincent Alvarez —, »jenseits der theoretischen Diskussion auch konkrete Beispiele zu sehen und sich mit gewerkschaftlich organisierten dänischen Beschäftigten auszutauschen, wie diese den Übergang zur Windenergie beurteilten«.

Die Arbeitsgruppe veröffentlichte ihre Ergebnisse und Erfahrungen in einem ausführlichen und gut durchdachten Bericht, der schließlich von allen wichtigen Gewerkschaften verabschiedet wurde und Vorschläge für erforderliche Maßnahmen enthielt. Und sie setzten sie dank ihrer

gewerkschaftlichen Macht erfolgreich um: Die Stadt New York verpflichtete sich, bis zum Jahr 2035 die *Hälfte* ihres gesamten Energiebedarfs aus Offshore-Windkraftparks zu beziehen. Das erkämpfte Abkommen hat ein Volumen von 50 Milliarden Dollar und garantierte gewerkschaftlich organisierte Jobs. Zu Recht weist Lara Skinner darauf hin, dass diese erreicht wurden, »weil die Gewerkschaften sich selbst Wissen aneigneten und klare Pläne für reale grüne Arbeitsplätze formulierten«. Die Schlussfolgerung lautet: Pläne für grüne Arbeitsplätze müssen von jenen vorangetrieben werden, die auf diesen auch die Arbeit machen werden – gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten.

Die »Kommandozentrale« im Kampf für einen Green New Deal muss von Gewerkschaften besetzt werden, die wie die New Yorker Gewerkschaften das Problem ernst nehmen, sich selbst qualifizieren und ihr Wissen und ihre Macht nutzen, um einen realistischen Fahrplan umzusetzen. Das ist viel effektiver, als sich nur zu beklagen oder darauf zu warten, ob man irgendwann zu irgendwelchen runden Tischen mit halbherziger politischer Beratung eingeladen wird, bei denen alle aneinander vorbeireden und nichts Handfestes herauskommt. Mit dem New Yorker Abkommen für die bislang wohl radikalste Abkehr von fossilen Energieträgern in den USA werden dank der Macht der Gewerkschaften öffentliche Subventionen, also Steuergelder, in die Reduktion von Emissionen umgeleitet. Dabei wird sowohl hohen wissenschaftlichen Standards entsprochen als auch die gewerkschaftlichen Forderungen für Löhne und Sozialleistungen umgesetzt, die ihre Mitglieder erwarten und für die sie auch zu kämpfen bereit wären. Beides macht zugleich deutlich, was notwendig ist, um zu gegebener Zeit auch eine Veränderung der Wirtschaft insgesamt zu erreichen.

Unbestritten kostet die Umsetzung eines Green New Deal jede Menge Geld. Nach Recherchen des investigativen Journalisten Christian Parenti verfügen Konzerne gegenwärtig über 4,8 Billionen Dollar an Barvermögen, was lediglich ein Bruchteil der 22,1 Billionen Dollar ist, die sie insgesamt gehortet haben. Dieses Geld könnte für eine Transformation in eine nachhaltige grüne Wirtschaft mit guten gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen genutzt werden. Sie würde allen Beschäftigten eine ordentliche Lebensqualität garantieren und zugleich der kontraproduktiven Scheindebatte »Arbeitsplätze versus Umweltschutz« ein Ende setzen. Aber man muss an diese Vermögen auch herankommen. Dazu braucht es nicht nur das Know How und die Autorität, die die New Yorker Gewerkschaften gezeigt haben. Dazu muss Gewerkschaftsmacht auch an-

derswo wieder aufgebaut werden. Und es müssen sich auch die Umweltaktivist:innen bewegen: nicht nur von grünen Arbeitsplätzen sprechen, sondern auch Seite an Seite mit den Beschäftigten kämpfen und deren Streikrecht unterstützen. Um an die gigantischen Vermögen heranzukommen, ist vor allem eine Erhöhung der Steuern für Vermögende erforderlich. Nur mit entsprechenden Organizing-Methoden und dem Aufbau echter Beschäftigtenmacht wird es gelingen, die Vermögen zu besteuern, staatliche Fördermittel den fossilen Energieträgern zu entziehen und sie in eine sichere und nachhaltige Wirtschaft zu lenken, die den Menschen und unserem Planeten zugutekommt.

Die Umsetzung des Green New Deal hat zudem einen funktionierenden öffentlichen Sektor mit guten Jobs auch für Frauen und People of Color zur Voraussetzung, dem sich die Rechten mit aller Macht entgegenstellen werden. Deshalb ist es höchste Zeit, dass sich Umweltaktivist:innen und alle anderen progressiven Kräfte an die Seite der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften stellen, anstelle weiterhin nur darüber zu spekulieren, wie viele der noch verfügbaren hochwertigen Arbeitsplätze vernichtet werden müssten, um den Planeten zu retten. Umgekehrt dürfen nicht blind Pläne der Unternehmer:innen zur Schaffung oder Rettung von Arbeitsplätzen unterstützt werden, die den Planeten zerstören und die Taschen des *Einen Prozents* auch weiterhin füllen. Nur der gemeinsame Kampf von Umweltaktivist:innen und Gewerkschafter:innen für gute, gewerkschaftlich organisierte und grüne Jobs und eine nachhaltige Produktionsweise sichert die Zukunft für beide – und für uns alle.

3. Vorurteil: **Gewerkschaften sind nichts für Hochqualifizierte**

Arbeitgeber:innen behaupten gern, qualifizierte Fachkräfte bräuchten keine Gewerkschaften, sie seien höchstens was für geringqualifizierte Beschäftigte (was an sich schon eine ziemlich herablassende Bezeichnung ist). Das hat nie gestimmt und stimmt auch jetzt nicht. Gerade Fachkräfte mit einem Hochschulabschluss oder einer anderen höheren Qualifikation haben sich in den USA in den letzten Jahren immer häufiger gewerkschaftlich organisiert.

Gabriel Winant von der Universität Yale schreibt dazu 2018: »Autonomie gegenüber der Unternehmensleitung ist nur bei den höherqualifizierten Fachkräften Teil der Berufsbeschreibung. Dafür müssen sie verlässlich sein, sich regelkonform und folgsam verhalten, um das Vertrauen

für diese Autonomie zu rechtfertigen. Diese ist in den letzten Jahren allerdings stark eingeschränkt worden. So macht etwa das Prüfungsregime der öffentlichen Schulen das Unterrichten immer gleichförmiger. Pflegekräfte verbringen mehr Zeit mit der schriftlichen Dokumentation als am Bett ihrer Patient:innen, und der Anstieg befristeter akademischer Beschäftigung hat die wissenschaftliche Kontrolle über Lehre und Forschung erodieren lassen – und damit die Freiheit der Wissenschaft.«

Insbesondere zwei Gruppen von akademisch gebildeten Fachkräften haben sich in den letzten Jahren verstärkt gewerkschaftlich organisiert: Journalist:innen und Universitätsdozent:innen. Nach drei Jahrzehnten der Sparpolitik an den Universitäten, während der Konzerne und Reiche immer weniger Steuern zahlten und so die öffentlichen Bildungsbudgets austrocknen ließen, wurde die Zahl der unbefristeten Dozent:innenstellen drastisch zusammengekürzt. Dies führte zum sozialen Abstieg vor allem junger Post-Docs an öffentlichen Colleges und Universitäten. Viele von ihnen unterrichten zwar Vollzeit, aber nurmehr als befristete Assistenzkräfte. Damit verlieren sie Beschäftigungssicherheit, erhalten niedrige Gehälter, schlechte oder gar keine Sozialleistungen, genießen keine wissenschaftliche Freiheit und haben keine Aussicht auf Lehrstühle und Entfristung. Noch im Jahr 1995 waren 75 Prozent aller Stellen an Universitäten unbefristete wissenschaftliche Vollzeitstellen. 20 Jahre später, also im Jahr 2015, sind es noch 25 Prozent und 75 Prozent aller Stellen in der Lehre sind nun befristet und/oder Assistenzstellen. In einer 2018 veröffentlichten Analyse zu gewerkschaftlicher Organisierung und Lehrverträgen an 35 Colleges und Universitäten zwischen 2010 und 2016 war zu lesen: »An sämtlichen untersuchten Hochschulen erkämpften die Assistenzkräfte Gehaltserhöhungen.« Zudem lag der Anteil gewerkschaftlich organisierter Vollzeitkräfte wesentlich über dem Durchschnitt. Und aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten konnten die Arbeitsbedingungen insgesamt verbessert werden, angefangen bei mehr fachlichen Qualifikationen bis hin zu besseren Lehrmaterialien und größerer wissenschaftlicher Freiheit.

Auch Journalist:innen insbesondere im Bereich der digitalen Medien haben sich immer häufiger gewerkschaftlich organisiert. Begonnen hatte dies 2015 mit einer Gewerkschaftsgründung im mittlerweile Pleite gegangenen Promi-News- und Medienblog *Gawker*. Inzwischen hat die gewerkschaftliche Organizing-Bewegung auch auf große Zeitungen übergegriffen, darunter die *Los Angeles Times* und die *Chicago Tri-*

bune, auch wenn sie häufig durch den Einsatz von *Union Busters* behindert wurde. Viele »Hochqualifizierte« haben verstanden, dass sie allein gegen die CEOs oder Aktionär:innen keine Chancen haben. Ein gutes Beispiel, warum Fachkräfte sich immer häufiger gewerkschaftlich organisieren, ist Alfredo Serrano, ein hochqualifizierter OP-Pfleger, der für die HCA Healthcare arbeitet. Im Pflegebereich, in Kliniken und bei der Betreuung von Behinderten und alten Menschen, wird vor allem um die Einstellung von mehr Pflegekräften durch die Unternehmensleitungen gestritten, also um eine Personalbemessung, die sicherstellt, dass Pflegekräfte sich mit höchstmöglicher Empathie um ihre Patient:innen kümmern können.

Serrano und seine Kolleg:innen arbeiten bei Sunrise in Las Vegas, einem Klinikkomplex des weltweit größten Krankenhauskonzerns HCA mit mehr als 200 profitorientierten Häusern allein in den USA, der nicht zufällig nur in Bundesstaaten aktiv ist, in denen Gewerkschaften weniger Rechte haben, um überall niedrige Löhne durchsetzen zu können. Zu Sunrise gehören u. a. ein Kinderkrankenhaus und mehrere Ambulanzen. Zu den Motiven, sich gewerkschaftlich zu organisieren, sagt Serrano: »Pflegekräfte helfen denen, die in Not sind. Dazu zählen alle, auch unser gesamtes Team, die Community, nicht nur die Patient:innen. Manche Pflegekräfte beginnen ihren Job möglicherweise mit einer elitären Einstellung; allerdings hält dies meist nur solange, bis sie von irgendwem irgendwann komplett zusammengeschissen werden und merken, dass sie auch nur eine einfache Beschäftigte im System der Geldmacherei sind.«

In den USA mit ihrer fragmentierten Gewerkschaftslandschaft können sich Fachkräfte aussuchen, ob sie sich in einer Berufsstands-Gewerkschaft oder zusammen mit allen Beschäftigten ihres Arbeitgebers in einer Einheitsgewerkschaft organisieren wollen, wie sie die CIO seit 1935 propagiert. Die Erfahrung von Serrano veranschaulicht den Sinn dieses CIO-Ansatzes. Während Tarifverhandlungen lässt HCA nichts unversucht, um die Beschäftigten durch Teile-und-Herrsche-Taktiken zu spalten, und bietet z. B. den Pflegekräften wesentlich größere Gehaltserhöhungen und bessere Sozialleistungen als dem nicht-pflegerischen Personal an. Und zwar durchaus mit Erfolg. Im Ergebnis gab es nicht nur starke Konflikte unter den Beschäftigten, sondern auch die Patient:innenversorgung litt darunter, die von einer guten Zusammenarbeit aller Beschäftigtengruppen abhängt. Wer will schon Patient:in in einem Krankenhaus sein, in dem Anästhesieassistent:innen die Pflegekräfte missachten oder umgekehrt?

Mit der Unterstützung einer Organizerin entwickelten die Pflegekräfte schließlich Solidarität mit den anderen Beschäftigtengruppen und erreichten so noch höhere Gehaltssteigerungen — und zwar für *alle* Beschäftigten. Das Beispiel von Alfredo Serrano und seiner Kolleg:innen macht deutlich, welches Gewicht Solidarität unter den verschiedenen Beschäftigtengruppen für die Durchsetzung von ordentlichen Einkommen sowie für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen hat.

4. Vorurteil: **Gewerkschaften sind rassistisch**

Dass sich Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten in der Vergangenheit auch rassistisch verhalten haben, liegt — angefangen mit der Sklaverei — an der langen Geschichte der ethnischen Aufspaltung der Beschäftigten. Zu Recht stellte der Gewerkschaftsaktivist und Autor Bill Fletcher einst heraus: »Weißen Arbeiter:innen wird beigebracht, dass sie ihre Hautfarbe über ihre Zugehörigkeit zu den werktätigen Klassen bzw. der Arbeiter:innenklasse stellen sollen.« Damit wird klar, warum Rassismus auch in Gewerkschaften auftrat. Allerdings müssen die Gewerkschaften als Institutionen der Arbeiter:innenklasse *für* die Arbeiter:innenklasse diesem auf allen Ebenen entgegentreten.

Zugleich haben Gewerkschaften aber auch eine lange Geschichte des Kampfes gegen Rassismus und der Unterstützung der Bürgerrechtsbewegung. Selbst im Baugewerbe habe ich beobachten können, wie Gewerkschafter:innen sich aktiv für die Überwindung von Rassismus unter den Beschäftigten einsetzten, etwa in der Handwerksgewerkschaft United Brotherhood of Carpenters, die nicht nur in ihrem Gewerkschaftshaus selbst Rassismus entgegentrat, sondern auch auf großen Baustellen dafür sorgte, dass Latinas und Afroamerikaner:innen gemeinsam mit weißen Arbeiter:innen eingesetzt wurden.

Der landesweite Gewerkschaftsverband der Beschäftigten im Gesundheitsbereich, **Local 1199**, entstand sogar direkt aus der Bürgerrechtsbewegung, der Kampf um Arbeits- und Bürgerrechte war für sie von Beginn an miteinander verbunden. Malcolm X und Martin Luther King Jr. selbst waren regelmäßig als Streikposten aktiv. Die United Auto Workers (UAW) gehörten auf nationaler Ebene zu den größten finanziellen Unterstützern der Bürgerrechtsbewegung, auch wenn ihnen vorgeworfen wird, auf betrieblicher Ebene nicht immer entschieden genug gegen Rassismus vorgegangen zu sein.

Am intensivsten ging die mächtige Gewerkschaft der Schlachtereibeschäftigten (United Packinghouse Workers of America, UPWA, später fusioniert mit der United Food and Commercial Workers Union, UFCW) gegen Rassismus vor. In seinem Buch *Negro and White, Unite and Fight: A Social History of Industrial Unionism in Meatpacking* beschreibt Roger Horowitz, dass die UPWA keinerlei Spaltung duldet und massiv gegen rassistische Auffassungen einschritt. Da noch 1952 fast alle weißen Arbeiter aus den Südstaaten weder mit Schwarzen arbeiten noch mit ihnen essen wollten, brachte die Gewerkschaft ein kühnes und radikales Antidiskriminierungsprojekt auf den Weg, schuf eine neue, finanziell gut ausgestattete Abteilung zur Beendigung rassistischer Diskriminierung und ernannte ihren afroamerikanischen Vizepräsidenten zu deren Leiter. Horowitz schreibt: »Das erweiterte Antidiskriminierungsprogramm der UPWA bestand aus drei Säulen. Erstens: Gewerkschaftsmitglieder deckten diskriminierende Praktiken in den Fabriken auf und versuchten, sie zu beenden. Dazu zählte die gemeinsame Nutzung von bis dahin ausschließlich weißen Abteilungen und Umkleieräumen sowie die Beendigung der Diskriminierung von schwarzen Arbeiter:innen bei der Einstellung. Zweitens: Die **Locals** prangerten diskriminierende Praktiken in ihren jeweiligen Communities an, insbesondere die Zugangsbeschränkungen für People of Colour zu Bars, Restaurants und öffentlichen Einrichtungen, ebenso wie rassistische Einstellungspraktiken bei lokalen Unternehmen. Drittens: Beschäftigte in den Verpackungsbetrieben arbeiteten bewusst mit lokalen Institutionen zusammen und versuchten, Einfluss auf diese auszuüben, allen voran die [afroamerikanische Bürgerrechtsorganisation] NAACP.«

Das Zusammenführen von Arbeitskämpfen und Antidiskriminierung ist keine Einbahnstraße. Die Arbeit des National Negro Congress (NNC — eine mit der Kommunistischen Partei verbundene schwarze Emanzipationsbewegung, gegründet Anfang 1936 nach dem **Wagner Act**) zielte darauf, eine Bürgerrechtsbewegung der Arbeiter:innenklasse von unten aufzubauen. Dazu verbündete er sich mit der CIO und platzierte schwarze Organizer:innen in wichtigen Gewerkschaften.

Die Gewerkschaft der Schlachtereiarbeiter:innen UPWA forderte zudem konkrete Veränderungen zur Förderung schwarzer Frauen, um also nicht nur Männer einzustellen. Deshalb geriet sie zusammen mit anderen linksgeführten Gewerkschaften ins Visier von McCarthys antikommunistischer Hexenjagd der 1950er Jahre. Die Gewerkschaften, die strukturellen

Rassismus anprangerten, wurden von der rassistischen Machtelite unter Rückgriff auf den Kalten Krieg und den **Taft-Hartley Act** massiv attackiert.

Da Konzernmedien selten positiv über Gewerkschaften berichten, ist deren Einsatz im Kampf gegen Rassismus nahezu unbekannt, obwohl sie entschieden das rassistische **Jim-Crow-System** bekämpften. Und richtig ist auch, was der Politikwissenschaftler, Community Organizer und ehemalige MSNBC-Moderator Dorian Warren anmerkt: »Organisationen prägen politische Identitäten und Verhaltensweisen. Die Frage, ob weiße Männer in den USA eher die Demokraten oder die Republikaner, konservativ oder progressiv wählen, hängt davon ab, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind. Dies war schon immer so, in der gegenwärtigen Phase des Triumphs nativistischer, rassistischer, weiß-identitärer Politik ist die Rolle der Gewerkschaften für das Wahlverhalten weißer Amerikaner:innen wichtiger denn je.« Der Kampf um gute Arbeitsbedingungen und der Kampf gegen Rassismus gehören für Gewerkschaften untrennbar zusammen.

5. Vorurteil: **Gewerkschaften sind sexistisch**

Sexistische Tendenzen in manchen Gewerkschaften sind das Produkt einer sexistischen Gesellschaft, so wie rassistische Tendenzen dem Alltags-Rassismus entsprechen. Allerdings geht es Frauen *mit* Gewerkschaften seit langem deutlich besser als *ohne*.

Als Folge der Verlagerung von Jobs ins Ausland und der Demontage des Privatsektors (siehe Kapitel 2) wächst der Anteil gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter im öffentlichen Bereich, in dem heute vor allem Frauen beschäftigt sind. Die einst männlich dominierte Gewerkschaftsbewegung wird immer weiblicher: »Derzeit sind 47 Prozent aller gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in den USA Frauen, in Kanada sind es 53 Prozent. Ein typisches Gewerkschaftsmitglied ist heute viel eher eine weibliche Lehr- oder Pflegekraft mit Universitätsabschluss als ein männlicher Fabrikarbeiter.« (Aus einem Bericht des National Bureau of Economic Research)

Betrachtet man die Löhne und Sozialleistungen für Frauen (und auch für People und Women of Color), geht es allen besser, die in einer Gewerkschaft organisiert sind. Nach neuesten Zahlen beträgt die Differenz zwischen Tariflöhnen und nicht-tariflicher Bezahlung 1.041 Dollar gegenüber 829 Dollar pro Woche. Eine komplett familiäre Gesundheitsver-

sorgung haben 76,6 Prozent aller gewerkschaftlich organisierten Frauen, während es bei unorganisierten nur 51,4 Prozent sind. Die Wochenlöhne für organisierte Frauen belaufen sich auf durchschnittlich 942 Dollar, bei unorganisierten sind es nur 723 Dollar. Organisierte Latinas verdienen pro Woche im Durchschnitt 739 Dollar, unorganisierte nur 520 Dollar, also 42,1 Prozent mehr. Gewerkschaftsmitgliedschaft bringt reale wirtschaftliche Vorteile und schafft zudem mehr Lohntransparenz.

Am 10. April 2018 berichteten die Morgennachrichten eines lokalen New York City Radiosenders über den Equal Pay Day. In diesem Jahr war der 10. April der Tag, an dem weiße Frauen den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit erhalten hätten wie die Männer bereits am 31. Dezember des Vorjahres. Für schwarze Frauen lag dieses Datum gar erst im August. Eine Reporterin interviewte die Sprecherin der Kampagne *Equal Pay Today!*, Joi Chaney, die sagte, dass eine Lösung für das Problem, gegen das ihre Kampagne antrat, Lohntransparenz ist. Am Schluss wandte sich die Interviewerin den Zuhörer:innen zu: »Wenn Sie und Ihre Kolleg:innen an Ihrem Arbeitsplatz ungefähr wissen, was Sie alle verdienen, rufen Sie uns doch an und lassen Sie uns wissen, woher sie diese Information haben. Ist es gängige Firmenpolitik? Haben Sie es über informelle Kanäle herausgefunden? Hinterlassen Sie uns eine Sprachnachricht.« Nicht einmal fiel das Wort Gewerkschaft, die Reporterin wusste offensichtlich nicht, dass Lohntransparenz nur mit gewerkschaftlichen Tarifabkommen zu erreichen ist.

Seit dem **Wagner Act** hat jedes Gewerkschaftsmitglied die Möglichkeit, einen Antrag zu stellen, um Auskunft über Bezahlung und Arbeitsbedingungen zu erhalten, der Arbeitgeber muss diesen zeitnah beantworten. Gibt er diese Auskunft nicht, kann das rechtliche Konsequenzen und Bußgelder nach sich ziehen. Zwar verzögern viele Arbeitgeber die Herausgabe solcher Informationen, am Ende müssen sie sie rausrücken.

Solche Auskünfte decken mitunter auch Rassismus, Sexismus, Günstlingswirtschaft oder unternehmerische Vergeltungsaktionen auf. Ich habe dies 2016 erlebt, als ich Tarifverhandlungen für Pflegekräfte leitete. Ich verhandelte an der Seite von Marie Celestine, einer ruhigen und nüchternen afroamerikanischen Pflegerin, die seit 40 Jahren in ihrem Krankenhaus beschäftigt war und in der vorstationären Untersuchung arbeitete. Sie war eine der dienstältesten Pflegekräfte und wurde von ihren Kolleg:innen für ihre jahrzehntelange Arbeit mit Patient:innen geschätzt. Pflegekräfte wie sie müssen besonnen, gelassen und sehr ausge-

glichen sein, denn sie betreuen Patient:innen vor einer Operation, testen mehrfach den Zustand von oft verängstigten Patient:innen und halten dabei auch deren Hände und sprechen ihnen Mut zu.

Für die Tarifverhandlungen hatten wir eine Excel-Tabelle erstellt, in der wir die vom Krankenhausmanagement zur Verfügung gestellten Daten eingetragen hatten. Die Beschäftigten konnten so sehen, wieviel sie im Vergleich mit allen anderen aus ihrer Abteilung entsprechend der Dienstzugehörigkeit und der Arbeitserfahrung verdienten. Als Celestine in diese Tabelle schaute, war sie erschüttert: Sie verdiente Tausende Dollar im Jahr weniger als ihre jüngeren, erst später eingestellten und meist weißen Kolleg:innen. Sie hatte sich über 40 Jahre stets vorbildlich verhalten, wie es ihr als junger schwarzer Frau nicht zuletzt in der Pflegeschule nach dem Motto »Dienst geht vor!« eingetrichtert worden war, starrte nun auf meinen Bildschirm und war schockiert. Danach sagte sie: »In unserem leistungs-basierten Entlohnungssystem wird man belohnt, wenn die Manager:innen deine persönliche Einstellung als gut bewerten. Mir sind diese leistungs-basierten Erhöhungen für den größten Teil meiner Zeit hier am Krankenhaus stets vorenthalten worden.« Celestine ist hochqualifiziert und besitzt eine Engelsgeduld. Aber die einzige einleuchtende Erklärung für die Missachtungen ihrer Leistungen war ihre schwarze Hautfarbe.

In den folgenden sechs Monaten der wöchentlichen Verhandlungsrunden verpasste Celestine nicht eine einzige Sitzung. Sie wollte die Kontrolle über ihr Leben vom Verhandlungsteam des Managements zurückerobern. Bei der vierten Sitzung nannte sie erhobenen Hauptes dieses leistungs-basierte Lohnsystems zu Recht rassistisch. Am Ende der Tarifverhandlungen setzten sie und ihre Kolleg:innen eine Gehaltsregelung durch, die das leistungs-basierte System ersetzte und die rassistischen und geschlechts-basierten Ungleichheiten abschaffte.

Eine gewerkschaftlich organisierte und — im Fall von Marie Celestine — Woman of Color kann also offensichtliche rassistische wie Frauen diskriminierende Regelungen zugleich bekämpfen. Nichtorganisierte Pflegerinnen, deren Bezahlung von der Laune des oder der Manager:in an dem Tag abhängt, an dem sie diese individuell aushandeln, sind eindeutig im Nachteil. Durch gewerkschaftlich abgeschlossene Tarifverträge eignen sich Frauen Wissen an, können besser gegen schlechte Arbeitsbedingungen vorgehen und auch Themen verhandeln wie Kinderbetreuung, Gesundheitsversorgung für die gesamte Familie, Mutterschutz und die Möglichkeit, den Dienstplan selbstbestimmt zu gestalten. Die im ersten

Kapitel beschriebene *Hands-Off,-Pants-On-Kampagne* ist ein anderes Beispiel dafür, wie gewerkschaftlich organisierte Frauen effektiv gegen sexuelle Belästigung vorgehen können.

Es gibt ganze Regalreihen mit Büchern über Gender, Klasse und Rassismus. Oft werden darin Bewegungen thematisiert, in denen Frauen aus der Oberschicht ihre Ansprüche und Forderungen vertraten, die Sorgen von Frauen aus der Arbeiter:innenklasse kamen darin selten vor. Selbst beim größten landesweiten Frauenprotest in der Geschichte der USA, dem *Women's March on Washington* am 21. Januar 2017, einen Tag nach der Verurteilung von Donald Trump, blieben die Bedürfnisse von Frauen aus der Arbeiter:innenklasse eine Randerscheinung. Eine Woche vor dem Protestmarsch wurden eine der Organisatorinnen und ich gemeinsam im Radio interviewt. Als die Moderatorin fragte, ob unter den Forderungen der Demonstration auch die nach dem Recht auf gewerkschaftliche Organisation war, antwortete die Organisatorin: »Zu Gewerkschaften kann ich nichts sagen, das ist nicht mein Zuständigkeitsbereich.« Ich konnte nur den Kopf schütteln und leisen Protest erheben.

Die Autorin Dorothy Sue Cobble macht allerdings in ihrem Buch *The Other Women's Movement: Workplace Justice and Social Rights in Modern America* die Geschichte von Frauen aus der Arbeiter:innenklasse sichtbar, die in und mit ihren Gewerkschaften für Geschlechtergerechtigkeit kämpften, und gibt dieser Tradition einen Namen: Arbeiterinnenfeminismus. Sie beschreibt die vielen Erfolge, die von gewerkschaftlich organisierten Frauen errungen wurden, darunter die Durchsetzung eines Equal Pay Acts im Jahr 1963.

Inzwischen ist dank des Wachstums der von Frauen dominierten Berufe, einschließlich der gesellschaftlich immer wichtigeren Pflegearbeiten für alte und behinderte Menschen, die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung auch und immer häufiger eine Zukunft von engagierten Frauen.

6. Vorurteil: Gewerkschaften sind korrupt³

Wer war nochmal für den Zusammenbruch der Weltwirtschaft im Jahr 2008 verantwortlich? Wer plünderte die Spareinlagen einer ganzen Generation, verspekulierte anderer Leute Geld und musste dafür nicht einmal

³ Jane McAlevey behandelt in der Originalfassung auch das Vorurteil »Zwangsgliederschaft und -beiträge«. In der deutschen Ausgabe haben wir auf diesen Punkt komplett verzichtet, da sie ein spezielles Problem amerikanischer Arbeitsbeziehungen diskutiert (Anm. d. Hrsg.).

ins Gefängnis? Welche CEOs vernichteten die Rentenkassen von Kohlebergarbeitern und raubten so das Geld, dass sich Beschäftigte erarbeitet hatten, während sie zugleich die Profite der Arbeitgeber erwirtschafteten? Es waren nicht die Führungskräfte der Gewerkschaften.

Korrumpierte Arbeitgeber in US-Branchen wie dem Speditionswesen, der Frachtschifffahrt oder dem Baugewerbe versuchen gern, Gewerkschaften zu korrumpieren, und dies leider manchmal auch mit Erfolg. Einige Gewerkschaftsmitglieder und auch -führer:innen mögen gekauft und korrumpiert sein. Korruption insgesamt ist angesichts der vielen Probleme der Gewerkschaftsbewegung aber, wenn überhaupt, ein Randproblem. Viele US-Konzerne haben am liebsten gar keine Gewerkschaften. Es gibt zwei Bücher, deren Autor:innen sich ausgewogen und im Detail mit der Korruptions-Thematik in Gewerkschaften befasst haben: *Reds or Rackets: The Making of Radical and Conservative Unions on the Waterfront* von Howard Kimeldorf und *Left Out: Reds in America's Industrial Unions* von Judith Stephan-Norris und Maurice Zeitlin. In beiden Büchern wird deutlich, dass Korruption, so sie bei Gewerkschaften vorkommt, von korrupten Arbeitgebern auf den Weg gebracht wurde.

Ich sage ja schon lange, dass die Gewerkschaften wichtig und manche von ihnen sogar großartig sind. Wenn Korruptionsvorwürfe erhoben wurden, was eher selten ist, habe ich diese Gewerkschaften nicht korrumpiert, sondern ihr Handeln als unmoralisch und unethisch empfunden. Große Konzerne haben deutlich mehr Probleme mit Korruption und auch mit Unmoral und unethischem Verhalten als Gewerkschaften. Wer will bestreiten, dass es in der Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften auch Fälle von Korruption und Vorteilsnahme gab. Teilweise wurden Mitgliedsbeiträge für teures Essen für Spitzenfunktionäre verprasst, denen zudem exorbitante Gehälter gezahlt oder deren Familienangehörige begünstigt wurden, selbst wenn diese Leute erfolgreich die Rechte von entlassenen Beschäftigten verteidigten oder Tarifverträge mit ordentlichen Löhnen aushandelten. In der Regel war es das aber auch schon. Die Integrität von Führungsfiguren ist ein Problem aller demokratischen Organisationen. Gute Gewerkschaften entgehen diesem am ehesten, wenn ihre Führungskräfte offen und transparent agieren und die Mitglieder und die von ihnen organisierten Beschäftigten einbeziehen.

**Warum
Gewerk
heute
relevant**

**schaffen
noch
sind**

Kapitel 4

**Union Busting und
Widerstand in der
Tech-Branche**

»Die Berichterstattung über die Branche war angeberisch und alles andere als investigativ, denn die Journalist:innen neigten dazu, Googles altes Motto ›Don't be evil‹ (›Sei nicht böse‹) für bare Münze zu nehmen. Doch die Diskrepanz zwischen der Theorie und Praxis der Tech-Branche lässt sich nicht länger ignorieren. Viele wissen nun, dass die Tech-Eliten ein Haufen von Frauenhassern und Soziopathen sind, und ihre Firmen blindwütig sensible persönliche Daten aufsaugen, die sie in Produkte verpacken und an die Geheimdienste (und die Trump-Kampagne) verkaufen.«

Alex Press, 2018

Das Silicon Valley stellt sich gern als die Avantgarde der freien Weltbürger:innen der Zukunft dar: Menschen, die zur Musik auf ihrem neuesten iPhone grooven und Zeit für Kletterabenteurer, Gleitschirmfliegen, Gedichteschreiben und Malen haben. In dieser Zukunftsvision sind die Beschäftigten von langweiligen Jobs befreit und könnten, wann und für wen auch immer sie wollen, gut arbeiten. »Move fast and break things«, wie Mark Zuckerberg sagt — Seid schnell und schlagts kaputt. Zu den Dingen, die Zuckerberg & Co. bislang kaputtgeschlagen haben, gehören soziale Begegnungen und Umgangsformen, Menschen in die Augen zu sehen oder ein Gespräch mit Kolleg:innen zu führen, während man zur Arbeit fährt — von unserer Demokratie ganz zu schweigen. Denn die Tech-Branche hat seit ihren Anfängen auf Union Busting gesetzt, zur fortschreitenden Klimakrise beigetragen und Verhaltensweisen der Wirtschaftselite wiederbelebt, die einige stinkreich machen, während alle anderen immer ärmer werden.

Erreicht hat sie dies mithilfe von PR-Kampagnen und der Schaffung eigener Medien, die Erwachsene und Kinder mit lustigen Katzenvideos auf kleinen Bildschirmen in ihren Bann ziehen und sie dem Einfluss von Posts und Memes aussetzen, die sie in ihren Ressentiments, Ängsten und teilweise in Hass ausartenden Vorurteilen bestärken: den *antisozialen* Medien. In diesen wird unter anderem häufig behauptet, Gewerkschaften seien heute nicht mehr relevant. Hier geht es um eine Vorstellung der »Zukunft der Arbeit«, für die vor allem zwei Dinge stehen: die Einführung betrieblicher Automatisierung und der Aufstieg der »Gig-Economy«.

Doch was für ein Quatsch! Gewerkschaften sind überaus flexibel — so flexibel, dass sie die unterschiedlichsten Beschäftigungsstrukturen vertreten können, wie ich am Beispiel des Bauwesens und des Gesundheitsbereichs gezeigt habe. Inzwischen beginnen sich z. B. auch Fahrer:innen bei Uber und Lyft zu organisieren (von denen in New York 85 Prozent nicht einmal den Mindestlohn verdienen). Im Herbst 2018 legten mehr als 20.000 Google-Beschäftigte kollektiv die Arbeit nieder, nachdem sie gemerkt hatten, dass es in ihren individuell ausgehandelten Arbeitsverträgen keine Möglichkeit gab, sexuelle Belästigung oder die Gleichbezahlung beider Geschlechter auch nur anzusprechen.

Selbst wenn die großen Hightech-Konzerne sich damit rühmen, unser Leben durch Innovationen einfacher zu machen, ist das, was im Silicon-Valley-Jargon als »Disruption« bezeichnet wird — ähnlich wie »Globalisierung« und »Automatisierung« —, letztlich nichts anderes als die

Absenkung der Lebensqualität *aller* Beschäftigten.¹ Die vermeintlich fortschrittliche Rhetorik verschleiert lediglich, dass auch kumpelhafter Umgang mit den Beschäftigten (samt Tischtennisplatten in Büros etc.) auf die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft hinausläuft. Und die Tech-Branche ist oft genug Vorreiter für andere Bereiche: Inzwischen leiden Universitätsdozent:innen genauso unter Unsicherheit des Arbeitsplatzes und schlechter Bezahlung wie Uber-Fahrer:innen, Beschäftigte in der Fast Food-Gastronomie und viele andere Berufsgruppen. Mit »Disruption« und großangelegten PR-Kampagnen — samt der Unterstützung unzähliger Think Tanks und Stiftungen — soll uns weisgemacht werden, alles würde sich zum Besseren ändern, wenn nur nicht Gewerkschaften den Veränderungen im Wege stünden. Dieser »Wahrheit« wollen sich immer mehr Beschäftigte nicht anschließen und beginnen als von »Disruption« Betroffene — seien es Assistentenkräfte an Universitäten, Programmierer:innen, Plattformarbeiter:innen oder Journalist:innen — sich zu wehren. Auch in diesem Fall gilt: Das Zurückdrängen von schlechten Arbeitsbedingungen, rassistischer und sexistischer Ungleichheit unterstellt die Entwicklung von Solidarität und demokratische, von den Mitgliedern getragene Gewerkschaften. Nur so kann die Milliardärsklasse gezwungen werden, ihre Profite zu teilen.

1 Der Begriff »Disruption« (Bruch) geht zurück auf den Management-Theoretiker Clayton M. Christensen, der in seinem Buch »The Innovator's Dilemma« aus dem Jahr 1997 von »disruptiven Technologien« spricht. Das Gründerszene-Lexikon definiert ihn wie folgt: »Disruption ist ein Prozess, bei dem ein bestehendes Geschäftsmodell oder ein gesamter Markt durch eine stark wachsende Innovation abgelöst beziehungsweise »zerschlagen« wird. Der Begriff ... beschreibt einen Vorgang, der vor allem mit dem Umbruch der Digitalwirtschaft in Zusammenhang gebracht wird: Bestehende, traditionelle Geschäftsmodelle, Produkte, Technologien oder Dienstleistungen werden immer wieder von innovativen Erneuerungen abgelöst und teilweise vollständig verdrängt.« (Anm. d. Hrsg.)

Wie Gewerkschaften im Silicon Valley
verhindert werden – oder:
Auch in der Tech-Branche sitzen
Unternehmen und Beschäftigte
nicht im selben Boot.

In einem Unterpunkt dieses Kapitels erzählt Jane McAlevey detailreich und einfühlsam die Geschichte von Taylor Hesselgrave aus Kalifornien, die zunächst voller Illusionen in die Tech-Welt des Silicon Valley eine Stelle bei der Firma Winmore angetreten war, die Software für Kundenbeziehungen entwickelte. Irgendwann wollten sie und einige Kolleg:innen bessere Arbeitsbedingungen und Einkommen für die Programmierer:innen erreichen und wandten sich an die Geschäftsleitung. Zunächst sah es so aus, als würde die Firma den Wünschen der Beschäftigten positiv gegenüberstehen und Zugeständnisse machen. Dann wurde den Beschäftigten aber klar, dass sie eine wirklich nachhaltige Verbesserung nur durch gewerkschaftliche Aktivitäten werden erreichen können, worauf der Anwalt des Start-up-Unternehmens ihnen verkündete, dass dieses »niemals eine Gewerkschaft zulassen würde«. Kurz darauf wurde Taylor Hesselgrave plötzlich gekündigt.

Jane McAlevey beendet dieses Kapitel wie folgt: »Ich fragte Hesselgrave, wie sie ihren Weg in der Rückschau sah: ihren Weggang von einer Non-Profit-Organisation wie Ecotrust, wo sie sich für Umweltschutz einsetzte, hin zum aufgedreht-übermütigen Enthusiasmus, mit dem sie in ein Bootcamp »für Frauen, zum Empowerment von Frauen« eintrat, um schließlich inmitten der glitzernden Start-Up-Welt San Franciscos einen hochbezahlten Job in der Tech-Branche zu ergattern, um dann einfach entlassen zu werden. Ihre Antwort lautete: »Ich hätte nie gedacht, dass ich jemals gefeuert werden würde, aber das wurde ich. Und es war wirklich ungerecht. Ich habe gelernt, dass das Leben nicht fair ist. Egal was diese Unternehmen erzählen, sie sind nicht unsere Familie. Sie sind Wirtschaftsunternehmen und wir als Angestellte sind ein Kostenfaktor. Man darf sich das nicht schönreden. Es handelt sich um ein auf Willkür basierendes Beschäftigungsverhältnis, und du kannst jeden Tag grundlos gefeuert werden. Wir stellen ihnen unsere Zeit und unsere Fähigkeiten zur Verfügung, und sie bezahlen uns, darum geht es.«

Die Tech-Branche setzte von Beginn an auf Union Busting

Gerade wegen ihrer individualistischen, wettbewerbsbejahenden Orientierung waren sich Gründer:innen und Manager:innen im Silicon Valley von Anfang an über einen Punkt einig: Sie wollten keine Gewerkschaften. Bereits mit der Gründung des Herstellers von Siliziumchip-Prozessoren, Intel, in den 1970er Jahren wollte dessen Chef Robert Noyce ausdrücklich der damals von den Gewerkschaften erzeugten Dynamik zur Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen entfliehen. Ob Noyce nun der »Vater des Silicon Valley« war oder nicht, lassen wir mal dahingestellt, auf jeden Fall erhielten er und seine Generation Unsummen von Steuermiteln als Forschungsförderung.

Während die Steuerzahler:innen für den Löwenanteil der Forschungsmittel aufkamen, erkannte die Wall Street in der neuen Technologie einen Weg, wie wenige Leute schnell extrem reich werden konnten. Denn während in den 1970er Jahren viele der erfolgreichsten US-Unternehmen der Auto-, Stahl- und chemischen Industrie gewerkschaftlich organisiert waren (und ihre CEOs trotzdem zum obersten *Einen Prozent* gehörten), zerschlug Noyce in den frühen 1970er Jahren gnadenlos die ersten Versuche von Programmierer:innen bei Intel, sich gewerkschaftlich zu organisieren. In einem Essay in der Zeitschrift *Esquire* schrieb der Journalist Tom Wolfe bereits 1983 über den früheren Intel-Boss, dass er »gewerkschaftliche Organisation als eine lebensgefährliche Bedrohung für Intel wie für die gesamte Halbleiter-Industrie ansah«.

Die »Disruptoren« des Silicon Valley brachten mit ihren Methoden eine kleine Zahl an Milliardären hervor und erzeugten zugleich systematische Armut. Ich zitiere aus Jonathan Taplins Buch *Move Fast and Break Things: How Facebook, Google, and Amazon Cornered Culture and Undermined Democracy*: »Seit Rockefeller und J. P. Morgan hat das Land keine derartige Konzentration von Reichtum und Macht [in so wenigen Händen] mehr erlebt. [...] Der durch die digitale Revolution erzeugte Reichtum hat womöglich mehr als alles andere zum Anstieg der Ungleichheit in den USA beigetragen.« In Interviews machte der Autor zudem deutlich, wie die Tech-Elite die beiden großen politischen Parteien umworben hat, um die Fesseln staatlicher Regulierung loszuwerden und Gewerkschaftsarbeit zu behindern. Dabei spielte auch die Frage eine Rolle, ob Beschäftigte in dieser Branche überhaupt ein Recht auf gewerkschaftliche Organisation haben oder eher selbstständige Vertragsnehmer:innen sind, für die dieses Recht

nicht gilt. »Es ist doch so: Diese Leute im Silicon Valley haben die Demokraten ebenso manipuliert wie die Republikaner. Obama stand mehr als jeder andere im Bann von Google. Eric Schmidt [der Vorstandsvorsitzende von Alphabet, der Konzernmutter von Google] stattete dem Weißen Haus etwa fünfmal häufiger Besuche ab als jede:r andere CEO, und das waren nur die offiziellen Besuche.« Die Fakten sprechen für sich: Die Zahl der »selbstständigen« Arbeitskräfte in der Tech-Branche hat unter jeder einzelnen Präsidentschaft der jüngeren Vergangenheit explosionsartig zugenommen.

Wie schon für die Großkonzerne ein Jahrhundert zuvor, hat es sich für die Konzerne des Silicon Valley ausgezahlt, dass sie Politiker:innen umgarnten: Gemessen an ihrem Marktwert waren Apple, Amazon, Alphabet, Microsoft und Facebook im Jahr 2018 die größten Unternehmen der Welt. Sie haben nicht nur ausgiebig Lobbyarbeit betrieben, sondern zugleich überall versucht, gewerkschaftliche Organisationen zu verhindern. Wieso haben die Führungskräfte und Aktienhaber:innen dieser Firmen im ganzen Silicon Valley und dem gesamten Hightech-Sektor dieselbe Einstellung zu Gewerkschaften wie die CEOs und Führungskräfte vor hundert Jahren? Wieso greift Tesla auf Union-Busting-Taktiken zurück, die schon in den 1930er Jahren bei der Ford Motor Company zur Anwendung kamen? Wieso steht Amazon in der Tradition jedes gewerkschaftsfeindlichen Konzerns, seitdem sich der Kapitalismus aus der Asche des Feudalismus erhob? Weil sie es können. Es ist eigentlich recht banal: Die Chefetagen und Aktionär:innen von Megakonzerne wollten schon immer ihren Reichtum für sich behalten. Die Tech-Branche mag vielleicht neu sein und sich modern geben, aber der Wunsch ihres Spitzenpersonals, immer höhere Profite zu generieren, ist es keineswegs. Dem kann nur mit Streiks und kollektiven Aktionen entgegengetreten werden.

Ein Bericht des Hedgefonds Bridgewater vom April 2019 verrät: »Wenngleich die Veränderungen bei gewerkschaftlicher Aktivität in der jüngsten Vergangenheit geringer ausgefallen sind, hängt die Tatsache, wie viel Unternehmen ihren Angestellten bezahlen, davon ab, ob es auch nur die kleinsten Schritte in Richtung gewerkschaftlicher Organisation gibt oder nicht.« Die gängigste gemeinsame Methode all dieser miteinander in Konkurrenz stehenden Firmen zur Verhinderung von Gewerkschaften ist simpel: Auslagerung von Produktionsstandorten in Länder, in denen die Arbeiter:innenbewegung heftigen Repressionen ausgesetzt oder ganz verboten ist. In dem bereits erwähnten Beitrag in der Zeitschrift *Esquire* beschreibt Tom Wolfe, wie Intel in der Anfangszeit des Silicon Valley regel-

rechte **Sweatshops** betrieb: »Die Arbeitsräume, in denen die Transistoren hergestellt wurden, sahen aus wie etwas sonnigere Versionen der Textil-Sweatshops im Chinatown von San Francisco. Hunderte Frauen beugten sich über Werkbänke, blinzelten durch Mikroskope und verrichteten eine denkbar mühsame und frustrierende Arbeit: Sie schnitten mit ihren Diamantenschleifern Siliziumstücke in kleine Rechtecke, hoben diese mit Pinzetten auf und versuchten, Drähte daran zu befestigen, ließen sie aber immer wieder fallen, suchten auf dem Fußboden herum, fluchten und murrten, kletterten auf ihren Stuhl zurück, rieben sich die Augen, schauten wieder durch die Mikroskope, um sich aufs Neue in den Wahnsinn zu treiben.«

Solch ausbeuterische Arbeitsbedingungen sind nicht einfach verschwunden. Sie wurden nur verlagert — und zwar in Länder, in denen solche Sweatshops aufgrund von Vereinbarungen zwischen US-amerikanischen Milliardären und repressiven Regimes geradezu aufblühen. Vorteile aus den niedrigen Arbeitskosten und nicht vorhandenen Umweltstandards in China, Myanmar, Bangladesch und den damals gnadenlos repressiven Regimes in El Salvador und Honduras zog allein der Hightech-Sektor, nicht die Menschen dort. Daher flüchten aus vielen dieser Länder Menschen wegen der von US-Firmen mitbeförderten Ungleichheit und Gewalt — unter anderem in die USA. Das ist Globalisierung.

Aber was macht man mit den Arbeitsplätzen, die nicht ins Ausland verlagert werden können? Diese werden von den Konzernen an Subunternehmer:innen ausgegliedert, ganze Unternehmensbereiche wandern in die Plattform-Ökonomie und in die »Gig-Economy«, die »Künstliche Intelligenz« einsetzen, um Löhne zu senken und Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, was gleichzeitig auf die Ver- oder Behinderung von Gewerkschaften hinausläuft. Alle diese Methoden ermöglichen es gierigen Arbeitgeber:innen, Lohnnebenkosten zu senken und Steuern zu vermeiden, was wiederum auch die Sozialversicherungen und insbesondere das Gesundheitssystem beschädigt. Anschließend beklagen ihre Freunde aus der Wall Street, dass die öffentliche Hand nicht mit Geld umgehen könne. Dabei handelt es sich ebenso wie bei der Austeritätspolitik um bewusst herbeigeführte »Schwierigkeiten« — und zwar von Spitzenmanager:innen, die ganz sicher keine Probleme mit der Rente bekommen werden, da sie auf der Sonnenseite der Profitmacherei stehen. Der gegenwärtige Frontalangriff auf die Gewerkschaften und damit auf den »amerikanischen Traum« wird vornehmlich von der Tech-Branche geführt. Die dort

eingesetzten Methoden sind mittlerweile in fast allen Branchen verbreitet, die Arbeitsplätze nicht ohne weiteres ins Ausland verlagern können – darunter der Transport- und Logistikbereich (man denke nur an die Just-in-Time-Anforderungen, auf die der Tech-Sektor angewiesen ist), aber auch das Gesundheits-, Bildungs- und Bauwesen.

Subunternehmen und Ausgliederungen

Das »Subunternehmertum« gehört heute zu einer der wichtigsten Union-Busting-Taktiken. Die Tech-Branche hat ein schnell anwachsendes Reservoir an Subunternehmer:innen und Dienstleister:innen geschaffen, die weder Löhne oder Zusatzleistungen erhalten wie Festangestellte in Vollzeit, noch in den Genuss von im Silicon Valley häufigen Aktienoptionen, Biosalatbuffets, von Spitzenköch:innen in Firmenkantinen zubereiteten Mahlzeiten, firmeneigenen Fitnessstudios und Kinderbetreuung kommen. Die elitären »Disruptoren« überlegen permanent, wie sie ihre Beschäftigten in kleinere Belegschaften mit eigenen Arbeitgeber:innen aufsplitten können, obwohl meist alle auch weiterhin im selben Gebäude arbeiten. Damit wollen sie verhindern, dass Beschäftigte, die denselben Tätigkeiten nachgehen, sich zusammenschließen, um gemeinsame Forderungen durchzusetzen.

Die Schaffung solcher »fragmentierter Betriebe« ist eine beliebte Strategie, um Belegschaften einzuschüchtern – auch jenseits der Tech-Branche. Auf den Fluren von Krankenhäusern, also ganz klassischer, an einen Standort gebundener Betriebe wird man diese »Fragmentierung« vorfinden, auch wenn man sie nicht sehen kann: Beschäftigte im selben Krankenhaus, die dieselben Patient:innen auf derselben Etage versorgen, arbeiten für verschiedene Arbeitgeber! Denn anstatt dass sich alle Beschäftigten in einem Krankenhaus zusammenschließen, um sich gemeinsam gewerkschaftlich zur Wehr zu setzen, sollen sie für zig »separate« Arbeitgeberschaften und dadurch eben nicht zusammenfinden.

Plattform- oder Gig-Ökonomie

Eine andere Erfindung zur Lohndrückerei ist die Gig- oder Plattform-Ökonomie – denkt an Uber, Lyft oder Mechanical Turk. Ihr gesamter Mechanismus ist bereits eine Art Union Busting, denn hier bewegen sich die Beschäftigten auf einer digitalen Plattform und haben nicht mehr mit einer von Menschen besetzten Personalabteilung zu tun. Dieser Sektor

wird gerne als zukunftsweisend dargestellt, ist aber trotz aller Rhetorik nicht besonders gewichtig und der von ihm ausgehende »radikale Wandel der Arbeitswelt« ist mehr Hype als Realität. Doug Henwood, Herausgeber des *Left Business Observer*, bestritt schon 2018, dass die Gig-Economy die amerikanische Arbeiter:innenschaft im Würgegriff habe: »Tatsächlich machen diese Plattformen lediglich ein Prozent der Gesamtbeschäftigung aus. Und mehr als ein Fünftel (22 Prozent) der Beschäftigten dort arbeiten im Transportwesen. Wird dies berücksichtigt, beträgt der Anteil der elektronisch vermittelten Beschäftigung nur 0,8 Prozent.«

Angst vor einem sich verändernden Arbeitsmarkt ist nicht neu. Prekarität gehört schon immer zum Kapitalismus. Und schon immer hat sich das Fehlen starker Gewerkschaften als Nachteil für die Beschäftigten herausgestellt. Das gilt insbesondere für eine Branche, auf der sich ein Überangebot an Arbeitskräften auf den Apps tummelt und sich die Löhne so leicht drücken lassen. Zum Leben reichen sie sowieso nicht: Die meisten auf Plattformen arbeitenden Soloselbstständigen tun dies nur ein paar Monate im Jahr, um ihr Einkommen aufzubessern. Dahinter steht letztlich ein viel größeres Problem: Immer mehr Menschen müssen einen Zweitjob annehmen und können daher weniger Zeit mit ihren Familien verbringen, weil der Verdienst aus dem regulären Vollzeitjob nicht mehr zum Leben reicht. Auch die Beschäftigten der Plattform-Ökonomie profitieren daher, wenn in anderen Branchen höhere Löhne erkämpft werden: Dies senkt unmittelbar die Konkurrenz auf ihren Apps.

Traditionelles Union Busting in der Tech-Branche

Trotz vieler neuer Formen hat das traditionelle Union Busting noch immer das größte Gewicht. Nehmen wir das Beispiel von Amazon, einem Unternehmen, das besonders berüchtigt für seine Gewerkschaftsfeindlichkeit ist und trotzdem öffentliche Fördermittel ohne Ende erhält. Der Journalist Bryan Menegus hatte Zugriff auf Amazons »Top-Secret«-Schulungsvideo für Union Busting. In diesem Video wird offen eingeräumt, dass hier die Instrumente erläutert werden, mit denen erfolgreich gegen gewerkschaftliche Organisation vorgegangen werden kann. Das Video trainiert Manager:innen Sätze wie die folgenden an: »Wir glauben nicht, dass Gewerkschaften im Interesse unserer Kund:innen, Aktionäre und — am allerwichtigsten — unserer Geschäftspartner:innen sind. Unser Geschäftsmodell basiert auf Geschwindigkeit, Innovation und Lei-

denschaft für unsere Kund:innen, alles Dinge, die man nicht mit einer Gewerkschaft verbindet. Wenn wir dies aus dem Blick verlieren, gefährden wir die Beschäftigungssicherheit aller: Eure, meine und die der Geschäftspartner:innen.«

Auch der Tesla-Gründer Elon Musk — dessen Mythos eines hart arbeitenden Chefs, der tagelang unter seinem Schreibtisch schlief, noch immer manch eine/n faszinieren mag — ist auf Gewerkschaften nicht gut zu sprechen und setzte alle Mittel in Bewegung, um Beschäftigte daran zu hindern, die Vorzeigefabrik von Tesla in Fremont, Kalifornien, gewerkschaftlich zu organisieren. Die Mitarbeiter:innen dort hatten sich schon lange über Rassismus und eine schäbige Führungskultur beschwert. Als Musk versprach, das Tesla-Modell des Jahres 2018 in Rekordgeschwindigkeit zu bauen und auszuliefern, dachte er an die Wünsche der Aktionäre und nicht an die Beschäftigten, die die Autos bauen sollten. Die Erhöhung der Produktionsgeschwindigkeit hatte für die Beschäftigten üble Konsequenzen, allen voran eine deutliche Zunahme von Unfällen am Arbeitsplatz. Das Tesla-Management hat sich ein so eklatantes Fehlverhalten geleistet, dass das NLRB einschritt und eine Untersuchung über die Arbeitsbedingungen und die rassistische Unternehmenskultur einleitete. Wie alle Tech-Firmen des 20. Jahrhunderts vor ihm hat Tesla seine Anwälte ganz altmodisch ein Gerichtsverfahren anstrengen lassen, um gegen die Vorwürfe vorzugehen. Nach allem, was Tesla-Mitarbeiter:innen bisher aussagten, dürften sie aber Bestand haben. Irgendwann wird Musk oder eine/r seiner Manager:innen entscheiden, die Produktion von Tesla immer dorthin zu verlagern, wo Arbeiter:innen keine zu hohen Forderungen stellen können. Oder aber sie beschließen gleich, dass menschliche Arbeitskräfte einfach nur nerven und am besten durch Roboter ersetzt werden.

Automatisierung und Roboter

Im Januar 2019 veröffentlichte die *New York Times* den Beitrag »Die geheimen Automatisierungspläne der Elite von Davos«. In diesem Artikel erfahren wir, dass Apples Subunternehmen Foxconn, jene iPhone-Fabrik in China, in der es mehrere Selbstmorde gab, die Sicherheitsnetze an den Betriebsgebäuden entfernen könnte, wenn es die Beschäftigten durch Roboter ersetzt, da diese nicht aus Verzweiflung in den Tod springen würden. Auch US-amerikanische Konzerneliten würden gerne ihre

Beschäftigten loswerden und durch Roboter ersetzen, selbst wenn sie das aus PR-Gründen nicht auszusprechen wagen. Denn letztlich lösen Roboter ein fundamentales Problem der Unternehmensvorstände: Beschäftigte, denen ihre Arbeitsbedingungen nicht gefallen, können sich organisieren und streiken, Roboter nicht.

Wie auch die Plattform-Ökonomie ist der Einsatz von Robotern ein Problem für die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften. Aber trotz allen Geredes, sie würden die Welt übernehmen und uns alle ersetzen, kann auch davon bislang nicht die Rede sein. Deshalb schieben Manager:innen in Debatten über die Zukunft der Arbeit gern das Argument hinterher, Roboter würden die Menschen von den belastenden Arbeiten befreien und uns allen mehr Freizeit bescheren. Dasselbe Versprechen gaben sie bereits ab, als Waschmaschinen und Geschirrspüler erfunden wurden. Auch wenn diese vielen Frauen und Männern sicherlich die Arbeit erleichterten, sind Mütter und Väter heute kaum weniger gestresst. Denn damals reichte das Einkommen eines Hauptverdieners meist, um eine ganze Familie zu ernähren.

Ein anderes Argument, mit dem der verstärkte Einsatz von Robotern gerechtfertigt wird, ist der vermeintlich bessere Schutz von Beschäftigten an gefährlichen Arbeitsplätzen. Dazu aber müssen wir an die Ursachen gehen, um vor gefährlichen Jobs zu schützen.

Angesichts einer alternden Bevölkerung und der Tatsache, dass inzwischen oft alle Personen in einem Haushalt mitverdienen müssen, um ein Minimum an Lebensstandard zu sichern, wird die Beantwortung der Frage immer dringender, wer sich um die alternden Menschen kümmert. Laut der Interessenvereinigung für Rentner:innen *American Association of Retired Persons (AARP)* werden bis 2025 allein in den USA rund 450.000 Altenpflegekräfte fehlen. Altenbetreuung und häusliche Pflege gehören also zu den am schnellsten wachsenden Berufsfeldern. Es gäbe zwei Möglichkeiten, diese Herausforderung in einem Staat wie den USA im Sinne gesellschaftlichen Fortschritts für alle anzugehen: Zum einen die umfassende Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, in der heute im Durchschnitt nur etwa 13.000 Dollar pro Jahr verdient und, wenn überhaupt, nur geringe Sozialleistungen gezahlt werden. Zum anderen die Verbesserung des Lebensstandards in allen Berufen durch gewerkschaftliche Organisation, sodass die Beschäftigten wieder eine Familie ernähren, Angehörige pflegen und ein gutes Leben führen können, ohne dass dafür alle mehreren Jobs nachgehen müssen.

Stattdessen wird die Pflegearbeit von profitorientierten Konzernen gekapert, die uns »marktorientierte« Lösungen aufzwingen wollen. Zu diesen gehört die Idee: Was früher »Hausfrauen« mit zugemutet wurde, sollen nun Roboter erledigen. Dass mit einer solchen Automatisierung der Pflegearbeit zugleich offenes Union Busting oder subtilere Versuche der Be- und Verhinderung von Gewerkschaften verbunden sind, ist naheliegend. In ihrem Online-Magazin berichtete die erwähnte Rentner:innenorganisation AARP im Oktober 2018, kleine »Pflegeroboter« seien der letzte Schrei in den Investitionsplänen der Altenpflege-Unternehmen: »Während der World Robotics Conference in Peking im August wurden Humanoide vorgeführt, die etwas kleiner als die süßen weißen aus den *Star Wars-Filmen* waren, sangen, tanzten und Geschichten erzählten.«

Vor dem Hintergrund, dass Millionen Menschen auf der ganzen Welt sinnvolle Arbeit brauchen, von der sie eine Familie ernähren können, ist die Idee, Pflegekräfte durch Roboter zu ersetzen, geradezu absurd. Roboter bestehen zudem aus Plastik, seltenen Erden, die besser in der Erde bleiben sollten, enthalten Batterien und andere giftige Bestandteile. Sie werden in giftigen Fabriken gebaut und produzieren mit Elektroschrott die schlimmste Sorte Müll. Dieser Elektroschrott verursacht überall auf der Welt erhebliche Wasser- und Bodenverschmutzungen. Die Spitzenmanager:innen, die das mitzuverantworten haben, schert das wenig, denn sie wohnen nur selten in der Nähe solcher Mülldeponien ... Allein die 1,6 Mrd. im Jahr 2012 produzierten Mobiltelefone, die meist nur maximal 18 Monate in Gebrauch sind und deutlich weniger Elektroschrott hinterlassen als zukünftige »Pflegeroboter«, enthielten polybromierte Brandhemmer, Blei und Arsen. Die meisten Komponenten dieser Telefone können aufgrund der enthaltenen Gifte nicht recycelt werden, gut 60 Prozent von ihnen landen auf Deponien und vergiften die Böden.

Um zu beurteilen, ob und wann was modern oder veraltet ist, und ob die »Disruption« akzeptable Lösungen schafft, gibt es eine einfache Faustregel: die Beantwortung der Frage, ob ich in der Fabrik, die das neue Produkt herstellt, arbeiten und ob ich in der Nähe der Deponie wohnen will, auf der der giftige Elektroschrott gelagert wird. Lautet die Antwort auf nur eine der beiden Fragen »nein«, sollten andere Lösungen gesucht und gefunden werden.

Ein gutes Beispiel für den absurden Einsatz von Technologie und der mit ihm verbundenen Behinderung von Gewerkschaftsarbeit zeigt ein Artikel aus der *New York Times* von 2018. In diesem zitiert das Blatt Tommy

Deblieck, den Gründer und stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden von *Zorabots*, einem Hersteller von Pflegerobotern: »Wir müssen etwas gegen die Einsamkeit tun.« Im Artikel selbst wird beschrieben, dass die Pflegekräfte, die seine Roboter einsetzen, angewiesen werden, bei der Steuerung der Roboter vom Computer aus bloß nicht ins Blickfeld der alten Menschen zu geraten, damit diese glauben, es seien wirklich die Roboter, die ihnen helfen. Wie viel effektiver könnte doch »etwas gegen die Einsamkeit« getan werden, wenn die Pflegekräfte einfach das machen dürften, was sie am besten können: Pflegebedürftige Menschen betreuen, sie berühren und mit ihnen sprechen. Die Pflegerin Nathalie Racine, die in dem Artikel ebenfalls zitiert wird, hat völlig Recht: »Nichts kann die menschliche Berührung und Wärme, die unsere Patient:innen brauchen, jemals ersetzen.«

Auch ein Beispiel aus Frankreich macht deutlich, dass der Einsatz von Robotern im Gesundheitssystem immer mit dem Zurückdrängen gewerkschaftlicher Aktivitäten verbunden ist. Nachdem Emmanuel Macron 2017 die Präsidentschaftswahl gegen die rechtsextremistische Marine Le Pen gewonnen hatte, erwies er sich schnell als erster »Union-Busting-Präsident« Frankreichs und begann, das französische Arbeitsrecht zu durchlöchern, die französische Arbeiter:innenklasse herabzusetzen und die Gewerkschaften zu schwächen. Diese Angriffe auf die Rechte der Beschäftigten hatten auch mit dem vermeintlichen Bedarf an Robotern in Frankreich zu tun. »Die Herausforderung ist gerade in Frankreich besonders akut; Krankenhäuser im ganzen Land befinden sich in der Krise, die Beschäftigten im Gesundheitssektor streiken und protestieren gegen Kürzungen und Personalmangel. Ein Anstieg der Selbstmordrate unter Pflegekräften und Ärzt:innen hat landesweit für Schlagzeilen gesorgt«, berichtete seinerzeit die *New York Times*. Deren Autor sitzt in dem gleichen Beitrag genau jenem Irrglauben auf, den ich oben beschrieben habe: »Die Zahlen deuten auf eine entstehende Lücke«, schreibt er. »Es wird schlicht und einfach nicht genügend Menschen geben, um eine entstehende Lücke zu schließen und notwendige Arbeit im Pflege- und Betreuungsbereich zu leisten. Dazu würden neue Technologien gebraucht.«

Es gibt keinen Grund, Roboter für die Altenpflege herzustellen und einzusetzen. Die sowohl für die Patient:innen als auch den Planeten bessere Alternative ist die Beschäftigung von gut ausgebildeten Menschen auf ordentlich bezahlten und sinnstiftenden Arbeitsplätzen. Mit Robotern kann man vielleicht nervige, allzu mächtige, gewerkschaftlich or-

ganisierte französische Pflegekräfte und Ärzt:innen ersetzen, die für anständige Lösungen für Patient:innen streiken. Aber eine menschliche Altenpflege und -betreuung wird man so nicht erreichen. Noch so raffiniert programmierte Roboter entwickeln keine Empathie oder Verständnis für die pflegebedürftigen Menschen. Warum haben es Entscheidungsträger:innen dann so eilig mit der Automatisierung, obwohl diverse unabhängige Organisationen im Gesundheitssektor immer wieder zu Recht deutlich machen, dass Roboter unfähig sind, Pfleger:innen zu ersetzen? Die Antwort hängt mit der am Anfang dieses Buches formulierten These zusammen: Solche Entscheidungen werden von Großkonzernen und den Superreichen getroffen, die sie besitzen. Gegen diese Ausnutzung neuer Formen der uralten Prekarität durch die Konzerne wehren sich Beschäftigte immer häufiger mit Streiks, kollektiven Aktionen und Gewerkschaften.

Gewerkschaften sind die einzige Lösung

Wenn Beschäftigte nicht gewerkschaftlich organisiert sind, haben sie aufgrund der spezifischen US-amerikanischen Regelungen in der Arbeitswelt oft nur die Möglichkeit, in Form von Einzel- oder auch Sammelklagen gerichtlich gegen unfaire Beschäftigungsbedingungen vorzugehen. Auch wenn sie dabei Erfolge erringen können, wie die Frauen des großen Handelskonzerns Walmart gegen geschlechterbasierte Diskriminierung bei der Bezahlung oder Beschäftigte von Restaurantketten gegen rassistische Beschäftigungspraktiken, ist das Setzen auf die US-Justiz ein zweischneidiges Schwert. Denn nicht selten stellen sich Richter (vor allem in den Südstaaten der USA) an die Seite von Unternehmensleitungen und urteilen in Sachen Lohnraub oder Kündigung in deren Sinne.

In einem besonders krassen Beispiel urteilte ein Gericht im Mai 2018, dass es rechtens sei, wenn Beschäftigte vor ihrer Einstellung dazu *gezwungen werden*, eine Verzichtserklärung zu unterschreiben und bei Konflikten ihre Arbeitgeber:innen niemals verklagen, sondern allenfalls ein Schlichtungsverfahren beantragen dürfen. Das Urteil erlaubt es Arbeitgeber:innen außerdem, in individuelle Arbeitsverträge zu schreiben, was sie wollen. Dazu gehört, dass Beschäftigte nicht mit ihren Kolleg:innen über arbeitsbezogene Anliegen sprechen oder sich bei einem Schlichtungsverfahren keinen Anwalt teilen dürfen. Außerdem müssen sie für Schlichtungsverfahren Gebühren entrichten und die Verfahrenskosten

tragen, falls sie verlieren. Das Urteil behinderte so gut wie alle Rechte von Beschäftigten — es sei denn, sie sind gewerkschaftlich organisiert. Nur mit einem gewerkschaftlichen Tarifvertrag können diese den gerichtlich bestätigten Einschränkungen entgehen. Dass das angesprochene Urteil just gefällt wurde, als die #MeToo-Bewegung die weitverbreitete sexuelle Belästigung von Frauen öffentlich machte, verlieh ihm eine besondere Note: Viele Frauen konnten nun ihre männlichen Vorgesetzten nicht mehr vor Gericht bringen, da sie die geschilderten Arbeitsverträge unterschreiben mussten. Aufgrund dieses Urteils konnten auch People of Color Arbeitgeber:innen nicht länger wegen rassistischer Diskriminierung verklagen.

Am 1. November 2018 traten 20.000 Mitarbeiter:innen von Google in einen einstündigen Streik und forderten die Aufhebung solcher Bestimmungen in ihren individuell ausgehandelten Arbeitsverträgen. Und sie hatten Erfolg — glaubten sie zumindest zunächst. Allerdings wollte Google dies nur den festangestellten Vollzeitbeschäftigten zugestehen, nicht aber den zahlreichen Subunternehmer:innen und soloselbstständigen Dienstleister:innen. Als Reaktion darauf forderten die fest angestellten Google-Mitarbeiter:innen die Abschaffung der Schlichtungsklausel sowie die Wiederherstellung des Rechts aller Beschäftigten, das Unternehmen wegen Fehlverhaltens verklagen zu dürfen, nicht nur wegen sexueller Belästigung. Zwar ging Google gegen einige der weiblichen Anführerinnen der Proteste vor und versuchte die Belegschaft insgesamt einzuschüchtern. Gleichwohl verstehen seitdem immer mehr Google-Beschäftigte, dass der einzig erfolgreiche Weg zur Verteidigung ihrer Rechte und zur Sicherung guter Tarifverträge die gewerkschaftliche Organisation ist. Eine Gruppe mutiger Google-Mitarbeiter:innen beschritt diesen Weg dann im Dezember 2020 tatsächlich und gründete 2020 eine Gewerkschaft für sämtliche Beschäftigten des Konzerns und seiner Subunternehmen.

Im Jahr 1932 hatte die US-Wirtschaftselite die Gewerkschaften für so gut wie tot erklärt. Der Präsident des Wirtschaftsverbandes *American Economic Association*, George Barnett, prophezeite den Mitgliedern seiner Organisation: »Der Einfluss der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung geht zurück, und zwar durch Zerstörung der Grundlagen, auf der sie errichtet wurde. ... Es gibt keinen Grund zur Annahme, dass die amerikanische Gewerkschaftsbewegung im kommenden Jahrzehnt wieder größeren gesellschaftlichen Einfluss ausüben wird.« Nur kurz danach zeigten die US-amerikanischen Arbeiter:innen nach der Wahl von Präsident Roosevelt

mit einer landesweiten Streikbewegung, dass davon nicht die Rede sein konnte, und erzwangen aufgrund ihrer machtvollen Aktionen die Verabschiedung des National Labor Relations Act (siehe Kapitel 2).

Gewerkschaften sind heute wichtiger denn je, die Einkommens- und Vermögensungleichheit hat im Vergleich zu 1932 sogar noch zugenommen. Um die gigantische gesellschaftliche Schieflage — 90 Prozent der US-Bürger:innen besitzen lediglich 14 Prozent des Gesamtvermögens, 60 Prozent der Amerikaner:innen haben keine Ersparnisse oder sind verschuldet — auszugleichen, müssen wir eine Umverteilung von oben nach unten erzwingen. Dazu bedarf es einer enormen Stärke und Macht, wie sie sich nur auf die kollektive Aktion und Macht der Beschäftigten stützen kann.

Mit der Gründung der **CIO** hatten die Beschäftigten nach Roosevelts Amtsantritt in gemeinsamen Aktionen an ihren Arbeitsplätzen und mit der Verankerung von Gewerkschaften die unhaltbaren Zustände in den Fabriken und den Communities verändern können. Ein zentraler Bestandteil ihrer Strategie waren von betrieblichen Mehrheiten aktiv getragene Streiks *aller* Beschäftigten eines Unternehmens. Zu dieser Strategie gibt es auch heute keine Alternative.

Nett und höflich zu sein, sich an die Regeln zu halten, ab und zu bei Wahlen die Stimme abzugeben, reicht nicht, wenn man der Milliardärsklasse etwas entgegensetzen will. Die einzige Möglichkeit, etwa den reichsten Mann der Welt und Großaktionär von Amazon, Jeff Bezos, dazu zu zwingen, erhebliche Teile seiner Profite mit den Menschen zu teilen, die ihn zum Multimilliardär gemacht haben, ist die Arbeitsverweigerung seiner Beschäftigten. Und darum sind gute, demokratische Gewerkschaften in den 2020er Jahren mindestens so wichtig wie in den 1930ern.

Kapitel 5 **Wie**
Beschäftig
Gewerk

haben te eine schaft auf?

Organizing und Pflege-
streiks in Philadelphia

»Jede Frage verlangt nach
zwei Antworten:

(1) was wollen wir tun und

(2) wie stellen wir das an.«

Bernie Minter, District 1199,
National Hospital Workers Union (ca. 1965)

In diesem Kapitel veranschaulicht Jane McAlevey in einer sehr persönlich geprägten Erzählung das Spezifische ihres Organizing-Verständnisses und macht deutlich, dass trotz anfänglicher massiver Widerstände gegen gewerkschaftliche Organisation insbesondere in Bereichen von hochqualifizierten Beschäftigten mit beharrlicher Überzeugungsarbeit und klugen Organizing-Methoden diese überwunden und so deutliche Erfolge für alle Beschäftigten eines Unternehmens erzielt werden können.

Im 20. Jahrhundert gab es zwei Perioden, in denen amerikanische Beschäftigte eine deutliche Stärkung von Gewerkschaften erreichen konnten: Die erste war der Anstieg der gewerkschaftlichen Organisierung im Privatsektor kurz nach der Verabschiedung des National Labor Relations Act mit der Legalisierung von Tarifverhandlungen in diesem Sektor im Jahr 1935. Die zweite Periode war die Zeit nach der Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre, in der insbesondere die Beschäftigten im öffentlichen Dienst ihre Lage verbessern konnten. In beiden Fällen hatten sich zuvor viele »einfache« Lohnabhängige in breiten sozialen Bewegungen auf den Weg gemacht, um für sich und ihre Familien ein besseres Leben zu erstreiten.

Organisierungskampagnen müssen in den USA heute mit massiven Widerständen rechnen, obwohl Gewerkschaften in Umfragen schon immer mehrheitlich befürwortet wurden und etwa im August 2018 laut Meinungsforschungsinstitut Gallup 62 Prozent der Amerikaner:innen Gewerkschaften positiv bewerteten. Zugleich sind aber nur 10,6 Prozent von ihnen Mitglied einer Gewerkschaft. Wenn die 62 Prozent, die Gewerkschaften befürworteten, auch Gewerkschaftsmitglieder wären, dann könnte vermutlich auch hierzulande erreicht werden, was in Schweden mit einem Organisationsgrad von 67 Prozent bereits Realität ist: garantierter Zugang zu einer kostenlosen, qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung, zwei Jahre Elternzeit pro Kind, kostenlose Kinderbetreuung, ein gesetzlich garantierter sechswöchiger bezahlter Jahresurlaub sowie ein Rentenrecht, das es den Beschäftigten ermöglicht, Zeit mit den Enkelkindern zu genießen.

Die enorme Herausforderung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung besteht darin, die Lücke zwischen der großen Zahl von Beschäftigten, die Gewerkschaften befürworten, und jenen, die sich tatsächlich in ihnen organisieren, zu schließen. Gewerkschaftliches Organizing ist ein Handwerk, das sich auf Wissen und Erfahrungen erfolgreicher Kampagnen stützt. Und wenn Beschäftigte diese Erfahrungen noch nie gemacht haben — und das gilt für die allermeisten —, dann sind erfahrene, kompetente Organizer:innen besonders wichtig — gerade weil die Arbeitgeber:innen alles daran setzen, jedwede Stärkung der Gewerkschaften zu behindern.

Wie können Organizer:innen behilflich sein, dennoch Erfolge zu erzielen? Es gibt zwei entscheidende Methoden für erfolgreiche Organisierungskampagnen und gewerkschaftlichen Strukturaufbau: »Identifi-

kation von informellen Führungspersonlichkeiten« und »Strukturtests«. Beide basieren auf Demokratie und Partizipation. Die Identifikation von Führungspersonen bedeutet die Suche nach und die Gewinnung von in der Belegschaft besonders respektierten Kolleg:innen. Ich bezeichne diese im Folgenden abkürzend als »organische Führungspersonen« (*organic leaders*). Damit gemeint sind Menschen, denen ihre Kolleg:innen vertrauen, an die sie sich wenden, wenn sie Hilfe bei der Arbeit brauchen oder unsicher sind. Strukturtests sind Minikampagnen, um herauszufinden, welche Handlungsmacht in Form von Selbstorganisation die Beschäftigten potenziell mobilisieren können — sei es in einer Krankenhausabteilung oder -station oder in einer Schicht in einem Fast-Food-Restaurant.

Gute Organizer:innen müssen zuallererst organische Führungspersonen erkennen können, was nicht nur intensives Zuhören erfordert, sondern auch eine Menge Geduld und Disziplin. Dann geht es vor allem darum, durch Befragung der Beschäftigten diejenigen zu ermitteln, an die sie selbst sich wenden würden, wenn es um konkrete Probleme am Arbeitsplatz (oder auch darüber hinaus) geht. Wenn wir dann immer wieder denselben Namen zu hören bekommen, lässt sich dank Strukturtests prüfen, ob es tatsächlich die Person ist, auf die sich alle verlassen und der alle Kolleg:innen vertrauen. Bei diesen Strukturtests sollte möglichst auf Online-Tools verzichtet und stattdessen das persönliche Gespräch gesucht werden. Denn es geht um die Ausbildung von Solidarität, und es besteht ein Unterschied zwischen einem nächtlichen Online-Chat und einem Gespräch, bei dem sich Kolleg:innen gegenseitig in die Augen blicken und herausfinden können, wie ggf. Ängste oder Unentschlossenheit in zukünftigen gewerkschaftlichen Kampagnen gemeinsam überwunden werden könnten.

Mit der Ermittlung von organischen Führungspersonen kann zugleich jener hohe Grad an Partizipation erreicht werden, der für erfolgreiche Kämpfe von Beschäftigten essenziell ist. In den USA ist der erreicht, wenn mindestens 80 Prozent jeweils gemeinsam in Aktion treten und sich organisieren. Für einen erfolgreichen Streik sollte er nicht unter 90 Prozent liegen. Dies führt auch zu einer demokratischen Verankerung der Gewerkschaft im Betrieb, die alle Barrieren zwischen den Beschäftigten einreißen kann. Bei solchen Mehrheiten sind alle Versuche zum Scheitern verurteilt, Belegschaften beispielsweise rassistisch oder sexistisch zu spalten und zu schwächen.

Es sind zwei Arten beim Kampf um gewerkschaftliche Organisierung zu unterscheiden: Entweder wird er in einem einzelnen Betrieb, einem »Hot Shop« als Häuserkampf ausgefochten oder als Teil einer strategischen, branchenweiten oder regionalen (Tarif-)Kampagne. Der Unterschied zwischen beiden ist erheblich.

Häuserkämpfe in unorganisierten »Hot Shops« können ganz spontan ausbrechen, wenn die Wut in einer Belegschaft überkocht. Auch wenn dann zunächst noch keine Union Buster im Einsatz sind, wird der Arbeitgeber sie aber schnell beauftragen und versuchen, die Beschäftigten zu spalten und ihre Gewerkschaft zu diskreditieren. Das gelingt ihnen immer dann am besten, wenn Beschäftigte unvorbereitet sind, keine belastbaren Strukturen und kein Vertrauen untereinander aufgebaut haben.

Anders bei branchenweiten oder regionalen Kampagnen und Tarifverhandlungen, bei denen Gewerkschaften gezielt aus strategischen Überlegungen eine Region oder Branche im Fokus haben. Strategische Organizing-Kampagnen werden anders als »Hot-Shop«-Kämpfe in der Regel von erfahrenen Organizer:innen durchgeführt, die Erfahrungen mit schwierigen Auseinandersetzungen mitbringen oder sich mit großen Streiks auskennen und wissen, dass es sowohl auf die Machtressourcen der Beschäftigten — und zwar so vieler wie möglich — ankommt, als auch auf die Ressourcen von kompetenten Hauptamtlichen.

Eine solche Kampagne beginnt mit einer strategischen Recherche. Welche Branchen können nicht einfach ins Ausland ausgelagert werden? Und welche Arbeitgeber:innen in dieser Branche expandieren und wären am ehestens in der Lage, z. B. Forderungen nach Verbesserung der Einkommen entgegenzukommen? In welchen Branchen und bei welchen Arbeitgebern gibt es hochqualifizierte und/oder spezialisierte Beschäftigten, die dieser nicht einfach ersetzen kann? Können Beschäftigten andere Vorteile in der Kampagne nutzen, zum Beispiel ein hohes öffentliches Ansehen wie bei Feuerwehrleuten?

Bei den beiden mehrjährigen, strategischen Kampagnen, für die ich zu Beginn meiner Zeit als Gewerkschaftsorganizerin eingestellt wurde, konnten in der Recherche gleich zwei wichtige Dinge ermittelt werden: Erstens waren der Bundesstaat oder die Region aus politischen Gründen von Bedeutung. Die Branchen, um die es ging, befanden sich in einem republikanisch regierten Bundesstaat, und die Gewerkschaften, für die ich arbeitete, verfolgten langfristig das Ziel, dort eine beschäftigten- und gewerkschaftsfreundliche Politik durchzusetzen und dafür republi-

kanische Regierungen durch demokratische abzulösen. Zweitens erzielten die Branchen und Arbeitgeber enorme Gewinne und waren zugleich völlig gewerkschaftsfrei. In beiden Fällen — im südlichen Connecticut während der 1990er Jahre und in Nevada Mitte der 2000er Jahre — erreichten wir beide Ziele: Wir organisierten Tausende von Beschäftigten und erreichten die angestrebten politischen Veränderungen. Die dabei angewandten Methoden möchte ich an einem aktuelleren Beispiel darstellen: den Krankenhäusern Philadelphias.

Beispiele aus der Praxis: Gewerkschaftsaufbau in den Krankenhäusern Philadelphias

Im September 2015 nahmen die Beschäftigten an der Hahnemann-Universitätsklinik in Philadelphia, in der es in der Notaufnahme bei Nachtschichten aufgrund der chronischen personellen Unterbesetzung massive Probleme gab, Kontakt mit der Belegschaft eines benachbarten Krankenhauses auf, in dem bereits gewerkschaftliche Strukturen existierten. Gegen vier Uhr früh rief ein Pfleger namens Michael Winn beim nahegelegenen, gewerkschaftlich organisierten Temple University Hospital an, um sich nach den Arbeitsbedingungen und der gewerkschaftlichen Organisation dort zu erkundigen. Winn kannte die Pflegerin nicht, mit der er telefonierte, stellte sich als Pfleger vom Hahnemann-Krankenhaus vor und schilderte die Umstände in der Nachtschicht in seinem Betrieb. Und er fragte nach ihren Erfahrungen mit der gewerkschaftlichen Organisation: »Bist du mit deiner Gewerkschaft zufrieden? Kommt dein Arbeitgeber mit unzulänglichen Pflegebedingungen und schlechten Arbeitsbedingungen davon, so wie es unsere Klinikleitung tut?« Als Michael Winn die Antwort der organisierten Pflegerin der Temple-Universitätsklinik hörte, die ihre Gewerkschaft toll fand, weil diese Zustände wie in seiner Klinik niemals dulden würde, wurde ihm klar: Er und seine Kolleg:innen müssten so schnell wie möglich aktiv werden und ebenfalls eine Gewerkschaft gründen. Am nächsten Tag trafen sich Pfleger:innen der Temple-Universitätsklinik, organisiert in der Gewerkschaft **Pennsylvania Association of Staff Nurses and Allied Professionals (PASNAP)**, mit Winn und seinen noch unorganisierten Kolleg:innen der Hahnemann-Universitätsklinik.

Winn hatte die Pflegerin der Temple-Klinik angerufen, weil er aus den lokalen Nachrichten wusste, dass die dort Beschäftigten mit ihrer Gewerkschaft mit Aktionen und Streiks großartige Tarifverträge erzielt hat-

ten und damit auch zum Wohl ihrer Patient:innen beitragen, weil gut bezahlte Beschäftigte ihre Pflegearbeit gern machen. Im Jahr 2010 waren fast 2.000 Pflegekräfte und MTAs (medizinisch-technische Assistent:innen) der Temple-Universitätsklinik in einen unbefristeten Streik getreten, der wesentlich mehr Unterstützung von der Basis erforderte als die bisherigen, im Voraus angekündigten ein-, zwei- oder dreitägigen Warnstreiks. Beim unbefristeten Streik der Temple-Beschäftigten ging es nicht vorrangig um Lohnforderungen, sondern um die Abwehr einer Forderung der Klinikleitung, mit der sich häufende Beschwerden über patient:innengefährdende Unterbesetzung unterbunden werden sollten, die immer wieder von selbstbewussten, gewerkschaftlich organisierten Pflegekräften bei einer staatlichen Telefon-Hotline gemeldet wurden. Konkret lautete die Forderung der Klinikleitung: »Die Interessenvertretung [PASNAP], ihre Funktionär:innen, Vertreter:innen und Mitglieder werden öffentlich keinerlei Kritik, verhöhnende oder sonstige verunglimpfende Äußerungen über das Temple University Hospital oder jegliche mit ihm verbundenen Unternehmen einschließlich deren leitenden Angestellten oder medizinisches Personal vornehmen.« Zudem soll der Leiter der Personalabteilung im Temple-Klinikum, Robert Birnbrauers, laut Medienberichten während der Verhandlungen zu den Beschäftigten gesagt haben: »Wenn ihr eure verfassungsmäßigen Rechte wollt, dann müsst ihr woanders hingehen.« Diese nahmen ihn beim Wort und trugen ihren Protest »woanders hin«, nämlich auf die Straßen Philadelphias. Sie hielten 28 Tage durch, bis sie schließlich nach einer öffentlichen PR-Schlacht gegen die Klinikleitung gewannen. Über den Streik wurde so ausgiebig berichtet, dass sich noch heute jede:r Pfleger:in in Philadelphia an den Erfolg des Temple-Streiks erinnert, bei dem zudem eine deutliche Verbesserung der Bezahlung und vor allem Untergrenzen bei der Personalbemessung erkämpft wurden, die es anderswo nicht gab.

PASNAP war im Mai 2000 von Pflegekräften am Temple-Klinikum gegründet worden, der von ihr organisierte Temple-Streik hatte zwar die größte Aufmerksamkeit erreicht, war aber bei weitem nicht ihre einzige erfolgreiche Kampagne. Bei PASNAP organisierte Pflegekräfte und MTAs haben insgesamt acht Mal die Arbeit niedergelegt. Sieben dieser Streiks fanden nach 2010 statt. Und obwohl es vor allem von rechten Kräften in den USA gerne anders behauptet wird, zwingt keine Gewerkschaft ihre Mitglieder zum Streik: Die Beschäftigten selbst entscheiden darüber. Streiks erfordern im Vorfeld den Aufbau von Partizipation und wider-

standsfähigen Strukturen in den Betrieben. Bernie Minter hat in seinem Handbuch für die **Local District 1199** aus den frühen 1960er Jahren bereits die Alternativen benannt: »von oben« oder »von unten«. Zu gewerkschaftlicher Vorbereitung auf erfolgreiche Arbeitskämpfe gehört — wie bei der **PASNAP** — auch die Orientierung auf Streiks und ihre Vorbereitung, einschließlich der frühzeitigen Einbeziehung aller Mitglieder und auch der noch nicht Organisierten.

Der Zeitpunkt, zu dem Winn sich telefonisch erkundigt hatte, erwies sich als günstig. Das Organizing-Team von PASNAP war kurz zuvor durch ein neues Bündnis namens Northeast Nurses Association (**NENA** — gemeinsam mit der Massachusetts Nurses Association [MNA] und einer kleineren Gewerkschaft von Pflegekräften in New York) erheblich gestärkt worden. Außerdem sind PASNAP und MNA auch Mitglieder des gewerkschaftlichen Dachverbandes **AFL-CIO** und seiner regionalen Strukturen. Gemeinsam mit anderen Gewerkschaften tritt die PASNAP zudem als kommunalpolitischer Akteur auf und organisiert gewerkschaftliche Solidarität für andere Arbeitskämpfe. PASNAP und MNA schufen diese neue bundesstaatsübergreifende strategische Allianz auf der Basis eines Partnerschaftsabkommens, um die Mittel aus Gewerkschaftsbeiträgen sowie die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen zu bündeln. Ein paar Tage nachdem sich Winn zum ersten Mal mit den erfahrenen Pflegekräften aus dem Temple-Klinikum getroffen hatte, die ihn und seine Kolleg:innen sehr schnell von einer Gewerkschaftsgründung in seinem Krankenhaus überzeugten, begannen die professionellen Organizer:innen von NENA diese bei ihrem Vorhaben zu unterstützen. Diese Organizer:innen wussten, was Winn und seine Kolleg:innen würden leisten müssen, um eine Gewerkschaftswahl tatsächlich zu gewinnen und als Vertretung der Beschäftigten anerkannt zu werden.

Eine besondere Rolle kam dabei Nela Hadzic zu, einer äußerst kompetenten Gewerkschaftsorganizerin, die in der United Healthcare Workers West, einem Fachbereich der Dienstleistungsgewerkschaft **SEIU**, ausgebildet worden war. Hadzic war mit den Organizing-Grundsätzen von District 1199 vertraut und wusste, dass Beschäftigte ihre Ziele nur erreichen können, wenn in den Betrieben eine hohe Streikbereitschaft entsteht. Und mit Blick auf das US-Arbeitsrecht wusste sie von den mit Streiks verbundenen Risiken. Sie war in den 1990er Jahren vor dem Krieg in Bosnien geflohen; die Gefahren, denen sie und ihre Familie damals ausgesetzt waren, hatten ihre Kampfbereitschaft geprägt.

Bereits nach dem ersten Treffen mit Michael Winn und den Pfleger:innen von der Hahnemann-Klinik wurde ihr klar, dass dieser höchstwahrscheinlich die organische Führungspersönlichkeit unter seinen Kolleg:innen war: »Man merkte gleich vom ersten Tag an, dass Michael eine Person war, der die Leute vertrauten, darunter auch sein ehemaliger High-School-Trainer. Er verabredete sich mit uns für ein Treffen in der Schulmensa, von wo aus es nicht weit zum Krankenhaus war«, erinnerte sie sich. »Beim ersten Treffen sprach Michael zudem viel über seinen Vater, der Gewerkschaftsmitglied gewesen war, was der Familie viel bedeutet hatte. Und Michael brachte gleich einflussreiche Pflegekräfte von anderen Stationen mit zu diesem Treffen — ein weiteres Anzeichen des Einflusses unter seinen Kolleg:innen.« Hadzic hatte mit den Pfleger:innen gesprochen und es wurde schnell klar, was die sie bedrückendsten Probleme sind: Die Klinikleitung hatte versprochen, dass es eine:n leitende:n Pfleger:in pro Schicht geben würde, der bzw. die keine eigenen Patient:innen betreuen müsste und dadurch flexibel aushelfen könnte, wenn es Engpässe gab. Es blieb ein Versprechen. Ein weiteres Problem war der Einsatz von Pfleger:innen auf wechselnden Stationen, was bedeutete, dass sie Patient:innen betreuen sollten, mit denen sie nicht vertraut waren. Darüber hinaus war das Verhältnis von Pflegekräften zu Patient:innen auf den Intensivstationen unzureichend: Anstelle von maximal für zwei Patient:innen sollte jede Pflegekraft für drei Patient:innen zuständig sein.

Hadzic macht zunächst deutlich, dass für eine Lösung der Probleme alle Kolleg:innen mit ins Boot geholt, also zu einem nächsten Treffen persönlich eingeladen werden müssten. Als es gelang, die wichtigsten, am höchsten angesehenen Kolleg:innen auch z. B. auf der Entbindungsstation und den Intensivstationen zur Teilnahme an Treffen zu überzeugen, nahm die Organizing-Kampagne rasch Fahrt auf. Hadzic war klar, dass für diese die Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen den Pflegekräften der Temple- und Hahnemann-Kliniken ausschlaggebend sein würde. Die Organizer:innen luden im Oktober und November 2015 zu wöchentlichen Treffen ein, auf denen sich die Pflegekräfte der Temple-Klinik und der Hahnemann-Klinik austauschten. Mittlerweile hatte die Belegschaft eines weiteren Krankenhauses in Philadelphia von der Kampagne an der Hahnemann-Klinik Wind bekommen, weshalb Hadzic weitere hauptamtliche Organizer:innen bei **NENA** und **PASNAP** einstellte. Nachdem sich die Organizer:innen des Teams von PASNAP und NENA mit mehr als der Hälfte aller Pflegekräfte der Hahnemann-Klinik persönlich getroffen hat-

ten, wollten sie nun ausreichend Unterschriften für einen Antrag zu einer geheimen Abstimmung für eine offizielle Gewerkschaftswahl organisieren. Zwar sind dafür laut Regelwerk der NLRB-Behörde in einem Betrieb nur Unterschriften von 30 Prozent der Beschäftigten erforderlich, allerdings gibt sich kein:e kluge:r Organizer:in mit dieser Quote zufrieden. Gerade weil die Arbeitgeberseite meist zusammen mit Union-Busting-Agenturen sofort beginnt, Beschäftigte einzuschüchtern, müssen deutlich mehr Kolleg:innen für eine Unterschrift des Antrages auf Anerkennung der Gewerkschaft gewonnen werden.

Während der Vorbereitungen der Gewerkschafts-**Anerkennungswahl** hatte Hadzic gehört, dass Beschäftigte auch mit elektronischen **Autorisierungskarten** ihre Zustimmung erteilen konnten. »Wir gestalteten die digitalen Online-Autorisierungskarten in Grau, sodass sie genau wie die üblichen **PASNAP**-Beitrittsformulare aussahen, und machten es für die Pflegekräfte so einfach wie möglich, das Formular auf ihrem Smartphone auszufüllen«, so Hadzic. »Die Beschäftigten schickten einander Textnachrichten und baten um den Link. Das funktionierte offenbar so gut, dass uns Rekordzahlen von Unterschriften pro Schicht und pro Tag erreichten.« Von der gesamten Kampagne bekam die Klinikleitung so zunächst nichts mit. Innerhalb weniger Tage hatte eine große Mehrheit der Pfleger:innen an der Hahnemann-Klinik die Autorisierungskarten ausgefüllt. Als die Organizer:innen schließlich eine Woche später die Gewerkschaftswahl beim NLRB beantragten, hatte die Klinikleitung kaum Zeit, eine Union-Busting-Agentur anzuheuern, um die Beschäftigten davon abzuhalten, für die Gewerkschaft zu stimmen. Das NLRB bestätigte die Gültigkeit der Autorisierungskarten und am 20. Januar 2016 stimmte die überwältigende Mehrheit der 850 Hahnemann-Pflegekräfte für die Gewerkschaft (516 zu 117 Stimmen). In dieser Kampagne hatten Krankenhausbeschäftigte zum ersten Mal elektronisch über die Gewerkschafts-anerkennung abgestimmt.

Diese Dynamik hatte sich durch den Flurfunk der Pfleger:innen schnell auf andere Krankenhäuser ausgeweitet. Die Pflegekräfte am Delaware County Memorial Hospital (DelCo) stimmten mit 164 zu 130 für eine Gewerkschaft. Zwei Wochen später votierten von 470 Pflegekräften am St. Christopher's Hospital — direkt neben der Temple-Klinik gelegen — 311 ebenfalls für eine Gewerkschaftsgründung. Zwei weitere Abteilungen für ambulante Pflege und MTAs am St. Christopher's Hospital und bei DelCo traten ebenfalls der Gewerkschaft der Pflegekräfte bei. All

diese Organizing-Bemühungen waren deshalb so erfolgreich, weil es in der Gewerkschaft **PASNAP** viele Freiwillige gab, die gemeinsam mit hauptamtlichen Organizer:innen in zahlreichen Gesprächen unorganisierte Pflegekräfte von den Vorteilen einer gewerkschaftlichen Organisation überzeugen konnten.

Die Erfolge sprachen sich schnell herum, die Organizing-Teams von **PASNAP** und **NENA** erhielten weitere zahllose Anrufe von Beschäftigten im Gesundheitsbereich, die ebenfalls eine Gewerkschaft gründen wollten. Innerhalb weniger Monate hatte sich die Mitgliederzahl von **PASNAP** verdoppelt. Angesichts der Geschwindigkeit, mit der sich verschiedene Abteilungen und Stationen in den drei mittel- bis sehr großen städtischen Kliniken organisierten, stand **PASNAP** ein hartes Stück Arbeit bevor, um äußerst umsichtig erste Tarifverhandlungen vorzubereiten.

Die erfolgreiche Kampagne der Krankenhausbeschäftigten hatte mittlerweile so viel Staub aufgewirbelt, dass nun auch Pfleger:innen des Einstein Medical Center, eines noch größeren Krankenhauses, beschlossen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Die Klinikleitung des Einstein-Krankenhauses begriff sofort, was die Stunde geschlagen hatte, und heuerte mit der IRI Inc. eine der größten und erfolgreichsten Union-Busting-Agenturen des Landes an. Die Pflegekräfte berichteten von Dutzenden Union-Busting-Agent:innen, die sich in den Wochen vor der Gewerkschaftswahl im Krankenhaus aufhielten. Bereits ein Jahr zuvor waren sie schon auf den Fluren des Krankenhauses gesichtet worden, als die Gewerkschaft mit Flugblättern für eine Organisation warb.

Trotz diverser Anstrengungen der Union-Busting-Agent:innen — einschließlich einer gewerkschaftsfeindlichen Hochglanz-Website, »fesselnder Publikumsveranstaltungen« sowie persönlicher Einschüchterungsgespräche mit den Pflegekräften in der Klinik — stimmten am 8. April 2016 die Pfleger:innen der Einstein-Klinik für die Gewerkschaft. Allerdings fiel die Abstimmung hier wesentlich knapper aus: Von 926 wahlberechtigten Pflegekräften stimmten 806 ab, für die Gewerkschaft votierten 463, dagegen 343 und 120 enthielten sich. Verglichen mit der Dynamik an den anderen Krankenhäusern war die Wahl an der Einstein-Klinik nicht nur ein hart erkämpfter Erfolg, sondern auch in strategischer Hinsicht ein wichtiger: Das Krankenhaus genoss einen besseren Ruf als viele andere und war zudem die größte unter den Kliniken in Philadelphia, in denen gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen stattfanden.

Und dann passierte, was zu erwarten war: Innerhalb der vom NLRB vorgegebenen Siebentagesfrist nach der knapp ausgegangenen Wahl erhielt **PASNAP** ein Fax mit dem Einspruch der Anwält:innen der Klinikleitung gegen die Gewerkschaftswahl, verbunden mit der Androhung einer einstweiligen Unterlassungsverfügung. Die Klinikleitung weigerte sich, die Wahl anzuerkennen, und warf der Gewerkschaft gesetzwidriges Verhalten vor. Beweise wurden keine vorgelegt — Union Busting wie aus dem Lehrbuch.

Sowohl die fast 1.000 Einstein-Pflegekräfte als auch **PASNAP** begriffen sofort, dass die Klinikleitung vorhatte, die Gewerkschaftsgründung durch einen mehrjährigen Rechtsstreit über das Wahlergebnis zu blockieren. Dies ist eine übliche Methode und führt tatsächlich nicht selten dazu, dass Beschäftigte auf die Gründung einer Gewerkschaft verzichten. Die Wahl an der Einstein-Klinik war nur mit 463 zu 343 Stimmen zugunsten der Gewerkschaft ausgegangen. Um die Arbeitgeberblockade zum Beispiel mit der Androhung eines Streiks zurückzuweisen, ist es jedoch erforderlich, auch die meisten der 343 Menschen zu überzeugen, die mit Nein gestimmt oder sich aber wie 120 weitere enthalten haben.

Nicht zuletzt deshalb und weil immer mehr Pflegekräfte um Unterstützung bei der Gewerkschaftsgründung sich an sie wandten, war **PASNAP** trotz der Hilfe des **NENA**-Teams überlastet. Sie benötigten zusätzliche Verstärkung und brauchten Hilfe von jemandem, die oder der bereits Erfahrungen mit beinhalten Arbeitgebern hatte und nicht nur den Konflikt am Einstein-Krankenhaus lösen, sondern auch die Kampagne für die stadtweiten Verhandlungen koordinieren konnte.

Ende April 2016 stellte mich **PASNAP** daher als Vollzeitberaterin ein. Zwei Dinge waren mir aufgrund meiner Erfahrungen klar: Erstens mussten wir den Arbeitgeber dazu zwingen, seine frei erfundenen Anschuldigungen fallenzulassen. Allein auf den Rechtsstreit zu setzen, war schon deshalb keine Option, weil die Arbeitgeber in der Regel jedes Urteil anfechten und damit die Gewerkschaftsgründung über Jahre verzögern können. Zweitens mussten die Beschäftigten ihre internen Spaltungen überwinden und die betriebliche Organisation so stark machen, dass sich eine noch weit größere Mehrheit als bisher für die Gewerkschaft einsetzt. Nur so könnte eine glaubwürdige Kampagne gelingen, mit der in aller Öffentlichkeit die Handlungen des Arbeitgebers als moralisch verwerflich und antidemokratisch dargestellt werden konnten. Es musste also eine zusätzliche, beträchtliche Zahl von Beschäftigten vom Nutzen einer Gewerk-

schaft überzeugt werden, auch wenn der Arbeitgeber zugleich alle Hebel in Bewegung setzte, um den Beschäftigten die Aussichtslosigkeit ihres Unterfangens einzureden.

Da die Einstein-Klinikleitung eine Union-Busting-Agentur der Spitzenklasse angeheuert hatte, war klar, dass sich ihre Agenten nach der Gewerkschaftswahl nicht gleich aus dem Staub machen würden. Sie blieben und errichteten gewerkschaftsfeindliche Brückenköpfe auf jeder Station des Krankenhauses. Den robustesten schufen sie auf der Telemetriestation (hier werden unter anderem der Sauerstoffgehalt, die Herzfrequenz sowie die Infusionen von Patient:innen überwacht), wo 66 Pfleger:innen mit Nein gestimmt hatten. Ohne die Unterstützung der Beschäftigten der Telemetrie-Station würde keine glaubwürdige Androhung von Streiks gelingen. Da die Pflegekräfte dort also am empfänglichsten für die Anti-Gewerkschaftskampagne waren, stellte deren konkrete Ansprache eine besondere Herausforderung dar. Angeleitet von den Union-Buster-IRI-Agent:innen betrieben sie sogar eine Facebook-Seite und eine Website mit offen gewerkschaftsfeindlichen Inhalten. Sie weigerten sich zudem, mit ihren Kolleg:innen aus anderen Stationen zu sprechen, was zu Frustrationen bei einigen der Gewerkschaftsunterstützer:innen führte. Genau das ist das Ziel der Union-Busting-Agenturen: Die Beschäftigten sollen am Ende nicht einmal mehr miteinander reden. Die Kolleg:innen auf der Telemetrie-Station zu bewegen, schien ein Ding der Unmöglichkeit. Das Organizing-Team ließ sich jedoch nicht beirren und warb weiter dafür, auch die Beschäftigten im gesamten Krankenhaus für die Gewerkschaft zu gewinnen, die mit Nein gestimmt hatten.

Meine anfängliche Strategie bestand darin, nochmal einen Schritt zurückzugehen und neu zu klären: Wer waren die angesehensten und am meisten respektierten Beschäftigten dort? Hatten wir wirklich richtig eingeschätzt, wer die organischen Führungspersonen unter den Kolleg:innen auf dieser Station waren? Wie war man zuvor vorgegangen, um die Station zu überzeugen? Mit Blick auf Informationen, die wir dank Teamkarten über die Beschäftigten gewonnen hatten, diskutierten die Organizer:innen und Pflegekräfte aus anderen Abteilungen immer wieder darüber, was zum Teufel in der Telemetrie vor sich ging. Wir kamen zum Ergebnis, dass unsere Einschätzung der Telestation unzutreffend war, was wohl auch daran lag, dass die Union-Buster die Kolleg:innen dort angewiesen hatten, mit niemandem über ihre Station oder die Gewerkschaft zu sprechen. Wir gingen nochmal die Namen aller durch und stell-

ten fest, dass von den 66 Beschäftigten auf der Telemetriestation allein Liz Miller aus der Nachtschicht für die Gewerkschaft gestimmt hatte. Sie war eine ältere Pflegerin, die bereits darüber nachdachte, in Rente zu gehen, und arbeitete in einer Abteilung mit vielen neuen und jungen Pflegekräften, von denen viele People of Color waren. Miller ist der klassische Fall einer Beschäftigten, die zwar für die Gewerkschaft, aber keine natürliche Führungsperson ist. In ihrer Freizeit ist sie Musikerin und schreibt Songs; sie sitzt sogar als Vertreterin für Pennsylvania in der Künstler:innenvereinigung National Songwriters Association. Sie hatte als Feministin die zweite Welle des Feminismus in den 1970er Jahren miterlebt, in der Frauen, darunter nicht zuletzt qualifizierte Pflegerinnen, hart kämpfen mussten, um anständig behandelt und respektiert zu werden.

Ich mag Liz Miller sehr: Sie ist lustig und ausgelassen. Ich würde sie gern in einer verrauchten Bar singen hören. Sie war eine interessante Frau, mit der man gerne Zeit verbrachte. Doch als es mein Job war, den Beschäftigten dabei zu helfen, die Auseinandersetzung mit der Klinikleitung zu gewinnen und dafür die Probleme mit der Telemetrieabteilung zu lösen, konnte Miller leider nicht wirklich viel beitragen. Sie mochte ihre Station und auch ihre Kolleg:innen sehr, aber es lag ihr nicht, dafür zu werben, dass die Gewerkschaft für alle Pflegekräfte eine gute Sache wäre. Sie war frustriert über ihre eigene Unfähigkeit, ihre jüngeren Kolleg:innen davon zu überzeugen, auch wenn sie immer wieder betonte, ihre Stimmabgabe für die Gewerkschaft sei eine klare Sache gewesen: »Wieso sollten die Beschäftigten keine Gewerkschaft wollen?«

Miller kam bereits seit dem Beginn der Organisierungskampagne im Dezember 2015 zu den Treffen. Damals bekamen die Bemühungen um den Gewerkschaftsaufbau durch Beschlüsse der Klinikleitung zu Neuregelungen in Bezug auf Krankschreibung und Anwesenheitspflichten neuen Schwung. Nachdem progressive Aktivist:innen in der Stadt New York gesetzlich garantierte bezahlte Krankheitstage¹ durchgesetzt hatten, die ähnlich auch in Philadelphia übernommen wurden, beschlossen die Spitzenfunktionäre der Leitung eines der größten Krankenhäuser in Phila-

¹ Anm. d. Übers.: Konkret sah die Richtlinie vor, dass Beschäftigte bis zu 40 Stunden pro Jahr bezahlte Krankenzeit erhielten, die sie auch zur Pflege kranker Familienangehöriger nutzen konnten. Zuvor hatten in New York City etwa 1,2 Millionen Beschäftigte überhaupt keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, davon 62 Prozent im Niedriglohnbereich. Siehe: www1.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/about/PaidSickLeaveLaw-FirstYearMilestones.pdf

delphia, dass sie die Rechnung dafür den bessergestellten Beschäftigten aufbürden würden, indem sie denen ihre wesentlich bessere Regelung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wegnahmen oder zumindest erheblich einschränkten. Für Miller stellte dies einen klaren Affront gegen alle Pflegekräfte dar und sie schaffte es in diesem Zusammenhang, eine der Pflegerinnen aus der Tagesschicht, von der sie glaubte, dass sie andere Leute mitziehen könnte, zum ersten Mal zur Teilnahme an einem Gewerkschaftstreffen zu bewegen. Diese Kollegin hieß Marne Payne.

Payne war eine energische, 29-jährige Pflegerin, die wie Miller die Arbeit auf ihrer Station gern machte und seit neun Jahren im Krankenhaus beschäftigt war. Während der ersten zwei Jahre an der Einstein-Klinik hatte sie noch ihren Abschluss an der Krankenpflegeschule gemacht und als Praktikantin gearbeitet, später fing sie auf der Telemetriestation an. Denn hier gab es Aufstiegsmöglichkeiten: Man arbeitete eng mit der Intensivstation zusammen und konnte sich zur Kardio-Pfleger:in fortbilden lassen — eine angesehene Qualifikation und heißbegehrte Position. Beruflicher Aufstieg bedeutete Payne sehr viel. Als Afroamerikanerin war sie in einem Vorort der Stadt in einem Haushalt aufgewachsen, in dem schulische Leistungen sehr ernstgenommen wurden. Sie beschreibt, wie ihr Vater, der selbst nicht auf die Universität gegangen war, stets Druck auf sie ausübte: »Wenn ich bei einer Klassenarbeit nur eine Zwei bekam, fragte mein Vater: »Wieso hast du keine Eins?« Er war nie zufrieden.« Für Payne waren daher ein erfolgreicher High-School-Abschluss mit guten Noten, der Kauf eines Eigenheims und eine gute Anstellung mit anständiger Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten ungeheuer wichtig. »Es bedeutete mir immer sehr viel, unabhängig zu bleiben und meine eigene Meinung zu vertreten, und genauso gehe ich auch an meinen Job in der Einstein-Klinik, an meine Patient:innen und an die Gewerkschaft heran«, sagt sie.

Nachdem die Einstein-Klinik die neuen Krankheits- und Anwesenheitsregelungen eingeführt hatte, war Payne zunächst davon überzeugt, dass auch dieses Krankenhaus eine Gewerkschaft brauchte. »Ich erinnere mich an das erste Mal, als ich etwas über die Gewerkschaft sagte; ich rannte bei der Arbeit förmlich die Flure entlang und rief, dass wir eine Gewerkschaft bräuchten«, erzählt sie. »Ich fing an, regelrecht herauszuschreien, dass wir eine Gewerkschaft haben müssten.« Gleichzeitig mochte und respektierte Payne die Leiterin der Telemetrie. Sie empfand sie als aufrichtig und sah sie als Fürsprecherin der Pflegekräfte auf ihrer Station. Doch die

neuen Regelungen waren in den Augen Paynes und vieler ihrer Kolleg:innen zutiefst respektlos. Sie sagt, dass ihre Vorgesetzte dies zwar wusste, aber die Pflegekräfte nicht vor der Regelung schützen konnte. Wenn Beschäftigte feststellen, dass selbst ihre Vorgesetzten wichtige Entscheidungen nicht beeinflussen können, ist das oft ein Grund dafür, Dinge selbst anzugehen, um die eigene Würde zu wahren.

Die Vorgesetzte der Intensivpflegekräfte bestellte Payne ins Büro und teilte ihr mit, dass sie auf dem Flur und bei der Arbeit nicht über die Gewerkschaft sprechen dürfe. Sie, die also seit Jahren eine treue Pflegekraft war, und der es viel bedeutete, eine eigene Meinung zu vertreten, sollte nun über ein bestimmtes Thema nicht mehr sprechen dürfen. Diese Zumutung war vermutlich ausschlaggebend dafür, dass Payne nur wenige Wochen später zu ihrem ersten Gewerkschaftstreffen ging.

Miller und Payne trafen sich im Dezember 2015 in der Chickie's & Pete's Sportbar. Und obwohl es darin laut war, verliefen die Gespräche doch relativ gut. Es waren außerdem Pfleger:innen aus anderen, bereits organisierten Kliniken anwesend, die darüber informierten, wie ihnen die Gewerkschaft geholfen hatte. Alle waren sich einig, dass man auch am Einstein-Krankenhaus eine Gewerkschaft brauchte. Bei einem weiteren Treffen sprach ein hauptamtlicher Gewerkschaftsmitarbeiter darüber, was die Beschäftigten mithilfe einer Gewerkschaft erreichen konnten. Etwa zur selben Zeit fing die Klinikleitung an, tägliche Anti-Gewerkschaftstreffen abzuhalten. Laut Payne agierte ihre Vorgesetzte ziemlich clever in ihrem Versuch, den Kolleg:innen von der Gewerkschaft abzuraten. »Meine Chefin war von Anfang an sehr engagiert und agitierte hart gegen die Gewerkschaft«, sagt sie. »Wer sich noch keine Meinung gebildet hatte, fiel ihr zum Opfer. Sie war wirklich gut darin, auf unserer Station eine gewerkschaftsfeindliche Atmosphäre zu schaffen. Das wirkte — auch bei mir.«

Paynes plötzliche Kehrtwende zur Gegnerschaft gegenüber der Gewerkschaft hatte mehrere Gründe. Sie selbst, ihre Vorgesetzte und die meisten ihrer Kolleg:innen waren sich einig, dass die Arbeit auf der Station meist gut lief; eine Gewerkschaft würde diesen Frieden womöglich nur stören. Der Ansatz der Union Buster, Zweifel daran zu säen, dass die Beschäftigten nur mit einer Gewerkschaft eine Verbesserung ihrer Situation erreichen würden, war auf fruchtbaren Boden gefallen. Hinzu kommt in der Regel das Setzen auf Angst vor dem Arbeitsplatzverlust und vor Veränderungen, aus denen etwas Schlimmes resultieren könnte. Zweifel und Angst zu verbreiten, gehört zum Einmaleins der Union-Busting-Branche.

Die professionellen Union-Buster IRI Inc., die das Einstein-Krankenhaus angeheuert hatte und die mittlerweile im gesamten Krankenhaus unterwegs waren, fanden in Marne Payne schließlich ihre natürliche Führungsperson. (Merke: Nicht nur Gewerkschaftsorganizer:innen, sondern auch die Union Buster sind darin geschult, solche Menschen zu identifizieren.) Payne ließ sich davon überzeugen, dass »alle Gewerkschaftsmitglieder lügen«, und wollte von nun an gegen die Gewerkschaft mobil machen. Professionelle Union-Busting-Agent:innen hatten sie massiv bearbeitet und machten aus Gewerkschaftsbegeisterung Gewerkschaftsfeindlichkeit. Diese Agent:innen lügen, lügen wieder und lügen immer weiter und behaupten zum Beispiel, dass die Gewerkschaft Versprechungen macht, die sie nicht halten würde. Damit waren sie bei Payne erfolgreich. Allerdings *verspricht* kein:e erfolgreicher:er Organizer:in den Beschäftigten je irgendetwas, sondern Gewerkschaften wie **PASNAP** und **Local 1199NE** machen ihnen immer wieder deutlich, dass sie nur das erreichen werden, wofür sie selbst auch zu kämpfen bereit sind.

Dass Payne das Gegenteil glaubte, lag vermutlich an der eifrigen Arbeit von IRI, die laut Miller auf der Telemetriestation »endlose Versammlungen abhielt«. Solche Treffen sind ein Markenzeichen der Union-Busting-Strategie: Sie finden häufig statt, sind elend lang und lullen einen ein, auch wenn sie von IRI-Berater:innen als »fesselnde Publikumstreffen« bezeichnet werden. Sie sind deshalb so fesselnd, weil sie während der Arbeitszeit stattfinden und die Teilnahme an ihnen verpflichtend ist. Die Weigerung, an den »fesselnden Publikumstreffen« teilzunehmen, gilt als grober Ungehorsam und kann sogar zur Kündigung führen.

Liz Miller berichtet: »Wir hatten jeden Tag Briefe von unserer Vorgesetzten in unseren Postfächern, in denen sie schrieb: ›Tut mir doch bitte einen persönlichen Gefallen und stimmt gegen die Gewerkschaft.‹ Und ich dachte, das ist echt nicht fair, das ist doch nichts Persönliches, wir tun das alles, weil du es nicht hinkriegst, du setzt diese Veränderungen nicht für uns durch – und deshalb müssen wir es tun.« Doch die Vorgesetzte bearbeitete die Pfleger:innen aus der Tagesschicht ohne Unterlass. Miller weiter: »Die Pflegekräfte der Tagesschicht hatten Angst vor Maryanne [der Vorgesetzten]. Ich diskutierte mit ihnen, doch sie bekamen gesagt, dass sie Verräter:innen seien, wenn sie die Gewerkschaft unterstützen würden. Und die Klinikleitung zog alle für eine Stunde oder länger für diese Treffen von den Patient:innen ab, nur um diese Botschaft zu verbreiten.« Die Treffen machten zwar Miller wütend, aber bei den meisten ihrer Kolleg:innen,

vor allem den jungen, neuen Pfleger:innen erzielten sie die gewünschte Wirkung. Diese, die in der Tagesschicht in der Mehrheit waren, hatten nicht — wie Miller vor vielen Jahren — dafür kämpfen müssen, auch in Hosen anstelle von Röcken oder Kleidern zur Arbeit erscheinen zu dürfen.

Marne Payne wurde schließlich zu einer der lautstärksten und sichtbarsten Gegnerinnen der Gewerkschaft. Sie erzählt, dass sie die Facebook-Seite der Gewerkschaftsaktivist:innen verfolgte, und »wenn **PASNAP** sich in den sozialen Medien für etwas starkmachte, griff ich es auf und machte mich für das Gegenteil stark. Die Leute, denen ich vertraute, waren gegen die Gewerkschaft, also gab ich alles, um die Kampagne gegen PASNAP voranzubringen.« Auch am Tag vor der Wahl war sie in den sozialen Medien unterwegs und drängte ihre Kolleg:innen dazu, mit Nein zu stimmen. Sie schrieb: »Nicht alle Gewerkschaften sind schlecht, aber ich glaube, PASNAP ist der Teufel höchstpersönlich. [...] Dienst geht vor! *Stimmt mit »Nein!! Stimmt mit »Auf gar keinen Fall!!!«*

Die Frage, wie diese feindliche Haltung auf der Telemetriestation umgedreht werden könnte, war ein zentrales Thema bei den wöchentlichen Treffen der Einstein-Pflegekräfte, die sich für die Gewerkschaftsgründung einsetzten. Dazu musste sich bei den gewerkschaftsfeindlichen Pfleger:innen auf der Telemetrie-Station und auf anderen Stationen etwas ändern. Unsere Strategie bestand darin, sich bereits wie eine Gewerkschaft zu verhalten und Wahlen für die Mitglieder der Tarifkommission durchzuführen, trotz der beängstigenden Rechtsstreitigkeiten. Glücklicherweise wies das NLRB im Mai alle Anschuldigungen des Arbeitgebers wegen Fehlverhaltens zurück und empfahl, dass die Klinikleitung die Gewerkschaft anerkennen sollte. Sofort legte der Arbeitgeber Widerspruch gegen die Entscheidung ein und ging nun in Revision gegen das Urteil, das die Wahl bestätigte. Während die Pflegekräfte in einem Flugblatt die Kolleg:innen über ihren Erfolg informierten, teilte der Arbeitgeber mit, dass er gegen die Entscheidung Widerspruch eingelegt hätte und die Gewerkschaft niemals anerkennen werde.

Diese Phase heißt im Jargon der Union *Buster futility* (»Aussichtslosigkeit«) — eine weitere Standardmethode, mit der den Beschäftigten suggeriert wird, sie könnten abstimmen, wie sie wollen, eine Gewerkschaft würden sie niemals bekommen. Sie sollten besser gleich aufgeben und damit aufhören, aller Leute Zeit zu verschwenden. Und in diesem Fall war das auch erfolgreich: Kurz nachdem die Klinikleitung im Berufungsverfahren Beschwerde gegen das Urteil eingelegt hatte, ging die

Zahl der Pflegekräfte, die zu den regelmäßigen Wochentreffen mittwochs zu den Schichtwechselzeiten um 7:00 Uhr und 19:00 Uhr kamen, stark zurück. Diejenigen, die weiterhin zu den ehemals gut besuchten abendlichen Treffen gingen, berichteten von Kolleg:innen, die aufgrund der langen E-Mail der Klinikleitung bereits dabei waren, aufzugeben. In einer solchen Situation muss es Ziel der Gewerkschaft bleiben, den Beschäftigten die Zuversicht zu vermitteln, dass sie gewinnen können, selbst wenn die Unternehmensleitung alles daransetzt, ihnen die Aussichtslosigkeit ihres Unterfangens einzureden. Es war entscheidend, dies trotz der einschüchternden Mitteilungen der Klinikleitung erfolgreich zu kommunizieren. Die Tatsache, dass es ein Urteil zu unseren Gunsten gab, war kein wirklicher Trost, denn es las sich eben auch wie ein Gerichtsurteil: Die einzigen Menschen, die die mehr als 30 Seiten auch nur annähernd verstehen konnten, waren Anwält:innen. Die Pflegekräfte brauchten zusätzlichen Anschlag für ihr Selbstvertrauen.

Allerdings wussten wir, wer diese juristischen Ausführungen noch verstehen würde: Politiker:innen, von denen vermutlich die Hälfte Anwält:innen sind. Und wir begriffen, dass jemand anderes als die Pflegekräfte oder ihre Gewerkschaft den Beschäftigten die Botschaft vermitteln musste, dass die Klinikleitung letztlich verlieren würde. Eine der **PASNAP**-Organizerinnen hatte in der Vergangenheit als erfolgreiche Spendensammlerin für wichtige Politiker:innen aus der Gegend gearbeitet und wir beauftragten sie, einen Brief mit offiziellem Briefkopf von mächtigen Politiker:innen aus Pennsylvania an den Vorstandsvorsitzenden der Klinik zu organisieren. Darin sollten sie schreiben, dass das Einstein-Krankenhaus die Gewerkschaftsgründung behindere, das Gerichtsurteil zugunsten der Pflegekräfte jedoch Bestand haben werde, und PASNAP auf der Seite der Beschäftigten stehe. Einerseits sollte ein solcher Brief den Kampfgeist der Beschäftigten aufrechterhalten, andererseits sollte er sichtbar machen, dass Menschen, die mächtiger waren als der Krankenhaus-CEO, dessen Autorität herausforderten. Der CEO des Einstein-Krankenhauses, Barry Freedman, sah sich selbst als liberaler Demokrat und es war bekannt, dass er zu den Spendengalas Demokratischer Kandidat:innen ging. Wir hatten uns nicht nur bei den Pflegekräften über ihn schlaugemacht, sondern auch bei wichtigen Akteur:innen aus den Gewerkschaften in New York, wo er zuvor ein Krankenhaus geleitet hatte. Wir verwendeten diese Informationen, um ihn besser zu verstehen und unsere Strategie darauf abzustimmen.

Die **PASNAP**-Organizerin lieferte. Am 7. Juni 2016 unterschrieben zehn Senator:innen einen Brief, in dem sie sich mit den Pflegekräften solidarisierten und die Klinikleitung kritisierten. Im letzten Absatz des Briefes hieß es: »Wir unterstützen die Bemühungen der Pfleger:innen, die Qualität der Pflege ihrer Patient:innen zu verbessern, indem sie eine organisierte, kollektive Stimme in ihrem Betrieb bilden. Wir glauben, dass es im Interesse unserer Wähler:innen und der Stadt ist, dass [das Einstein Medical Center] diese Entscheidung respektiert. Anstatt die Mittel für die Gesundheitsversorgung in die kostspielige Beratung zur »Gewerkschaftsvermeidung« zu investieren, sollten Sie diese Dollars in den Aufbau einer Partnerschaft mit Ihren Pflegekräften stecken, die Tag für Tag die Patient:innen betreuen, die in Ihr Krankenhaus kommen.«

Kurz nachdem dieser Brief an den CEO abgeschickt worden war, produzierte die Gewerkschaft hunderte Schwarzweißkopien des Briefes sowie einige teure Farbkopien, auf denen der offizielle goldene Stempel des Staates Pennsylvania zu erkennen war. Wir verteilten sie auf allen Etagen der Klinik, als seien es Süßigkeiten zu Halloween. Und es funktionierte: An den folgenden Mittwochstreffen nahmen wieder mehr Pfleger:innen teil, und diejenigen, die kamen, glaubten wieder daran, dass wir den Kampf gewinnen konnten. Es ist also durchaus wichtig, mitunter durch »Außenstehende« den Beschäftigten Mut zusprechen zu lassen, wenn die Union-Buster ihnen zuvor eingetrichtert haben, ihre Wünsche und Träume würden niemals in Erfüllung gehen.

Es war mittlerweile Mitte Juni 2016, und die Diskussionen beim folgenden Mittwochstreffen drehten sich um die weiteren Schritte. Aus Erfahrung wussten die Hauptamtlichen, dass die Klinikleitung, allen voran deren Vorsitzender, nun auch gegenüber den Senator:innen behaupten würde, es gäbe überhaupt keine Unterstützung für die Gewerkschaft unter den Pflegekräften, auch weil die Klinik parallel zur Organisierungskampagne eine erhebliche Zahl neuer Pfleger:innen einstellte. Mit dieser Strategie wollte die Klinikleitung den Eindruck erwecken, als höre sie auf die Beschäftigten und unternehme alles, um die erdrückende Arbeitsbelastung in der Patientenbetreuung zu reduzieren, auch wenn diese Einstellungswelle sicherlich nur von kurzer Dauer sein dürfte. Vor diesem Hintergrund würde der CEO der Klinik den Senator:innen erzählen, dass es keine Mehrheit für die Gewerkschaft gibt, denn von den jetzt etwa 1.000 Pfleger:innen hätten schließlich nur 463 mit Ja gestimmt. Um dieser zu erwartenden Vorgehensweise der Geschäftsführung etwas entge-

genzusetzen, mussten die Pfleger:innen möglichst schnell eine von der Mehrheit der Beschäftigten unterschriebene Petition auf den Weg bringen, um zu zeigen, dass der CEO lügt. Die Pflegekräfte waren zunächst unsicher, ob sie eine Mehrheit von mindestens 65 Prozent erreichen können (die höhere Schwelle von 80 Prozent visierten wir mit Blick auf die Situation in der Telemetrie gar nicht erst an). Schon die 65 Prozent zu erreichen, würde schwierig genug werden, denn bislang war es noch nie gelungen, eine Mehrheit der Kolleg:innen für eine Aktion zu gewinnen. Aber klar war: Die Pflegekräfte mussten nun eine qualifizierte Mehrheit hinter ihren Forderungen versammeln, ansonsten würde die Klinikleitung die Oberhand behalten.

Der Sache nach war der Versuch einer von möglichst vielen unterschriebenen Petition (in diesem Fall in Form eines offenen Briefes an den CEO) ein Strukturtest, mit dem wir alle — sowohl die Organizer:innen als auch die pro-gewerkschaftlich eingestellten Pfleger:innen — herausfinden konnten, welche Kolleg:innen von der Idee einer Gewerkschaftsgründung begeistert waren und wer die Petition nicht unterschreiben wollte. Ohne solche Strukturtests fehlt der Überblick, ob und in welchen Abteilungen es tatsächlich eine Mehrheit für die Gewerkschaft gibt. Da die Zeit knapp war, entschieden wir uns, nicht auf die Telemetriestation zu fokussieren, sondern die Stimmung in den anderen Stationen zu ermitteln, also ob jene Pflegekräfte, die zuvor bereits bei gewerkschaftlichen Aktionen mitgemacht hatten, auch diese Petition unterschreiben und damit die Klinikleitung auffordern würden, die Gewerkschaft anzuerkennen und sich an den Verhandlungstisch zu begeben.

An jedem anderen Krankenhaus der Stadt, an dem die Beschäftigten für eine Gewerkschaft gestimmt hatten, hatten bereits mehrere Verhandlungsrunden für einen Tarifvertrag stattgefunden — was der von der Klinikleitung ausgegebenen Botschaft der angeblichen Aussichtslosigkeit der Situation im Einstein entgegenkam. Einige Pflegekräfte waren der Auffassung, wir sollten uns allein auf den Brief der Senator:innen stützen und damit eine Pressekonferenz abhalten. Dem hielten wir entgegen, dass allein die Unterschriften einer qualifizierten Mehrheit der Pflegekräfte die Behauptung des CEOs Freedman, wonach die meisten Pfleger:innen der Einstein-Klinik keine Gewerkschaft wollten, entkräften könnten. Denn die Erfahrung von Hauptamtlichen aus vielen Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern besagt, dass eine solche Mehrheit für den Erfolg in risikoreichen, spannungsgeladenen Kämpfen, in denen viel auf dem Spiel steht,

entscheidend ist. Eine solche Petition ist ein Test für die Bereitschaft der Pfleger:innen, den Kampf für die Gewerkschaft zu unterstützen. Wenn die Pflegekräfte es schaffen würden, eine Mehrheit zu erreichen, hätten wir außerdem bessere Voraussetzungen, auch die Kolleg:innen auf der Telemetriestation und andere gewerkschaftsfeindliche Stationen auf unsere Seite zu ziehen. Eine von der Mehrheit der Pflegekräfte unterzeichnete Petition würde deutlich machen, dass die Behauptung der Klinikleitung gegenüber den Senator:innen und den Kolleg:innen, kein:e Pfleger:in wolle wirklich eine Gewerkschaft, schlicht und einfach gelogen war.

Kurz vor dem Nationalfeiertag am 4. Juli war es tatsächlich geschafft, auch wenn es länger gedauert hatte als erhofft: 60 Prozent der Kolleg:innen unterschrieben die Petition — ausreichend viele, um nun den dringend nötigen nächsten Schritt anzugehen. Die Pfleger:innen übergaben die Petition an den CEO Freedman und forderten damit seine Autorität heraus (wobei es eigentlich egal ist, ob sie dem oder der Geschäftsführer:in persönlich ausgehändigt wird; auch z. B. die Übergabe einer auf Plakatgröße hochkopierten, mit den Unterschriften an das Sekretariat der Geschäftsleitung versehenen Petition kann eine ähnliche symbolische Wirkung haben).

In solchen Formen die Autorität des Arbeitgebers infrage zu stellen, ist wichtig, um eine ernsthafte Drohkulisse aufzubauen, die dann später in der Androhung oder gar Durchführung eines Streiks münden kann. Aber die Übergabe der Petition konnte nur der erste Akt in dieser Choreografie sein. Der zweite Akt würde darin bestehen, dass Pfleger:innen die Petition, hochkopiert auf 1×2 Meter, persönlich auch an jedes Mitglied des Verwaltungsrats der Klinik überreichten, in dem eine Reihe wichtiger gesellschaftlicher Lokalgrößen saß. Mit der persönlichen Übergabe der Petition, zusammen mit dem Gerichtsurteil und dem Brief der Senator:innen würden Pfleger:innen nicht nur ihre Missachtung der Wünsche der Klinikleitung zum Ausdruck bringen, sondern auch sicherstellen, dass die Verwaltungsratsmitglieder trotz aller Lügen der Klinikleitung den Wunsch der Beschäftigten nach einer Gewerkschaft zur Kenntnis nehmen.

In den USA bestehen die Verwaltungsräte privater Krankenhäuser üblicherweise aus prominenten Mitgliedern der Stadtgesellschaft. Das allerletzte, was diese Verwaltungsräte wollen, ist negative Presse, und erst recht wollen sie nicht, dass hochangesehene Berufsgruppen wie Krankenpfleger:innen unangekündigt vor ihren Büros auftauchen und verkünden, dass ihr Krankenhaus antidemokratisch ist und seine Mitarbei-

ter:innen schlecht behandelt. Die Gewerkschaft erhielt Berichte, wonach der CEO zunehmend nervös wurde. Er hatte die Senator:innen angerufen und ihnen genau das gesagt, was wir vermutet hatten: Die Pflegekräfte würden gar keine Gewerkschaft wollen und die Gewerkschaft sei eine geldgierige Klientelorganisation. Als die Verwaltungsratsmitglieder allerdings ihrerseits beim CEO anriefen und verlangten, dass die Pfleger:innen aufhören sollten, vor ihren Büros aufzutauchen – und einige linksliberale Ratsmitglieder zugleich seine Führungskompetenz infrage zu stellen begannen –, änderte sich die Dynamik – und in jeder Hinsicht zu unseren Gunsten.

Angesichts des zunehmenden Drucks und der wachsenden Stärke der Pflegekräfte lag die nächste Gelegenheit für eine öffentlichkeitswirksame Aktion auf der Hand: der Parteitag der Demokraten Ende Juli 2016, bei dem Hillary Clinton zur Präsidentschaftskandidatin gekürt werden sollte. Die nationalen und internationalen Medien würden in die Stadt schwärmen, und die Vorstellung, dass Tausende von wertgeschätzten Krankenpfleger:innen, überwiegend Frauen, Streikposten errichten und vor dem Parteitagsgebäude gegen Union Busting und schlechte und gefährlich unausgewogene Personalschlüssel protestieren könnten, war derart beängstigend, dass wir uns sicher waren: Die Lokalpolitik würde ein solches Szenario um jeden Preis verhindern wollen.

Allerdings verging die Zeit schneller, als die Organisationsstrukturen der Pfleger:innen wuchsen. Die Union Buster gaben nach wie vor tagtäglich alles, um ihre Botschaft der Aussichtslosigkeit zu verbreiten und damit Angst unter den Beschäftigten zu schüren. Trotz des Drucks, den die Klinikleitung mittlerweile aufgrund der Aktivitäten der Beschäftigten verspürte, ließ sie nicht locker. Die Pflegekräfte brauchten ein stärkeres Druckmittel: Arbeitsniederlegungen während des demokratischen Parteitags. Die Präsidentin der Gewerkschaft, Patty Eakin, die selbst Krankenpflegerin war und 2010 am Streik an der Temple-Universitätsklinik teilgenommen hatte, war ständiges Mitglied des lokalen Labor Council, in dem alle örtlichen Gewerkschaften ihre Aktivitäten und politischen Kampagnen koordinieren. Patty sollte eine Resolution des Labor Council auf den Weg bringen, in der alle Gewerkschaften aufgefordert wurden, die Krankenpfleger:innen zu unterstützen, wenn sie vor den Toren des Parteitags der Demokraten demonstrieren würden. Allerdings wussten wir da noch nicht, dass das Labor Council mit dem Organisationskomitee des

Demokratischen Parteitags vereinbart hatte, auf Proteste zu verzichten. Aber wir ahnten schon, dass Eakins Antrag auf Unterstützung der Pflegekräfte im Labor Council sofort Schockwellen bis ins Zentrum der Demokratischen Partei auslösen würde: Ein angekündigtes Szenario, bei dem draußen überwiegend weibliche Krankenpfleger:innen demonstrierten. Währenddessen drinnen die erste aussichtsreiche, weibliche Kandidatin für das Präsidentschaftsamt eine ohnehin nicht unproblematische Nominierung annahm. Dies würde den inneren Kreis der führenden Demokratischen Parteielite schnell erreichen und ihn sicherlich nicht begeistern. Es war die zweite Juliwoche 2016. Ich schaute auf meine Uhr und zählte die Minuten, bis ein mächtiger Demokrat Eakin anrufen und ihr mitteilen würde, was sie alles *nicht* durfte. Ich bereitete sie darauf vor, hart zu bleiben. Und hätten wir nicht bereits die Mehrheitspetition zustande bekommen, in der die Pflegekräfte den CEO aufforderten, seine rechtlichen Schritte einzustellen, wäre vermutlich die gesamte Kampagne wie ein Kartenhaus in sich zusammengefallen. Das ist ein großartiges Beispiel dafür, warum Mehrheitspetitionen so wichtig sind.

Hinter den Kulissen schlossen sich die verschiedenen Akteure miteinander kurz: Was brauchte es, damit die Pfleger:innen Ruhe gaben? Die Spitze der Demokratischen Partei und die (männlichen) Spitzenfunktionäre des Labor Council waren sehr besorgt. Unterdessen setzten wir alles daran, die Pfleger:innen, die kurz zuvor mit Mühe und Not ihre erste Mehrheitspetition über die Bühne gebracht hatten, schnell zu einer Streikabstimmung zu bewegen — selbst wenn das eine Aktion sein würde, die für die bislang schwach ausgeprägte Kampfkraft der Beschäftigten viel zu früh kam. Aber die Politiker:innen und Gewerkschaftsspitzen des Labor Council waren derart durcheinander, dass wir davon ausgingen, mit einer glaubwürdigen Androhung von Protest die Elite der Demokratischen Partei dazu bringen zu können, dem Einstein-CEO deutlich zu verstehen zu geben, dass er seine Anfechtung der Gewerkschaftswahl einstellen müsse.

Die Organizer:innen und Pfleger:innen hatten im ganzen Krankenhaus hunderte von Flugblättern verteilt, in denen sie zu einer Dringlichkeitsabstimmung über einen Warnstreik in zehn Tagen aufriefen. Eine der vielen Besonderheiten des Arbeitsrechts für Beschäftigte im Gesundheitsbereich der USA ist, dass diese Frist eingehalten werden muss, um nicht abgestraft zu werden. Die Uhr tickte: Bis zum Parteitag der Demokraten waren nur noch zehn Tage Zeit und der Moment der Stärke konn-

te sehr schnell vorbeigehen. Würden wir es schaffen, genügend Stimmen zu sammeln, um rechtzeitig die Absicht einer Arbeitsniederlegung bekunden zu können?

Uns war völlig klar, dass wir uns beeilen mussten, und wir entwickelten einen Vorschlag, wie der Vorsitzende des Labor Council die Pfleger:innen trotz der Vereinbarung zum Protestverzicht unterstützen könnte. Eakin sollte ihn bitten, dem Einstein-CEO einen Brief mit dem offiziellen Briefkopf des Labor Council zu schicken (und zu faxen), in dem er seine Besorgnis über die Not der Pfleger:innen zum Ausdruck brachte und zugleich darauf hinwies, wie misslich es doch wäre, wenn es während des Parteitags zu Arbeitskampfmaßnahmen kommen würde. Eine Kopie sollte auch an das Organisationskomitee der Demokraten gehen. Wir erinnerten uns: Sechs Jahre zuvor hatte **PASNAP** einen äußerst erfolgreichen Streik an der Temple-Universitätsklinik durchgeführt, daher wusste die Demokratische Partei, dass es dem Labor Council mit dieser Angelegenheit ernst war. Der Vorsitzende des Labor Council mochte Eakin und hatte sie und ihre fast 2.000 Kolleg:innen während des Temple-Streiks unterstützt. Nach seiner Ansicht verletzte der vorgeschlagene Brief das Abkommen zum Protestverzicht nicht. Hätten die Beschäftigten der Temple-Klinik nicht sechs Jahre zuvor gestreikt, wäre die Androhung von Kampfmaßnahmen wohl auf taube Ohren gestoßen.

Als der Brief des Labor Council auf den Weg gebracht war, und obwohl wir eine Mehrheitspetition in den Händen hatten, wussten wir, dass wir zusätzlich ein starkes positives Votum der Pflegekräfte brauchten, um die formale Streikankündigung rechtzeitig einzureichen. Rasch beriefen wir ein Treffen ein, da wir als gute Organizer:innen nicht darum herumreden dürfen, sondern aufrichtig sein, Klarheit schaffen, die Strategie ganz genau erläutern und überzeugend sein müssen. Alle waren vor den Treffen zu den Schichtwechseln um 7:00 und 19:00 Uhr nervös, denn es war ein wenig unglücklich, dass ausgerechnet die Kolleg:innen der Nachtschicht zuerst abstimmten, während die wichtigsten Unterstützer:innen unter den Pflegekräften auf fast allen Stationen in der Tagesschicht arbeiteten.

Das morgendliche Treffen mit den Kolleg:innen, die aus der Nachtschicht kamen, fand im Kellerraum einer Kirche zwei Blocks vom Krankenhaus entfernt statt. Wir würden diese Abstimmung entweder gewinnen müssen, oder aber die größte Gelegenheit, Druck auszuüben, verspielen. Ich stellte die Situation genauso dar, wie ich es aus dem Handbuch von Bernie Minter, dem hochgeschätzten **1199**-Organizer, gelernt

hatte: Bloß nicht die Beschäftigten belügen, und sei es durch Nicht-Erwähnung der Risiken! Ich beschrieb die verschiedenen Optionen: Entweder es gelingt mit einer heftigen Aktion, selbst wenn noch nicht alle umstandslos überzeugt waren, den Arbeitgeber zum Einlenken zu bewegen und so eine gewerkschaftliche Verankerung zu sichern, oder aber aus Angst vor der direkten Konfrontation würde dieser Moment maximaler Stärke verspielt werden.

Nach vielen Fragen und längeren Diskussionen über ihre Ängste und Befürchtungen votierten die Pfleger:innen der Nachtschicht einstimmig für den Warnstreik. Wir fotografierten die erhobenen Hände während der Abstimmung und erstellten damit PowerPoint-Folien für das Treffen um 19:00 Uhr mit der Tagesschicht. Die Nachricht über die Abstimmung hatte allerdings schon vorher die Runde gemacht. Beim abendlichen Treffen, das im Keller des Restaurants Nick's Roast Beef in der Nähe des Krankenhauses stattfand, wo es ausreichend Platz für alle gab, stimmten nun auch die Pflegekräfte der Tagesschicht dafür, dem CEO die Streikankündigung zuzustellen.

Jede und jeder Politiker:in der Stadt und auch das Labor Council wusste, dass die Krankenpfleger:innen abstimmten. Um acht Uhr morgens am nächsten Tag faxte Eakin, die sechs Jahre zuvor das Gesicht eines massiven und erfolgreichen Streiks an der Temple-Universitätsklinik in der Öffentlichkeit gewesen war, den Brief der Pfleger:innen, in dem sie rechtzeitig die Arbeitsniederlegung und den Protest autorisiert hatten, an alle genannten Akteur:innen vor Ort. Keine drei Stunden später erhielt ich einen Anruf der Anwaltskanzlei der Einstein-Klinik, die mir ein Treffen anbot, um ggf. die »Differenzen« zwischen den Pflegekräften und der Klinik ausräumen zu können.

Das erste, was ich dem Anwalt antwortete, war, dass alles, worüber gesprochen und was ggf. vereinbart wird, von den Pfleger:innen selbst bestätigt werden müsse. Weder ich noch die Führung von **PASNAP** würden über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entscheiden, nur sie selbst könnten über ihre Zukunft bestimmen. Außerdem dürfe ein Treffen weder geheim sein, noch würde die Gewerkschaft dabei ohne Weiteres einem Deal zustimmen. Der Anwalt entgegnete, der CEO würde »auf keinen Fall, zum Teufel, auf gar keinen Fall« einem Treffen zustimmen, das nicht geheim bliebe, und legte auf. Ich rief die Gewerkschaftsvorsitzende an und berichtete in aller Kürze über das Gespräch und meine Ablehnung

eines geheimen Treffens mit der Geschäftsleitung. Aber bevor es nach einer Debatte, ob wir nicht doch eher einlenken sollten, zu einer Entscheidung kam, rief der Anwalt erneut an und sagte: »Okay, nennen Sie uns einen Termin für ein Treffen.« Bingo! Das konnten wir nur erreichen, weil die Beschäftigten in Bewegung geraten waren und es hatten alle wissen lassen — durch Mehrheitspetitionen, starke Ergebnisse bei der Abstimmung über eine Streikankündigung und das öffentliche Bekenntnis zum Willen, eine Gewerkschaft zu gründen.

Einige Tage später, nach drei sehr langen Verhandlungsrunden zwischen dem CEO Barry Freedman und mir, den Anwält:innen der Klinik und dem geschäftsführenden Vorstand der Gewerkschaft, der sich eng mit den entscheidenden Führungspersonen der Krankenhausbelegschaft abstimmte, hatten wir eine Vereinbarung. Und obwohl wir klargestellt hatten, dass was auch immer bei diesen Treffen vereinbart würde, anschließend durch die Beschäftigten bestätigt werden müsste, **PASNAP** also standhaft blieb und die Streik- und Protestankündigung erst zurückziehen würde, nachdem die Pflegekräfte ihre Zustimmung erteilt hätten, waren der CEO und seine Anwält:innen außer sich vor Wut. Es waren noch drei Tage bis zum geplanten Warnstreik und zwei Tage bis zur Rede Hillary Clintons, in der sie die Nominierung zur Präsidentschaftskandidatin annehmen würde.

Wir beriefen ein Dringlichkeitstreffen ein, zu dem noch mehr Pfleger:innen erschienen als zu den vorangegangenen Treffen. Ich erläuterte, worauf wir uns mit der Klinikleitung verständigt hatten: Wenn die Beschäftigten ihre Streikdrohung zurückziehen, würde der Arbeitgeber im Gegenzug die Gewerkschaft anerkennen und unmittelbar Tarifverhandlungen aufnehmen. Es gab so gut wie keine Diskussion; die Pflegekräfte stimmten rasch für die Annahme der Vereinbarung. Warum auch nicht? Sie hatten einen massiven Sieg errungen, machten keine Zugeständnisse und hatten zugleich eine der wichtigsten Erfahrungen gemacht: Mit Standhaftigkeit selbst in einer Aktion, für die ihnen Sanktionen angedroht worden waren, hatten sie einen riesigen Erfolg eingefahren und damit nun endlich eine Gewerkschaft, obwohl die Klinikleitung ja immer wieder beteuert hatte, dies würde niemals geschehen.

Nun war es an der Zeit, dass wir uns voll und ganz den Kolleg:innen auf der Telemetriestation zuwandten. Auf fast allen Stationen des Krankenhauses war die Freude über den errungenen Erfolg spürbar, nur die Pfl-

ger:innen auf der Telemetrie-Station stemmten sich weiterhin gegen die Gewerkschaft. Mit der Ausnahme von Liz Miller weigerten sie sich über den ganzen Sommer hinweg, mit anderen Pflegekräften oder den Hauptamtlichen der Gewerkschaft auch nur zu sprechen. Candace Chewing – Mitglied meines Teams und als Organizer:in für die Telemetriestation zuständig – war furchtlos und zugleich furchterregend. Sie hatte eine neue Idee: Die **PASNAP**-Präsidentin Eakin sollte persönlich jede:n Pfleger:in der Station anrufen und mitteilen, dass die Gewerkschaft sich nun auf die Tarifverhandlungen vorbereitete und alle anderen Beschäftigten für die Telemetrie-Station mitentscheiden würden, wenn sie sich beteiligten. Wir strichen allerdings Payne von der Anrufliste, weil wir der Ansicht waren, dass selbst Eakin, die zudem einige Monate zuvor mit ihr aneinandergeraten war, sie wohl kaum überzeugen würde.

Da uns also klar war, dass diese Gruppe von Kolleg:innen bisher ihre Meinung nicht änderte, setzten wir auf die Autorität der Gewerkschaftspräsidentin, die sie einzeln direkt ansprechen bzw. eine Nachricht auf ihrer Mailbox hinterlassen sollte. Wir gingen davon aus, dass dies zumindest einige Pfleger:innen neugierig machen würde. Wir appellierten zudem genau an jenen Individualismus, den sie durch die Gewerkschaft bedroht sahen: Wenn die Telemetriestation sich nicht an der Wahl zur Tarifkommission beteiligte, würden andere für sie entscheiden. Und wir übten Eakins Telefonat in Rollenspielen: »Jede Station hat Mitglieder für die Tarifkommission gewählt, nur eure nicht. Alle Pflegekräfte befassen sich bereits mit den wichtigen Bestimmungen im Vertragsentwurf, nur weiß niemand, was euch auf der Telemetriestation eigentlich wichtig ist; solange ihr also nicht selbst teilnehmt, werden andere nur Vermutungen anstellen können.« Und wir fügten hinzu: »Die Klinikleitung hat euch immer wieder und wieder und wieder gesagt, dass ihr niemals eine Gewerkschaft haben würdet, und jetzt habt ihr sie doch. Glaubt ihr euren Vorgesetzten eigentlich immer noch, wenn sie euch sagen, dass Krankenpfleger:innen im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen keine Lohnerhöhungen und sonstige Verbesserungen erreichen können?« Jetzt konnten wir Zweifel an der Klinikleitung säen – diese hatte natürlich längst deutlich gemacht, dass sie trotz der Anerkennung der Gewerkschaft zu keinerlei Zugeständnissen in den Verhandlungen bereit sein würde.

Eakin sollte die Tele-Kolleg:innen von ihrem Mobiltelefon aus anrufen, nicht vom Gewerkschaftsbüro, sodass die Beschäftigten nicht sehen konnten, dass **PASNAP** sie anrief. Überdies war es sehr wichtig, dass

die Anrufe alle schnell nacheinander stattfanden, damit die Union-Busting-Berater:innen keinen Wind davon bekamen, um Gegenmaßnahmen einzuleiten. Wie nicht anders zu erwarten, erreichte Eakin nicht alle Pflegekräfte, da viele von ihnen auf der Arbeit waren. Doch ein Pfleger aus der Tagesschicht namens Ian ging ans Telefon. Eakin ist charmant und verbindlich, las von ihrem Gesprächsleitfaden ab, da sie alles richtig machen wollte. Als Ian sie fragte, »Okay, was soll ich dann als nächstes tun?«, antwortete sie: »Du stimmst einem Rückruf durch deine Gewerkschaftsorganisatorin, Candace Chewing, zu, und besprichst dann die nächsten Schritte mit ihr.« Ian willigte ein. Chewing bat ihn, am nächsten Tag mit weiteren Kolleg:innen von der Telemetriestation zu einem Treffen in die Cafeteria der Klinik zu kommen. Auch dem stimmte Ian zu. Chewing und ich diskutierten, ob ich als Verhandlungsführerin dabei sein sollte, oder ob es nicht besser wäre, wenn sie eine unserer effektivsten Führungspersonen unter den Pfleger:innen mitnehmen sollte, der es leichtfiel, auf ihre ganz eigene Weise und ohne Anleitung positiv über die Gewerkschaft zu sprechen. Dies war Pat Kelly, der während der gesamten Kampagne dabeigeblichen war. Kelly war ein alleinerziehender Vater von drei Kindern, der in der Nachtschicht arbeitete: So konnte er seine Kinder zur Schule bringen, anschließend das Essen zubereiten und bei den Hausaufgaben helfen, ehe er sich auf den Weg zur Arbeit machte. Kelly hatte sich bei verschiedenen schwierigen Treffen mit Kolleg:innen, die die Gewerkschaft für eine schlechte Idee hielten, als sehr überzeugend erwiesen.

Am Tag nach dem Treffen zwischen Chewing und Ian wartete ich angespannt neben meinem Telefon auf einen Anruf, um zu erfahren, wie es gelaufen war. Wer würde auftauchen? Würden sie überhaupt kommen? Was würde geschehen? Als mir der »Anruf von Candace« auf dem Bildschirm angezeigt wurde, hoffte ich natürlich auf positive Nachrichten. »Die gute Nachricht zuerst«, sagte Candace, und berichtete, dass Ian gemeinsam mit einer weiteren Pflegerin gekommen war, von der wir bereits vermutet hatten, dass sie auf ihrer Station zu den Führungspersonen zählte: Patricia Graves. Die schlechte Nachricht war, dass als dritte auch Marne Payne erschien, die die Gewerkschaft noch immer hasste und stinksauer war, dass auch Kelly an diesem Treffen teilnahm. Sie brüllte ihn regelrecht an. »Okay, erzähl weiter«, sagte ich zu Chewing. »Erzähl mir alles, was du gesagt hast, alles, was Pat gesagt hat und alles, was die anderen gesagt haben.« Diese Details sind wichtig, um später solche Gespräche auswerten zu können. Doch Chewing kam direkt zur Sache und

sagte mir, dass das Einzige, was ihr bei diesem schwierigen Treffen eingefallen war, die Verabredung zu einem weiteren Treffen am nächsten Tag war, bei dem Graves and Payne sich mit mir als der Verhandlungsführerin unterhalten sollten. So weit, nicht so gut.

Als nächstes rief ich Pat Kelly an, um zu hören, wie er das Treffen erlebt hatte, und versicherte ihm zugleich, er hätte einen guten Job gemacht, was immer sich aus dem Treffen ergeben würde. Kelly sagte: »Ich bin nicht sicher, wie das Treffen gelaufen ist. Ich selbst habe gar keine große Rolle gespielt, da das Ganze losging mit einem bösen Blick von Marnie, die zu mir sagte: »Was bitte schön machst du eigentlich hier?« Er war immer noch ein wenig aufgewühlt, denn er war es nicht gewohnt, angeschrien zu werden, erst recht nicht von der Anführerin der Anti-Gewerkschaftskampagne. Als ich Kelly später interviewte und ihn nach seinen Erfahrungen mit der Telemetriestation insgesamt fragte, sagte er, dass er diese Station von Anfang an als problematisch erlebt hatte. »Die Tele war der erste Ort, wo ich zwei Pflegerinnen traf, die unmissverständlich zum Ausdruck brachten: »Nein. Auf gar keinen Fall. Wir sind nicht interessiert. Die Gewerkschaft wird nichts für uns tun. Wir wollen keine Beiträge zahlen.« Auf manchen anderen Stationen gab es vielleicht eine schwache Beteiligung, aber auf der Tele begegneten sie unseren Aktivitäten mit einem lauten und deutlichen »Nein.«

Bei meinem Anruf zu dem Treffen fragte ich Kelly, welchen Rat er mir für mein Gespräch mit Payne und Graves am folgenden Tag geben würde. Wir waren uns einig, dass der Schwerpunkt auf dem Vertrag liegen und ich den Entwurf einfach Zeile für Zeile mit ihnen durchgehen sollte. Chewing und Kelly hatten den Telemetrie-Pflege:r:innen auf meine Bitte hin eine Kopie des Entwurfs mit dem Vermerk »Vertraulich« mitgegeben, was zwar nicht ohne Risiko — wir wollten nicht, dass die Klinikleitung ihn vor den Verhandlungen zu sehen bekam — aber zugleich wichtig war, wenn wir ihr Vertrauen gewinnen wollten. Wenn es irgendetwas gab, was sie umstimmen würde, dann die Erkenntnis, dass die Verhandlungen kurz bevorstanden und sie noch überhaupt nichts hatten beitragen können. Chewing und Kelly waren recht nervös, Payne und Graves betraten die Cafeteria zu Beginn ihrer Mittagspause. In ihrer Hand hielten sie den Vertragsentwurf mit vielen Markierungen. Ein gutes Zeichen, dachte ich, sie waren nicht nur wieder aufgetaucht, sondern hatten den Vertragsentwurf tatsächlich durchgelesen. Ihnen war unverkennbar unwohl zumute, also konnte ich mich etwas entspannen und konnte

freundlich und ernsthaft zugleich auftreten. Einige andere Pfleger:innen-Aktivist:innen waren ebenfalls in der Cafeteria und lauschten unserem Gespräch. Sie alle waren genauso gespannt wie ich, denn wir hatten in der Gewerkschaftsgruppe viel Zeit mit Diskussionen über die Bedeutung der Kolleg:innen in der Telemetrie-Station verbracht, ohne die sie keine glaubwürdige Streikandrohung aussprechen oder einen guten Tarifvertrag erreichen würden.

Ich erläuterte Payne und Graves Schritt für Schritt, wie Tarifverhandlungen in einer guten Gewerkschaft wie **PASNAP** ablaufen, dass eine demokratische Gewerkschaft alle Beschäftigten dabei mitnehmen will, und dass es wichtig sein würde, auch die Pfleger:innen der Telemetrie-Station zu beteiligen. Nach 30 Minuten mussten wir das Treffen beenden, da ihre Mittagspause vorüber war. Wir baten Payne und Graves, Beitrittsformulare der Gewerkschaft mitzunehmen und mindestens die Hälfte ihrer Station zum Eintritt zu bewegen, damit sie auf ihrer Station Delegierte für die Tarifkommission wählen konnten. Sie nahmen die Formulare, sagten, sie würden darüber nachdenken, und gingen.

Um 9:00 Uhr am nächsten Morgen rief Payne Chewing an und teilte ihr mit, dass die Gewerkschaftsformulare unterschrieben waren und die Kolleg:innen auf ihrer Station entschieden hatten, wen sie in die Tarifkommission entsenden wollten. Chewing rief wiederum mich an, und zwar so aufgeregt, dass sie keinen klaren Satz herausbrachte. Sie sprach irgendetwas von Formularen, die sie in der Hand hielt. Ich bat sie, mir eine Textnachricht zu schicken, damit ich verstand, was los war. Ich konnte nicht heraushören, ob sie weinte oder ob ihr schlecht war. In ihrer Nachricht schrieb sie: »34 unterschriebene Beitrittsformulare von der Tele.« Sie hatten es also geschafft, die Pfleger:innen hatten das größte Problem geknackt.

Ich antwortete Chewing, sie müsse Payne zurückrufen und ihr erklären, dass sie ihre Vertreter:innen für die Tarifkommission nicht einfach ernennen konnten, sondern eine demokratische Wahl auf ihrer Station abhalten mussten. Weder Payne noch Graves, die offensichtlichen Führungspersonen auf dieser Station, hatten sich selbst nominiert, sondern Miller und ein weiterer Pfleger, von dem wir noch nie gehört hatten, sollten die Telemetriestation vertreten. Also bat ich Chewing, sie solle Payne außerdem noch sagen: »Jane meint, dass du und Patricia Graves als Vertreter:innen kandidieren solltet, wenn die Telemetriestation ernstgenommen werden will.« Innerhalb weniger Tage wurde ein Kompromiss

gefunden und Graves und Miller wurden als Vertreterinnen der Tele gewählt. Als Graves zur Eröffnung der Tarifverhandlungen am 17. August erschien, war die Klinikleitung sichtlich überrascht und schien zu begreifen, dass sie den Kampf verloren hatte. Es war uns gelungen, alle Stationen im Einstein-Krankenhaus auf unsere Seite zu ziehen.

Im Laufe der Verhandlungen baute Kelly eine vertrauensvolle Beziehung zu Payne und den anderen Führungspersonen von der Tele auf. Im November verließ ich die Kampagne und übergab die Verhandlungsführung an den Organizing-Direktor bei **PASNAP**, Mark Warshaw. Als ich den Pflegekräften mitteilte, dass ich gehen würde, wurden sie zu Unrecht nervös. Ich wusste zu diesem Zeitpunkt, dass ihnen bereits klar war, sie würden gewinnen und hatten ihr Ziel fast schon erreicht. Sie hatten genügend Selbstvertrauen entwickelt, sodass ich als eine lediglich taktische Beraterin in einem harten Machtkampf zwischen ihnen und ihrem Arbeitgeber mich nun anderen Aufgaben zuwenden konnte.

Als Anfang Dezember 2016 die Abstimmung zu einem richtigen Streik anstand, um die Klinikleitung zu den von den Pfleger:innen geforderten Veränderungen zu bewegen, nahm Payne an dieser Abstimmung nicht nur teil, sondern führte sie mit an. Gerade als Donald Trump zum US-Präsidenten gewählt worden war und die Klinikleitung wieder Morgenluft witterte, wurden ausgerechnet die zuvor so gewerkschaftsfeindlichen Pfleger:innen der Telemetriestation zu zentralen Akteuren bei der Durchsetzung eines großartigen ersten Tarifvertrags im Einstein-Krankenhaus. Die Beschäftigten hatten es geschafft, durch ihre unbezahlte, ehrenamtliche, beteiligungsstarke, offene Verhandlungsführung eine unbeugsame Solidarität aufzubauen.

Während der letzten 18 Stunden der Rund-um-die-Uhr-Verhandlungen im Anschluss an den Streik »bin ich überhaupt nicht mehr weggegangen«, erzählte Payne. »Ich konnte nicht gehen. Ich bin für gerechte Bezahlung, und ich konnte es der Klinikleitung nicht durchgehen lassen, dass sie uns keine faire Gehaltserhöhung gewähren wollte.« Miller, die mittlerweile nur noch im Duo mit Payne auftrat, berichtete mir: »Ich sagte den Leuten ständig, wie faszinierend dieser Prozess bis zum Ende war, mit 18-Stunden-Tagen und Kolleg:innen, die sagten: ›Ich gehe hier nicht weg. Ich werde genau hier sitzenbleiben bis zum bitteren Ende.« Ich erinnere mich an den Moment, als es endlich vorbei war, dieser letzte Tag, als wir erhebliche Lohnsteigerungen durchsetzten und auch noch weitere kleinere Siege erzielten. Im Grunde haben wir einen großen Sieg

errungen, da der Arbeitgeber eigentlich gar keine Zugeständnisse machen wollte. Wir waren so ausgebrannt. Und dann ging ich nach Hause und dachte: »Oh, mein Gott. Ich kann nicht glauben, dass dieser ganze Scheiß wirklich passiert ist.« Ich habe sogar geheult, als ich nach Hause fuhr, richtig geheult.«

Als Payne die Verhandlungen an jenem letzten 18-Stunden-Tag verließ, schrieb sie an das schwarze Brett: »Danke, Jesus.« Und am 23. Dezember, dem Tag, an dem die Beschäftigten über die Annahme des Verhandlungsergebnisses abstimmten, schickte sie Kelly eine Textnachricht. Er zeigte sie mir, und ich gebe sie mit Paynes Erlaubnis hier vollständig wieder: »Hey Patrick. Ich wollte dir persönlich danken für all die Arbeit und die Zeit, die du in diesen Tarifvertrag gesteckt hast. Bis ganz zum Schluss habe ich nicht wirklich daran geglaubt, dass unser allererster Vertrag so gut werden könnte. Ich weiß selbst, dass ihr es mit mir nicht immer leicht hattet. Ich bin sehr stark in meinen Überzeugungen. Dasselbe gilt für meine ganze Station, die Telemetriestation. Es war für mich und die Kolleg:innen anfangs sehr schwer zu verdauen, dass die Gewerkschaft in unsere Station hineingelangt war. Ich glaubte einfach nicht an den ganzen Prozess. Als ich heute früh aufgewacht bin, habe ich gemerkt, dass wir gemeinsam tatsächlich stärker sind. Und gemeinsam können wir in diesem Beruf so viel erreichen. Danke dafür, dass du einer der führenden Organizer:innen warst und dazu beigetragen hast, die Sache bis zum Ende zu bringen. Wir haben jetzt eine echte Stimme und einen verdammt guten Tarifvertrag!!! Genieß den Urlaub mit deiner Familie, ich bin mir sicher, sie hat dich vermisst!«

Neulich habe ich Payne gefragt, was sie in fünf Jahren sagen würde, wenn sie jemand aus einem unorganisierten Krankenhaus nach ihrer Meinung zu Gewerkschaften fragen würde. Sie dachte ein paar Sekunden nach und antwortete dann: »Ich würde jemandem, die oder der eine Gewerkschaft braucht, sagen, dass sie geduldig und bereit sein müssen, für das zu kämpfen, woran sie glauben, und dass sie für alle Beschäftigten im Krankenhaus kämpfen müssen, da man keine Gewerkschaft haben und gleichzeitig egoistisch sein kann. Es geht nicht um ich, ich, ich. Es geht nicht um dich, sondern um die Menschen, um die gesamte Gesellschaft.«

Wie Payne in ihrer vorweihnachtlichen Nachricht an Kelly schrieb, glaubte sie zunächst nicht an die Gewerkschaft — und auch nachdem sie ihre Meinung geändert und all ihre Kolleg:innen auf der Station davon überzeugt hatte, dass sie die Gewerkschaft unterstützen sollten, blie-

ben noch Zweifel. Aber sie hatte verstanden: Wenn die Telemetriestation ihre Position zum Aufbau einer starken Gewerkschaft nicht geändert hätte, dann hätten die Kolleg:innen und auch sie selbst auch keinen Tarifvertrag erreicht, der ihre Lebensbedingungen deutlich verbesserte. Dass Payne zur Anführerin der Streikabstimmung auf einer Station wurde, die mit 100 Prozent zustimmte, nachdem sie zuvor an der Spitze der Anti-Gewerkschaftskampagne gestanden hatte, macht deutlich, wie die Handlungsfähigkeit von Beschäftigten erreicht werden kann: Durch die Identifikation von Führungspersonen und Strukturtests zur Stärkung der demokratischen Partizipation.

—

Dieses Beispiel aus dem wirklichen Leben, in einem ansonsten für die US-Arbeiter:innenklasse ziemlich desaströsen Jahr, veranschaulicht, dass Beschäftigte nach wie vor auf ganzer Linie gewinnen und selbst die größten Hindernisse überwinden können. Und es macht deutlich, dass auch Beschäftigte in heutzutage immer wichtiger werdenden Sektoren und Wachstumsbranchen wie dem Dienstleistungsbereich, in Schulen, Universitäten, Krankenhäusern und dem gesamten Gesundheitssystem nach wie vor über große Macht verfügen.

Es gibt noch immer viele Beschäftigtengruppen, die die Waffe des Streiks nicht annähernd so wirkungsvoll einsetzen können, zum Beispiel dort, wo es viele Niedriglohnarbeiter:innen gibt, die leicht ersetzbar sind, in kleinen Lebensmittelgeschäften oder ähnlichen Bereichen. Aber das war auch schon vor 100 Jahren so. Der Schlüssel zum Wiederaufbau der Stärke der Arbeiter:innenklasse liegt in der Strategie: auf welchen Beschäftigten der Schwerpunkt liegen sollte, warum, wann, wo und wie. Heute sind es gerade auch die weiblichen Beschäftigten in den Dienstleistungssektoren unserer Wirtschaft — also jenen Sektoren, die besonders unter den Angriffen von Unternehmensberatungen, Hedgefonds und den Investoren der Wall Street zu leiden haben, die die Bereiche Bildung und Gesundheit auspressen und Schüler:innen, Studierende und Patient:innen in Profitquellen verwandeln —, die der Gier der Konzerne die Stirn bieten können. Sie bauen kaputte Gewerkschaften wieder auf, wie die Lehrer:innen in West Virginia (siehe Kapitel 1), oder sorgen für das Entstehen neuer Gewerkschaften, wie die Pflegekräfte im Einstein Medical Center sowie die Krankenpfleger:innen und MTAs in einem halben Dutzend weiterer Krankenhäuser in Philadelphia.

Die Stärkung von demokratischen Gewerkschaften in strategisch wichtigen Branchen, in denen es viele schwer zu ersetzende Beschäftigte gibt, die zudem aufgrund ihrer Arbeit für das Gemeinwohl eine hohe Anerkennung erfahren, ist eine politische Entscheidung der Beschäftigten.

**Wie man
Gewerk
Kapitel 6
erinnern**

eine
schaft von
nd auf

ent Die Lehrer:innen
von Los Angeles

Erinnern wir uns an all die guten Lehrer:innen, die wir selbst oder unsere Kinder mal hatten — die wirklich guten. Lehrer:innen, die Schüler:innen motivierten, mehr über ein Thema zu lernen und gern ihre Hausaufgaben zu machen. Solche, deren Schüler:innen nach der Schule aufgeregt erzählten, was sie an diesem Tag gelernt haben. Und vor allem Lehrer:innen, die Schüler:innen ermutigten und ihnen ermöglichten, mehr als nur gute Noten zu erreichen, ihre Neugierde weckten und ihnen halfen, das Beste aus sich herauszuholen, ihnen also Begeisterung für lebenslanges Lernen mitgaben.

Es waren solche Lehrer:innen, die in Los Angeles beschlossen, ihre Gewerkschaft von innen heraus zu erneuern. Sie stellten die Wahlliste »Union Power« auf, kandidierten für Gewerkschaftsämter und gewannen bei den Wahlen im Jahr 2014 alle Spitzenpositionen. Mit dem Neuaufbau wollten sie eine nachhaltige Stärkung ihrer Interessenvertretung erreichen. Dazu stellten sie Hauptamtliche in Vollzeit ein, die bereits erfolgreich Streiks durchgeführt hatten.

Aber wieso mussten sich die Lehrer:innen in Los Angeles überhaupt auf Streiks vorbereiten — in einem Staat wie Kalifornien, einer Hochburg der Demokratischen Partei? Ganz einfach: Weil die Demokraten inzwischen eine konzernfreundliche Politik der Schulprivatisierung verfolgten und damit die Gewerkschaften der Lehrer:innen frontal angriffen. Arne Duncan, der erste Bildungsminister unter Präsident Barack Obama, machte die Schulprivatisierung zum Programm der Demokratischen Partei — was eine völlige Kehrtwende bedeutete, denn die Partei hatte sich bisher immer für eine qualitativ hochwertige öffentliche Bildung für alle Kinder starkgemacht. Die Demokraten gingen damit auf Konfrontationskurs mit einem großen Teil ihrer eigenen Wähler:innenbasis, den US-Gewerkschaften. Sie unterschieden sich in dieser Frage kaum mehr von den Republikanern.

Doch nach vier Jahren engagierter, entschlossener und schwieriger Arbeit und nach einem äußerst harten Kampf konnten die in der zweitgrößten Lehrer:innengewerkschaft des Landes, der **United Teachers Los Angeles (UTLA)**, organisierten Beschäftigten einen großartigen Tarifvertrag durchsetzen, der zugleich das Überleben der öffentlichen Bildung in Los Angeles garantierte. Ihr Erfolg in einem so vielfältigen Schulbezirk wie Los Angeles, bei dem es ihnen gelang, 34.000 Beschäftigte zu vereinen, strahlte auch auf den Rest des Landes aus. Dieses inspirierende Beispiel aus der Praxis möchte ich im Folgenden schildern.

Bereits im Jahr 1970 hatten sich verschiedene, bisher konkurrierende Lehrer:innengewerkschaften zu den **United Teachers Los Angeles (UTLA)** zusammengeschlossen. Dadurch ist die UTLA heute Teil der nationalen Dachorganisationen American Federation of Teachers (AFT) und National Education Association (NEA). Die AFT war schon immer Teil der **AFL-CIO** – im Unterschied zur NEA, die zahlenmäßig die größte Arbeitnehmer:innenorganisation der USA ist und Tarifrrechte besitzt, aber sich eher als Berufsverband versteht. Während die AFT eher städtische Beschäftigte vertritt, kommen die Mitglieder der NEA mehrheitlich aus den Vorstädten und vom Land. Die meisten lokalen Lehrer:innengewerkschaften gehören zu der einen oder der anderen, die doppelte Zugehörigkeit der UTLA ist also ein wenig ungewöhnlich.

Die damalige Fusion geschah in Folge eines großangelegten Streiks, bei dem gewerkschaftlich organisierte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen 23 Schultage lang die Arbeit niedergelegt und in einem ersten Tarifvertrag höhere Löhne, mehr Rechte und bessere Sozialleistungen erreicht hatten. Unmittelbar nach diesem Erfolg wurden sie von rechten Gruppierungen verklagt. Mit der Begründung, dass für Lehrer:innen in Kalifornien kein Tarifrecht galt, erklärte das Gericht den Tarifvertrag in Gänze für ungültig (Beschäftigte im öffentlichen Dienst unterliegen bundesstaatlichem, nicht nationalem Recht). Die Lehrer:innen wehrten sich und führten einen Kampf um ein Gesetz auf Bundesstaatsebene, das ihnen das Recht auf Tarifverhandlungen zugestehen würde. Im Jahr 1975 wurde Jerry Brown, damals 37 Jahre alt, zum ersten Mal ins Amt des Gouverneurs gewählt und unterschrieb dieses Gesetz. Kalifornien und Los Angeles waren mit einem jungen, unverheirateten Gouverneur, dessen zeitweilige Freundin ein Rockstar war (Linda Ronstadt), und dem ersten afroamerikanischen Bürgermeister der Stadt, Tom Bradley, zu dieser Zeit ziemlich angesagt. Auch die Gewerkschaft war »hip und groovy«, und nachdem die Gesetzgebung zum Tarifrecht in trockenen Tüchern war, handelte sie für die Lehrer:innen einen ordentlichen Tarifvertrag aus.

Im Jahr 1977 lehnte sich eine konservative Gruppe gegen die »progressiven« Entwicklungen in ihrem Bundesstaat auf und sammelte genügend Unterschriften, um ein Volksbegehren auf den Weg zu bringen, in dessen Ergebnis eines der strengsten Steuervermeidungsgesetze des Landes verabschiedet wurde. Es hieß *Proposition 13* (kurz *Prop 13*) und mit ihm war es künftig Kommunen verboten, Steuern zur Finanzierung der öffentlichen Bildung zu erheben. Dadurch wurde die finanzielle Haupt-

last für das Bildungswesen von der lokalen auf die bundesstaatliche Ebene verlagert. Für die **UTLA** bedeutete dies, dass sie nun nicht mehr nur mit dem Los Angeles School Board zu tun hatte, sondern mit dem Staat Kalifornien. Und dank der *Prop 13* wurden die Mittel für die öffentliche Bildung erheblich gekürzt. In den folgenden Jahren wurden aufgrund von *Prop 13* den bundesstaatlichen und kommunalen Haushalten nicht nur weitere Mittel entzogen, sondern ein wesentlicher Teil der Einnahmen an das *Eine Prozent* umgeleitet. Die UTLA als eine einst kämpferische Gewerkschaft mit guten Tarifverträgen musste fortan widerwillig massive Kürzungen hinnehmen, die mit jedem Haushalt aufs Neue beschlossen wurden. Die öffentlichen Schulen Kaliforniens wurden dezimiert, die Schulklassen immer größer, und als schließlich die Kürzungen auch Schulkrankenschwestern, Sport- und Kunstprogramme, Beratungslehrer:innen und Schulbibliothekar:innen trafen, verloren die Lehrer:innen das Vertrauen in ihre Gewerkschaft. 31 Jahre nach Einführung der *Prop 13* kam dann die große Rezession von 2008 und der Staat Kalifornien geriet in eine noch rasantere Abwärtsspirale. Die Politiker:innen diskutierten über massive Kürzungen beim Gesundheitsprogramm Medicaid und bei den kargen Überbleibseln geförderten Wohnraums, öffentlicher Bildung und Parks — eben bei allem, was von Steuergeldern abhängig ist.

Dann aber ging endlich ein Bündnis aus Gewerkschaften und Community-Organisationen, das vom langjährigen Organizer Anthony Thigpenn angeführt wurde, daran, sich den verheerenden Auswirkungen der *Prop 13* auf Kalifornien entgegenzustellen. 2011 sammelte das Bündnis zusammen mit den Gewerkschaften im Bildungs- und Gesundheitswesen Unterschriften für eine Gesetzesinitiative zur Einführung einer Steuer, damit die vielen in Kalifornien ansässigen Millionäre endlich wieder einen gerechten Anteil zur Bewältigung der gesellschaftlichen Aufgaben übernehmen. Im Jahr 2012 setzte das Bündnis dann die Annahme einer Proposition 30 durch. Mit der *Prop 30* konnte der Staat Kalifornien im sechstgrößten Wirtschaftsraum der Welt nun Milliarden an Kürzungen rückgängig machen, und es wurden sogar genügend Mittel verfügbar, um einen Notfallfonds für schlechte Zeiten anzulegen. Thigpenn berichtet: »Damals, 2012, wurde landläufig angenommen, dass wir keine neue Besteuerung einführen könnten. Es gibt dieses Narrativ, dass Amerikaner:innen gegen Steuern seien, doch wir belehrten die Expert:innen eines Besseren. Wenn wir Leuten zeigen können, dass jahrzehntelange Steuersenkungen zum Zerfall der Schulen ihrer Kinder, zum Mangel an

bezahlbaren Wohnungen oder einer miserablen Gesundheitsversorgung führen, dann stimmen sie eben auch dafür, dass Konzerne wieder Steuern zahlen müssen.«

Thigpenn und sein Team arbeiteten in Los Angeles Hand in Hand mit einer großen Gruppe von klugen, motivierten Basisaktivist:innen unter den Lehrer:innen der Stadt. Die erfolgreiche Einführung der Prop30-Millionärssteuer motivierte Lehrer:innen, ihre Unzufriedenheit mit der kraftlosen Führung ihrer Gewerkschaft in eigene Kandidaturen umzusetzen, um ihre Organisation neu aufzubauen. Die progressiv gesinnten Leute, die 2014 kandidierten, waren allesamt langjährige Lehrkräfte mit vielfältigen Erfahrungen. Alex Caputo-Pearl, der auf Platz eins der »Union Power«-Liste stand, hatte 22 Jahre Unterrichtserfahrung auf dem Buckel, war mit dem L.A. Academic English Mastery Program ausgezeichnet worden und hat sich schon immer für kommunalpolitische Anliegen in der Stadt engagiert. Zu Beginn seiner Lehrerkarriere arbeitete er neben seinem Job mehr als 25 Stunden pro Woche als ehrenamtlicher Community-Organizer. Nicht zuletzt aufgrund der dort gesammelten Erfahrungen beschlossen er und seine Kolleg:innen, die Eltern in ihre Organizing-Arbeit einzubinden. Und er führte schließlich eine in ethnischer wie geschlechtlicher Hinsicht ausgewogene Wahlliste von sieben Lehrer:innen zum Sieg.

Die Kampagne von »Union Power« basierte auf einem Programm für den Wiederaufbau der Gewerkschaft, das Caputo-Pearl 2014 offensiv vertrat: »Bei unserer Kampagne ging es ausdrücklich darum, dass wir eine auf Organizing ausgerichtete Gewerkschaft brauchten. Diesem Punkt verliehen wir Nachdruck: Wir kündigten an, eine Organizing-Abteilung zu schaffen, die es in unserer Gewerkschaft zuvor nicht gab. Und wir würden im Falle unseres Wahlsieges eine:n Organizing-Direktor:in einstellen, damit es an jeder Schule ein hohes Maß an Engagement, also eine starke Beteiligung der Mitglieder, gibt. Zweitens würden wir einen Eltern-Community-Organizing-Zweig mit Hauptamtlichen schaffen, die Erfahrung in der Arbeit mit Eltern hatten. Drittens kündigten wir an, eine Recherche-Abteilung zu gründen — ebenfalls neu für die UTLA —, um die Bezirkshaushalte genauer analysieren und alle schmutzigen Details über die Privatisierer herausfinden zu können. Obwohl die UTLA schon immer Öffentlichkeitsarbeit machte, wollten wir viertens schließlich eine Kommunikationsabteilung aufbauen, die proaktiv an einer eigenen Erzählung arbeitet und nicht nur darauf wartet, dass jemand von der Presse anruft.« Caputo-Pearl und die anderen sechs gewählten Lehrer:innen wurden für

die Dauer ihrer dreijährigen Amtszeit vom Unterricht freigestellt und arbeiteten fortan hauptamtlich als Gewerkschafter:innen. Im April 2014 gewählt hatten sie bereits zum Herbst des Jahres mehrere Mitarbeiter:innen eingestellt, unter anderem zwei Women of Color. Cami George, eine Afroamerikanerin, hatte seit 15 Jahren vor allem in Grundschulen in Los Angeles unterrichtet und bereits seit 2008 in verschiedenen Funktionen für die Gewerkschaft gearbeitet. Jollene Levid, eine Philippina-Amerikanerin, sammelte über 16 Jahre lang Erfahrungen als gewerkschaftliche Vollzeit-Organizerin vor allem mit weiblichen Beschäftigten im Gesundheitswesen. Sie hatte auch als Sozialarbeiterin in den Schulen von L.A. gearbeitet. Nun unterstützte sie die neue Gewerkschaftsführung beim Organizing, da »die Lehrer:innen hier zu 70 Prozent Frauen sind. Die Wertschätzung von Frauenarbeit ist für die Entscheidung, wo ich meine Energie hineinstecke, immer ausschlaggebend gewesen.«

Vervollständigt wurde das Dreiergespann in der brandneuen Organizing-Abteilung durch einen Organizer, der vor allem Streikerfahrung mitbrachte: Brian McNamara. Auch er hatte mit Beschäftigten im Gesundheitsbereich gearbeitet, und zwar in einer der stärksten Gewerkschaften Kaliforniens, bevor er als Organizing-Direktor zum Team kam. Die gewählten Vorsitzenden der Lehrer:innengewerkschaft hatten die Latte für die drei Organizer:innen ziemlich hochgelegt: Sie sollten eine Gewerkschaft aufbauen, die die gesamte Mitgliedschaft einbindet — also 34.000 Lehrer:innen an 900 Schulen in einer Region, in der 30 Millionen Menschen leben.

Die Lehrer:innen hatten also mit erfolgreichen Streiks erfahrene Hauptamtliche bei der Gewerkschaft eingestellt. Denn seit 1989 hatte es keinen Lehrerstreik mehr in L.A. gegeben. Wie anders hätten die Lehrer:innen sonst lernen können, wie man sich auf einen Streik vorbereitet? Seminare mit dem Titel »Wie man den Arbeitgeber durch einen Streik in die Knie zwingt — eine Einführung« gibt es an den Unis nicht. Die progressiven Lehrkräfte wie Caputo-Pearl haben über zwei Jahrzehnte das Kaputtsparen des öffentlichen Schulsystems miterlebt. Er und viele andere Pädagog:innen in L.A. mussten mit ansehen, wie ihre Gewerkschaft in eine Tarifrunde nach der anderen gegangen war, ohne je etwas Vorzeigbares auszuhandeln, wenn sie nicht gar mit einem schlechteren Ergebnis zurückkehren mussten. Sie hatten die Machtstruktur verstanden und sahen den dramatischen Aufstieg der privaten Schulen und damit verbunden von Kräften, die der Lehrer:innengewerkschaft und dem öffentlichen

Bildungswesen feindlich gesonnen waren. Insofern war ihnen klar, dass eine Kurskorrektur nur mit kämpferischen Aktionen zu erreichen war.

Über die folgenden Jahre schafften es die erfahrenen Hauptamtlichen durch enge Zusammenarbeit mit der entschlossenen Führung der Lehrer:innen, die gesamte Gewerkschaft von Grund auf zu erneuern, obwohl die neugewählte Gewerkschaftsspitze eine Tarifaueinandersetzung erbe, die seit drei Jahren stagnierte und bei der es keine Strategie und keine Einbeziehung der Basis gab. Zudem hatten die Lehrer:innen in L.A. aufgrund der permanenten Haushaltskürzungen bereits seit 2006 keine Gehaltserhöhung mehr bekommen. Die Gewerkschaftsführer:innen wussten, dass sie zunächst diesen Tarifvertrag zum Abschluss bringen und dabei zumindest eine Gehaltserhöhung erreichen mussten.

Caputo-Pearl und das neugewählte Team bauten die Organizing-Abteilung systematisch auf und wollten so schnell wie irgend möglich jede einzelne Betriebsgruppe an allen 900 Schulstandorten aufsuchen, um für den Wiederaufbau einer kämpferischen Gewerkschaft zu werben. Die Betriebsgruppen sind die kleinste Organisationseinheit innerhalb der Gewerkschaft, es gibt sie im Prinzip an jeder Schule. Allerdings waren offensichtlich seit Jahrzehnten kein:e gewählte:n Funktionär:innen oder Hauptamtliche mehr an den Schulen gewesen – wenn überhaupt jemals.

Der frisch eingestellte Organizer Brian McNamara hatte vom ersten Tag an einen festen Plan: »Zunächst wollten wir eine akkurate Erfassung aller Beschäftigten erstellen (also eine detaillierte Liste aller 34.000 Lehrer:innen, nach Schulen sortiert) und sicherstellen, dass es an jeder Schule eine:n Betriebsgruppensprecher:in gab. Bei der Rekrutierung dieser Sprecher:innen wollten wir sichergehen, dass es natürliche Führungspersonen waren, nicht einfach Leute, die aus irgendwelchen Gründen diesen Posten besetzen wollten. Als nächstes sollten kleinere Aktionen entwickelt werden, damit diese Führungspersonen sich in ihre Rolle einfinden konnten. Wir beabsichtigten damit auch, eine Reihe systematischer Strukturtests zu initiieren, damit die Betriebsgruppensprecher:innen Listen von Lehrer:innen an ihrer Schule erhielten und einzuschätzen lernten, wer für Aktionen zu gewinnen war. Dies sollte mit grundlegenden Anliegen beginnen, wie einer Petition für die Tarifforderungen, sich beim nächsten Mal vielleicht zu einem Protest vor der Schule steigern, und dann weiter bis hin zu einer Demonstration oder Kundgebung. Dafür sollten sich Leute schon im Vorfeld eintragen, mit denen wir in der Folge weitere Gespräche führen konnten, damit sie ihre Zusagen auch ernst-

nahmen und tatsächlich mitmachten.« Um all die vielen Informationen zu verarbeiten, stellte die **UTLA** Grace Regullano ein, die völlig neue Datenverarbeitungssysteme entwickelte.

Im Herbst 2014 arbeiteten die neugewählten Lehrer:innen und ihr wachsender Mitarbeiter:innenstab intensiv an einer Einigung in der seit 2011 andauernden Tarifrunde und führten einen ersten Strukturtest durch, dem über die nächsten vier Jahre viele weitere folgen sollten. Er bestand in einer handschriftlichen Teilnahmeerklärung zu einer ersten Kundgebung der Gewerkschaft. Der zweite Strukturtest waren dann die eigentlichen Kundgebungen an den jeweiligen Schulstandorten. So konnten die aktiven Lehrer:innen und Organizer:innen feststellen, welche Sprecher:innen der Betriebsgruppen tatsächlich auch Kolleg:innen, die unterschrieben hatten, zu den Kundgebungen mitbrachten. Denn darum geht es bei Strukturtests: Wer ist in der Lage, andere zu konkreten Aktionen zu bewegen?

Es war keine Überraschung, dass die ersten Kundgebungen eher klein ausfielen. Wenn der Tarifvertrag von 2011 endlich erfolgreich unter Dach und Fach gebracht werden sollte, müsste es noch größere Aktionen geben. Schließlich wurde für Februar 2015 zu einer großen, stadtweiten Kundgebung aufgerufen, die den laufenden Tarifverhandlungen Nachdruck verleihen sollte. Das geschah im Vorfeld mit einer »Commitment-Karte«, einem etwa handgroßen Kärtchen, auf dem die 34.000 Lehrer:innen gefragt wurden, ob sie im Februar an einer stadtweiten Kundgebung und an weiteren Protesten an den Schulstandorten teilnehmen würden. Außerdem wurde Folgendes abgefragt: Würden sie Eltern über den seit vier Jahren ausgelaufenen und derzeit verhandelten Tarifvertrag informieren? Würden sie die nächste Lehrer:innenkonferenz an ihrer Schule boykottieren (und ihrer jeweiligen Schulleitung so zeigen, dass sich die Gewerkschaft gerade wandelte)? Würden sie gegen die anstehenden Pflichtprüfungen für Schüler:innen protestieren? Und, am allerwichtigsten: Wären sie bereit zu streiken?

Schon die Verteilung der Commitment-Karten und erst recht die Kundgebung im Februar stellten Eskalationsschritte für die geplante Auseinandersetzung dar, zumal die letzte Frage nach der Bereitschaft zum Streik den Beschäftigten schon lange nicht mehr gestellt worden war. Jede dieser Aktionen half dem Führungsteam zu erfahren, mit wem sie rechnen konnten und ob die bestehenden Führungspersonen effektiv an

der Basis arbeiteten. Anderenfalls mussten neue gesucht oder ein gezieltes Organizing-Training angeboten werden. Am 26. Februar, dem Tag der stadtweiten Kundgebung und nur vier Monate nach Beginn des neuen Organizing-Programms, erschienen 15.000 Lehrer:innen im Grand Park vor dem Rathaus von Los Angeles. Eine so große Kundgebung hatte es seit dem Streik von 1989 nicht mehr gegeben! Und die Wirkung blieb nicht aus, die ins Stocken geratenen Tarifverhandlungen wurden wieder aufgenommen und heraus kam eine 10-prozentige Gehaltserhöhung. Damit hatte die neugewählte »Union Power«-Wahlliste und das neue Organizing-Team zugleich eine, wenn auch kurze, Verschnaufpause erreicht.

Die 10-prozentige Gehaltssteigerung war wichtig, denn sie bewies der Mitgliedschaft, dass die neue Orientierung der Gewerkschaft tatsächlich funktionierte. Dieser Erfolg im Nachgang der Großkundgebung gab der Gewerkschaftsführung Zeit und Raum, um sich neu zu sortieren und die nächsten Schritte anzugehen, unter anderem die Einstellung von Recherche- und Kommunikations-Mitarbeiter:innen und den Aufbau eines Eltern-Bündnisses in den Stadtteilen. Denn im Sommer 2015 wurde immer klarer, dass es noch viel größerer Anstrengung bedurfte, um die Abwärts-spirale der öffentlichen Bildung in Los Angeles nicht nur zu stoppen, sondern sogar umzukehren. Die lange überfällige Gehaltserhöhung war schon ein Erfolg, aber es musste noch deutlich mehr Stärke entwickelt werden, um die jahrzehntelangen Kürzungen in so gut wie allen Bereichen der schulischen Bildung und der Ausstattung von Schulen zu kompensieren.

Im Juli startete der gewählte Vorstand zusammen mit den Betriebsgruppensprecher:innen der Gewerkschaft die Kampagne »Build the Future, Fund the Fight« (»Die Zukunft aufbauen und den Kampf finanziell unterstützen«), mit der die 34.000 Lehrer:innen gebeten wurden, ihre Gewerkschaftsbeiträge zu erhöhen. Und zu Beginn des Schuljahres im Herbst 2015 folgte ein nächster Strukturtest: eine Unterschriftensammlung, in der die Unterzeichnenden dem »Build the Future, Fund the Fight«-Plan zustimmten. Die Botschaft, die die Gewerkschaftsführung an die Lehrer:innen aussandte, war eindeutig: »Die Schulverwaltung versucht, das gesamte öffentliche Bildungssystem in Los Angeles zu privatisieren. Ihr könntet dem entgegentreten und mit neuer Stärke in die Verhandlungen gehen, wenn ihr der Beitragserhöhung zustimmt und damit der Schulverwaltung signalisiert, dass die Lehrer:innen kampfbereit sind.«

Im Februar 2016 nahmen mehr als die Hälfte der Lehrer:innen an der Abstimmung teil, 83 Prozent stimmten für die Beitragserhöhung

und den Aufbau einer schlagkräftigen Gewerkschaft. Das geschah gerade rechtzeitig, denn es stand eine neue Verhandlungsrunde bevor, bei der es um die Krankenversicherung und die Gesundheitsversorgung ging. Neben den Lehrer:innen beschäftigte die Schulbehörde Hausmeister:innen, Mensabeschäftigte, Busfahrer:innen und Verwaltungsangestellte. Um tatsächlich wirksam über die Gesundheitsversorgung verhandeln zu können, mussten auch diese für ein Bündnis und einen Kampf um gemeinsame Forderungen gewonnen werden. Die Verhandlungen über die Gesundheitsversorgung nahmen den Großteil des Jahres 2016 ein und dauerten bis ins Frühjahr 2017. Zudem stand Anfang 2017 für die Lehrer:innen die nächste Tarifrunde bevor, in die auch die Eltern und Schüler:innen systematisch durch Anhörungen über ihre Wünsche und Vorstellungen eingebunden werden sollten.

Die Lehrer:innen waren dank der Erfolge bei den Verhandlungen über die Gesundheitsversorgung mit dem Wiederaufbau ihrer Gewerkschaft eigentlich auf einem guten Weg, als sie mit einem Showdown konfrontiert wurden, den sie nicht hatten kommen sehen. Im Frühjahr 2017 fanden die Wahlen für die kommunale Schulverwaltung statt, deren Ergebnis die Gewerkschaft in einen Schockzustand versetzte. Mit Unterstützung des Silicon Valley, der Wall Street und geldgieriger Bauinvestoren waren alle Hebel in Bewegung gesetzt worden, um die Mehrheit der Sitze in der Schulbehörde mit Befürworter:innen der privat geführten **Charter Schools** zu besetzen. Die Lehrer:innen hatten nicht geahnt, dass die privatisierungsaffinen Unterstützer:innen der Charter Schools das Wachstum der Gewerkschaft sehr genau verfolgt hatten. Sie wussten, dass es eine neu ausgerichtete Lehrer:innengewerkschaft gab, die die Zunahme der Charter Schools mit allen Mitteln verhindern wollte.

Die Pro-Charter-School-Kräfte hatten mit 9,7 Millionen Dollar keine Kosten gescheut, um die Privatisierungspläne voranzutreiben. Die *Los Angeles Times* titelte: »Wie die Wahl zum L.A. School Board die teuerste in der US-Geschichte wurde.« Allein der schwerreiche Netflix-Gründer, Facebook-Vorstand und Demokrat Reed Hastings hatte zwischen September 2016 und der Wahl insgesamt sieben Millionen Dollar an die California Charter School Association Advocates gespendet und damit die Wahl zur Schulbehörde, dem School Board, entscheidend beeinflusst. Nach der Niederlage jener Kandidat:innen, die für öffentliche Bildung eintraten, machte sich unter den Lehrer:innen von Los Angeles zunächst verständ-

licherweise eine depressive Stimmung breit, die bis zum Feiertagswochenende des Memorial Day (dem letzten Montag im Mai jedes Jahres) 2017 anhielt. Um aus dieser wieder herauszukommen, traf sich die Gewerkschaftsspitze der **UTLA** in der unterrichtsfreien Zeit des Sommers 2017, um eine Strategie zu entwickeln, wie sie mit dem nun entschieden gewerkschaftsfeindlich eingestellten School Board weiterverhandeln sollte. Sie berief ein Tarif-Aktionsteam ein und rekrutierte weitere Führungspersonen aus den Schulen, die gemeinsam mit den Betriebsgruppensprecher:innen daran arbeiteten, alle 900 Standorte auf die nächste Auseinandersetzung vorzubereiten.

Im Herbst hielten sie Kundgebungen ab, die halfen, die Forderungen zur Gesundheitsversorgung im Januar 2018 durchzusetzen. Diese Verhandlungen waren ein großer Erfolg: Trotz der zweijährigen Bemühungen des School Boards, die Leistungen zu verringern und die Zuzahlungen zu erhöhen, schaffte es die Gewerkschaft, den bisherigen Standard der Gesundheitsleistungen zu halten. Da die Verhandlungen erst kurz vor den Weihnachtsferien beendet wurden, entschied sich die UTLA, noch auszuarbeitende Details erst nach den Ferien abstimmen zu lassen. Als dann Anfang 2018 die Gewerkschaft die vorgeschlagene Einigung detailliert aufschrieb und den 34.000 Lehrer:innen zur Abstimmung vorlegte, malten die nationalen Medien gerade ein düsteres Bild zur Zukunft der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst. Hintergrund war eine anstehende Verhandlung vor dem obersten Gericht insbesondere zu der Frage, ob landesweit jedes Mitglied einer Gewerkschaft im öffentlichen Sektor die Mitgliedschaft ein weiteres Mal durch eine Unterschrift bestätigen müsse. Das Oberste Gericht verhandelt solche Fälle üblicherweise zu Beginn einer Sitzungsperiode Anfang Oktober und entscheidet dann zum Ende dieser Periode Ende Juni oder Anfang Juli des Folgejahres. Die taktisch versierte UTLA realisierte allerdings, dass sich ihr damit eine günstige Gelegenheit bot, und startete zeitgleich mit der Abstimmung über die Gesundheitsversorgung eine Kampagne mit dem Titel »All In«. Mit dieser Kampagne forderte die UTLA jede:n Lehrer:in dazu auf, neue Beitrittsformulare zu unterschreiben, und war damit erfolgreich: Innerhalb nur weniger Tage unterschrieben mehr als 20.000 Mitglieder der Gewerkschaft die neuen Mitgliedskarten, die den erwarteten Restriktionen durch den Obersten Gerichtshof bereits Rechnung trugen.

Nach dem Erfolg der »All-In«-Kampagne wollte die UTLA-Führung diesen Schwung nutzen und verteilte Ende März eine Art Bereitschafts-

erklärung an die 34.000 Lehrer:innen, in der sie ankreuzen sollten, an welchen der folgenden Aktionen sie teilnehmen würden:

- × 19. April: Aktionstag an den Schulstandorten
- × Mai: Boykott der Lehrerkonferenzen
- × 24. Mai: Stadtweite Kundgebung in Downtown L.A.
- × September: Streikabstimmung (wenn nötig)

Zur gleichen Zeit musste die Gewerkschaft eine nächste Hiobsbotschaft verarbeiten. Die neugewählte privatisierungsfreundliche Spitze der Schulbehörde, die durch die lehrer:innenfeindlichen, konzernhörigen Demokraten aus dem Silicon Valley unterstützt wurde, stellte neue hauptamtliche Verwaltungsbeamte ein und setzte mit Austin Beutner einen ehemaligen Hedgefonds-Manager, der Null Erfahrungen im Bildungssektor hatte, an die Spitze der Geschäftsführung. Außerdem war er ein weißer Mann, der nun einen Schulbezirk leiten sollte, dessen Schüler:innen, Eltern und Lehrkräfte überwiegend People of Color und Einwander:innen sind. Gleich in den ersten beiden Monaten seiner Amtszeit legte Beutner einen Bericht vor, der die bezeichnende Überschrift »Harte Entscheidungen« hatte. Darin behauptete er unter anderem, dass die Lehrer:innen von L.A. überbezahlt und ihre Sozialleistungen zu großzügig seien. Das musste in einer Stadt, in der viele Vollerwerbstätige in Autos leben und in Sporteinrichtungen duschen gehen müssen, weil sie sich die hohen Mieten nicht leisten können, als Verhöhnung zahlloser Menschen erscheinen. Und das alles zu einem Zeitpunkt, als die Demokratische Partei die landesweiten Zwischenwahlen von 2018 vor allem im Greater Los Angeles County gewinnen wollte, zugleich aber im Verbund mit den Großspender:innen der Partei die Lehrer:innengewerkschaft — die größte Wähler:innengruppe der Demokraten in Los Angeles — mit solchen Behauptungen beleidigte.

Mit dem ehemaligen Hedgefonds-Manager Beutner als Verhandlungsführer für das School Board kamen die Tarifverhandlungen im Juli 2018 nicht nur vollends zum Erliegen, sondern die Schulbehörde drohte auch damit, die Gewerkschaft wegen »unfairer Praktiken« anzuklagen. Ein Grundsatz der vielen Bestimmungen des schikanösen US-Arbeitsrechts besagt, dass Arbeitgeber:innen zwar mit Gewerkschaften verhandeln müssen, allerdings nur über Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen, die als »vorgeschriebene Themen« gelten. Das Arbeitsrecht kennt auch noch

»zulässige Themen«, über die der Arbeitgeber aber nur verhandeln muss, wenn er dies wünscht oder die Gewerkschaft stark genug ist, sie durchzusetzen. In Los Angeles wurden Themen wie Grünflächen an Schulen, die Regulierung der **Charter Schools** und das System der Pflichtprüfungen, alles wichtige Fragen für die Lehrer:innen und Eltern, als »zulässige« statt als »vorgeschriebene« Verhandlungsthemen betrachtet.

Jede:r halbwegs erfahrene Verhandlungsführer:in erkennt an der Sprache der Anwält:innen der Arbeitgebenden, wenn sie die Gewerkschaft vor Gericht zerrén wollen: »Wenn diese Forderung nicht zurückgezogen wird, dann sehen wir uns vor Gericht.« Die Lehrer:innen von L.A. verstanden die unterschweligen Drohungen seitens der Verhandlungsführer:innen des Arbeitgebers sehr genau und entschieden sich, die Themen, die von der Gegenseite leicht als nur »zulässige Themen« interpretiert werden könnten, von der Liste der Tarifforderungen zu streichen: Grünflächen, den Rechtshilfefonds für Immigrant:innen sowie die Beschränkungen für die Charter Schools. Die Gewerkschaftsaktivist:innen mussten also den Mitgliedern und dem Eltern-Community-Bündnis erklären, warum sie zentrale Forderungen aus den Verhandlungen strichen, und zwar bevor der Arbeitgeber seine Version dazu verbreitete. Denn das neue Team der Schulverwaltung war bereits eifrig damit beschäftigt, die Lehrer:innen gegeneinander und gegen die Community auszuspielen und Beutner öffentlich verkünden zu lassen, die Gewerkschaft wäre »nun endlich zur Vernunft gekommen« und hätte ihre Forderungen zurückgenommen.

Glücklicherweise hatten die Lehrer:innen zu diesem Zeitpunkt bereits an allen 900 Schulstandorten starke *Betriebsstrukturen* aufgebaut. So konnten sie unter den Kolleg:innen an jeder Schule einen Dialog zwischen Lehrer:innen, Eltern und Organizer:innen organisieren und, noch wichtiger, direkte *Aktionen* durchführen, um in nur wenigen Tagen zehntausenden von Lehrer:innen und Eltern zu erklären, warum jahrelang Forderungen wie die Schaffung von Grünflächen an Schulen von der Forderungsliste entfernt worden waren. Allerdings war es Sommer und die Schulen geschlossen. Aber da die Ergebnisse vorausgegangener Strukturtests gezeigt hatten, dass eine Mehrheit der Lehrer:innen sich aktiv in der Gewerkschaft engagierte, setzte die Führung auf eine neue Strategie, die sie jedoch nicht schriftlich fixierte, um keine Klagen des Arbeitgebers zu riskieren. Man konnte zum Beispiel nicht in Flugblättern schreiben: »Hey, keine Sorge, wir werden diese Forderung später wieder aufgreifen.« Aber jede der populären Forderungen könnte wieder Gegenstand von Verhand-

lungen werden, wenn die Lehrer:innen dafür streiken und die Eltern und Schüler:innen sie unterstützen würden. Dann entstünde eine völlig neue Machtkonstellation. Dieses Vorgehen basierte auf dem systematischen Einsatz von Strukturtests, nicht auf Wunschdenken.

Obwohl die Lehrer:innen also auf die »zulässigen« Themen verzichteten, gab der Verhandlungsführer Beutner in den Tarifverhandlungen kein Stück nach. Vielmehr erneuerte er gegenüber den Medien seine Behauptung, Lehrer:innen seien eine überbezahlte, zu großzügig behandelte und faule Beschäftigtengruppe. Seine Weigerung, die Tarifverhandlungen ernst zu nehmen, ließ den Lehrer:innen keine andere Wahl, als die Planungen für eine Streikabstimmung voranzutreiben, denn sie hatten langsam die Schnauze voll von diesem Schulbezirksleiter, der mit Bildung nichts zu tun hatte und ein erklärter Gegner eines öffentlichen Schulsystems war.

Nicht ein:e einzige:r der Lehrer:innen, die ich im Laufe der Streikabstimmung interviewte, sah die Frage der Bezahlung als das größte Problem an. Und jede:r von ihnen, die ich fragte: »Würdest du auch streiken, wenn die Schulverwaltung zwar eure Gehaltsforderungen akzeptiert, aber auf sonst keine Forderungen eingeht?«, antwortete mit einem dezidierten »Ja«. Zu den wichtigsten sonstigen Forderungen gehörte die Streichung eines Paragraphen in ihrem gegenwärtigen Tarifvertrag, der ein Lehrer:in-Schüler:innen-Verhältnis von bis zu 1:46 vorsah. Also eine Lehrkraft sollte bis zu 46 Schüler:innen unterrichten. Dazu sagte Brandon Abraham, ein Englischlehrer mit 18 Jahren Berufserfahrung: »Als ich im Jahr 1999 zu unterrichten begann, unterrichtete ich 20 Schüler:innen. Nach all den Kürzungen haben wir heute nicht einmal mehr Schulbibliothekar:innen. Sie kürzen und kürzen die grundlegenden Angebote, die Schüler:innen zum Lernen brauchen. Gute Arbeit zu leisten, ist schon unter normalen Bedingungen schwer genug, aber wenn diese so verschlechtert werden, wird es immer schwieriger, die Schüler:innen zu motivieren. Immer häufiger wechseln gute Lehrer:innen den Beruf, weil die Bedingungen so schlecht geworden sind.«

Vom 23. bis 30. August stimmten die Lehrer:innen an allen Schulstandorten ab und dokumentierten täglich, wie viele Kolleg:innen an der geheimen Urabstimmung teilgenommen hatten, weil diese Information eine wichtige Voraussetzung für die weitere Planung des Streiks war. Von den 34.000 Lehrkräften beteiligten sich 84 Prozent an der Abstimmung, und 98 Prozent von diesen autorisierten einen Streik, »wenn nötig«.

Die Strukturtests der UTLA

Alle hier dargestellten Strukturtests wurden von Angesicht zu Angesicht und händisch an über 900 Schulstandorten durchgeführt. Umgesetzt wurden sie von Führungspersonen unter den Lehrer:innen mit Unterstützung hauptamtlicher Organizer:innen. Jeder Einzelschritt hilft der Führung der Kampagne einzuschätzen, wo es gut läuft und wo noch Schwachstellen sind. So können die anstehenden Aufgaben entsprechend priorisiert werden.

November 2014

Regionale Kundgebungen im Zuge der Verhandlungen über den 2011 ausgelaufenen Tarifvertrag

Verwendung einer »Ich werde teilnehmen«-Erklärung in den Wochen vor kleineren Kundgebungen, die als Vorbereitung der ersten stadtweiten Kundgebung Anfang 2015 durchgeführt wurden. Anlass waren die ausstehenden Tarifverhandlungen für den 2011 ausgelaufenen Vertrag, den die neue UTLA-Führung geerbt hatte; die vorherige Führung hatte darüber bereits drei Jahre lang ergebnislos verhandelt.

Januar 2015

Vorbereitungen für die stadtweite »Stand Up«-Kundgebung im Februar 2015, um den Forderungen nach einem neuen Tarifvertrag Nachdruck zu verleihen

Verwendung einer »Selbstverpflichtungskarte« (Campaign Commitment Card), auf der man ankreuzen konnte, an welchen Aktionen man teilnehmen würde: Mahnwachen und Kundgebungen an Schulstandorten; Netzwerkarbeit mit den Eltern; Teilnahme an einer Kundgebung im Stadtzentrum im Februar 2015; der Boykott von Lehrerkonferenzen; Protest gegen Pflichtprüfungen; und — falls nötig — Streik.



Die Strukturtests der UTLA

Februar 2015

»Stand Up«-Kundebungen im Grand Park (im Zentrum von L.A.), Beteiligung aus dem gesamten Schulbezirk
15.000 Gewerkschaftsmitglieder nehmen teil und machen sie zur größten Gewerkschaftsaktion seit dem Streik 1989.

Die Lehrer:innen erringen einen ersten Sieg: Sie erhalten eine 10-prozentige Gehaltssteigerung (die erste Erhöhung seit zehn Jahren), erreichen einen neuen Tarifabschluss (anstelle des 2011 ausgelaufenen Vertrages) und demonstrieren damit, dass ihre neuen Organizing-Methoden funktionieren.

Herbst 2015

Start der Kampagne »Build the Future, Fund the Fight« (»Baut die Zukunft – finanziert den Kampf«)
Mehr als die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder unterschreiben eine Petition, in der sie klarmachen, dass sie einer Erhöhung der Mitgliedsbeiträge zustimmen werden, ausgedrückt in dem Slogan *Build the Future, Fund the Fight*.

Februar 2016

Gewerkschaftsweite Abstimmung über die Erhöhung der Mitgliedsbeiträge

Eine Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder nimmt an der Abstimmung teil; 83 Prozent von ihnen stimmen mit »Ja«. Bei den meisten Gewerkschaftsabstimmungen ist es wie bei den Wahlen und Abstimmungen in den USA insgesamt: Nur eine Minderheit beteiligt sich. Doch der **UTLA** war es ernst mit der innergewerkschaftlichen Demokratie. Als sie der Mitgliedschaft diese wichtige Frage zur Abstimmung vorlegte, nahm über die Hälfte der Mitgliedschaft teil.

→

Die Strukturtests der UTLA

Herbst 2017

Kundgebungen an einzelnen Schulstandorten für bessere Gesundheitsleistungen

Die Verhandlungen über Gesundheitsvorsorge und medizinische Leistungen fanden parallel zu den allgemeinen Tarifverhandlungen in Zusammenarbeit mit einem Bündnis aus mehreren Gewerkschaften im Zuständigkeitsbereich der Schulbehörde von L.A. statt, da pädagogisches wie nichtpädagogisches Personal gleichermaßen von einer besseren Gesundheitsvorsorge profitiert.

Februar 2018

Start der »All In«-Kampagne und Urabstimmung über die Annahme der Verhandlungsergebnisse zur Gesundheitsvorsorge

Da die Gewerkschaft bereits absehen konnte, dass die Rechte einen Rechtsstreit vor dem Obersten Gerichtshof für sich entscheiden würde, plante sie voraus und ließ alle Mitglieder neue Beitrittsformulare unterschreiben, die die Angaben, die das Gericht einfordern würde, bereits enthielten.

April 2018

Start der »4-Fragen«-Petition

In dieser Petition wurden die Mitglieder gebeten, ihre Teilnahme an vier konkreten Aktionen per Kreuzchen und Unterschrift zu erklären.

Mai 2018

»All-In for Respect«-Kundgebung im Stadtzentrum (Grand Park)

12.000 Gewerkschaftsmitglieder beteiligen sich an der Demonstration.

August 2018

Streikabstimmung

84 Prozent der Mitglieder nahmen an der Abstimmung teil, davon stimmen 98 Prozent mit »Ja« zum Streik.

Herbst 2018

»Ich werde streiken«-Petition

Mehr als 75 Prozent der Mitglieder unterschreiben die Petition.

Trotz der überwältigenden Beteiligung bei der Urabstimmung zu Beginn des Schuljahres 2018/19 — das allein hätte der Schulverwaltung schon signalisieren müssen, dass eine Tarifeinigung ratsam wäre — weigerten sich Austin Beutner und seine Freunde von der Wall Street weiterhin, bei den Verhandlungen ein vernünftiges Angebot vorzulegen. Ende September steigerte die Schulverwaltung ihre negative Haltung noch und ließ Gruppen mit irreführenden Namen wie »Elternrevolution« — in Wirklichkeit handelte es sich bei diesen um Tarnorganisationen des Charter School Verbandes — Pressekonferenzen veranstalten, auf denen sie forderten, die Lehrer:innen sollten unterrichten statt »mehr Geld« zu fordern. Dem trat die **UTLA** mit einer Aktion entgegen und machte so die Betriebsgruppensprecher:innen fit, wie sie die Unterstützung durch die Eltern und umliegenden Stadtteile organisieren konnten. Sie setzte dafür ein Formular ein, das ganz im Sinne eines erfolgreichen Organizings die Vernetzung der Lehrer:innen mit einer breiteren Community abbildete.

Im Oktober 2018 zog die Schulbehörde vor ein ordentliches Gericht und strengte mehrere Unterlassungsklagen gegen die Lehrer:innen an. Eine davon bezog sich auf die Sonderpädagog:innen: Diese sollten nicht streiken dürfen, da sich dies schädlich auf die Schüler:innen auswirken würde, obwohl jede:r wusste, dass gerade die Schüler:innen mit erhöhtem Förderungsbedarf durch die jahrelangen Kürzungen geschädigt wurden. Die Verwaltung unterschätzte offensichtlich noch immer die Solidarität innerhalb der Beschäftigten, denn als Reaktion auf die Unterlassungsklage gingen die Sonderpädagog:innen gemeinsam mit den Eltern ihrer Schüler:innen vor die Presse und erklärten: »Wenn das School Board sich auch nur ansatzweise um die Schüler:innen mit erhöhtem Förderbedarf sorgen würde, dann gäbe es gar keine Notwendigkeit für einen Streik. Denn dann gäbe es längst mehr Mittel für die Lehrkräfte, die sich um diese Kinder kümmern!« Jeder Vorstoß der Schulverwaltung zielte darauf ab, die Proteste der Lehrer:innen zu entschärfen und zu unterlaufen. Wir erinnern an die Strategie der »Aussichtslosigkeit«, mit der den Leuten suggeriert werden soll, trotz ihrer Bemühungen werde sich niemals irgendetwas ändern. Obwohl Beutners Taktik den Streik tatsächlich um ein paar Monate verzögerte, erwiesen sich die vier Jahre des systematischen Gewerkschaftsaufbaus durch die Lehrer:innen und ihre Unterstützer:innen als wesentlich nachhaltiger, als es sich der Bürgermeister, die lokalen Politiker:innen oder das Team der Schulverwaltung hätten vorstellen können.

Umfrage zum Community-Engagement

Die Unterstützung durch die Organisationen, religiösen Institutionen und andere Verbände oder Vereine in der lokalen Community für die Verbesserungen, für die wir in unseren Schulen kämpfen, ist ein entscheidendes Element unserer Kampagne. Bitte nimm dir ein paar Minuten Zeit, um die Organisationen/Vereine aufzulisten, an denen du beteiligt bist oder mit denen du zu tun hast:

Vorname: _____ Nachname: _____

Beschäftigten-Nr.: _____ Schule/Betriebsgruppe: _____

Telefon: _____

Bitte nenne alle Organisationen, in denen du aktiv bist oder zu denen du in Beziehung stehst. Dazu zählen gewerkschaftliche, religiöse, Bildungs-, Frauen-, Rentner:innen-, Jugend-, Vereins-, Nachbarschafts-, Dienstleistungs-, Eltern- sowie ethnische, berufliche, politische und Community-basierte Organisationen und Initiativen.

Name der oder des Organisation/Verbands/Vereins:	Art der Organisation:	Deine Position in oder Beziehung zu der Organisation:

Die Lehrkräfte hatten im August einen Streik — »wenn nötig« — autorisiert. Dem School Board gelang es mit den bekannten rechtlichen Taktikspielchen und Unterlassungsklagen den ganzen Herbst über, ihn zu verhindern. Die Strategen der Arbeitgeber sehen jede Tarifauseinandersetzung als Zermürbungskrieg: Sie denken, je länger sie den Prozess aufhalten, desto eher würden immer mehr Leute frustriert aufgeben. Und sie beziehen das Wetter als Faktor mit ein: Ein Streik Anfang Oktober findet (zumindest in Kalifornien) bei bestem Wetter statt, während der kalifornische Winter vor allem kühlen Regen bringt. Ihre Verzögerungstaktik führte dazu, dass erst Anfang Januar die Gerichte alle Klagen der Schulverwaltung abgewiesen hatten, und erst dann der Weg für den Streik der Lehrer:innen frei war.

Er begann am Montagmorgen, den 14. Januar 2019, als die Lehrer:innen vor ihren Schulen mit Schildern Streikposten bezogen. Superintendent Beutner antwortete gleich am ersten Tag in einer Pressemitteilung mit einer dreisten Lüge: Es hätten sich gerade einmal 3.500 Lehrer:innen am Streik beteiligt, während der Rest zur Arbeit in den Schulen erschienen sei. Er hatte sich um 31.000 verzählt. Ab dem späten Vormittag der ersten drei Streiktage gingen die Lehrer:innen dann zu dem Park, der das Rathaus von Los Angeles umgibt. Das Wetter hatten sie allerdings ganz und gar nicht auf ihrer Seite, es regnete während der gesamten Streikwoche; die ganze Region erlebte die stärksten Niederschläge seit Jahren. Und doch nahmen an jedem dieser ersten Tage jeweils 60.000 Menschen an den Demonstrationen und Kundgebungen teil, also auch viele Eltern und Schüler:innen. Dies waren Eltern, die von der Lehrer:innengewerkschaft und ihren Bündnispartner wie Reclaim Our Schools LA (ROSLA) seit 2017 einbezogen und über ihre Forderungen und Anliegen aufgeklärt worden waren. Es waren Eltern wie Jsane Tyler, die sagte: »Zum ersten Mal überhaupt wurden die Eltern von der Gewerkschaft als gleichberechtigte Partner:innen angesehen. Wir konnten nicht nur teilnehmen, sondern wurden auch nachdrücklich ermutigt, uns bei der Strategieentwicklung, den Aktionsaufrufen, darunter zu diesem Streik, und bei den Entscheidungen insgesamt einzubringen. Eltern, Schüler:innen und Lehrer:innen arbeiteten perfekt zusammen, um den Schüler:innen ein Recht auf eine anständige Bildung zu ermöglichen, ohne dabei kriminalisiert zu werden und ohne sich mit Teilzugeständnissen zufriedenzugeben. Die Gewerkschaft der Lehrer:innen lud uns ein, Teil eines Kampfes für ein Schulmodell zu werden, das den Schüler:innen eine wirkliche Chance auf Erfolg

bietet! Das ist echtes Empowerment der Community und wir setzten in der Tat eine Bewegung für die Rückeroberung der Schulen und Wiederengewinnung unserer Stimmen in Gang!«

Andere Eltern, die an den Demonstrationen teilnahmen, brachten Ähnliches zum Ausdruck, so Jazmin Garcia, deren Tochter auf die City Terra Grundschule ging: »Der Streik vermittelt uns so ein Gefühl von Stärke, weil Eltern, Schüler:innen und Lehrer:innen gemeinsam auf der Straße sind. Wir alle fanden es wichtig, sowohl für die Rechte der Beschäftigten als auch um die Ressourcen für unsere Schulen zu kämpfen. Für mich persönlich ist es wichtig, meiner Tochter zu zeigen, wie man Protest auf die Straße trägt. Es ist für uns beide wichtig, dass wir gemeinsam in Aktion treten. Es ist für meine Tochter wichtig, die Erfahrung eines Streiks zu machen; sie hat darüber gelesen, jetzt ist sie Teil davon. Es war eine Erfahrung, die uns stark gemacht hat.«

Die Medien und die politische Führung der Stadt erkannten schnell, was es bedeutete, dass Lehrer:innen und Eltern solidarisch im strömenden Regen zusammen standen oder sogar tanzten. Als am vierten Streiktag Zehntausende im erbarmungslos niederprasselnden Regen vor dem Rathaus tanzten und Protestchöre skandierten, hatten der Bürgermeister und die gesamte politische Führung von Los Angeles begriffen, dass sie etwas unternehmen mussten. Sie bestellten sowohl die Gewerkschaftsführung als auch die Spitze der Schulbehörde ins Rathaus, um eine Lösung zu finden, damit die 600.000 Schüler:innen wieder zur Schule gingen.

Sobald die Spitzenvertreter gemeinsam in einem Raum waren — der Bürgermeister der zweitgrößten Stadt der USA, der Gewerkschaftspräsident und der Ex-Hedgefonds Manager und nunmehrige Schulbezirksleiter — schlugen Beutner und Bürgermeister Eric Garcetti vor, die Verhandlung auf zentrale Fragen wie die des Gehalts zu begrenzen. Doch Caputo-Pearl machte deutlich: Um den Streik zu beenden, müssten auch die Themen verhandelt werden, die die Lehrer:innen im Sommer und Herbst aufgrund der Androhung von Unterlassungsklagen zurückziehen mussten. Bingo! Das besonnene Verhalten der Gewerkschaftsführung, nur »vorgeschriebene« Verhandlungsthemen in den Forderungskatalog aufzunehmen, um Klagen zu vermeiden, zahlte sich nun aus. Der Streik hatte beim Arbeitgeber und der gesamten politischen Elite der Stadt und des L.A. County so viel Druck erzeugt, dass sich selbst politische Akteure wie der Bürgermeister der zweitgrößten Stadt der USA und der Gouverneur der sechstgrößten Volkswirtschaft weltweit einschalten muss-

ten, um einen widerspenstigen Arbeitgeber zum Einlenken zu bewegen. Doch die Lehrer:innen hatten genügend Stärke aufgebaut und Organisationsmacht bewiesen, dass die zu verhandelnden Themen sogar noch ausgeweitet wurden.

—

Um 6 Uhr früh am Martin Luther King Day, dem nationalen Gedenk- und Feiertag in Erinnerung an den 1968 ermordeten Martin Luther King, der seit 1986 an jedem dritten Montag im Januar begangen wird und ein dreitägiges freies Wochenende ermöglicht, in der 22. Stunde eines 24-stündigen Verhandlungsmarathons zwischen der Gewerkschaft der Lehrer:innen und der Geschäftsführung des Schulbezirks Los Angeles, hatten die Lehrer:innen schließlich ihren Tarifvertrag in der Tasche. Dieser enthielt unter anderem ausführliche Bestimmungen in einem Programm namens *Green Spaces Pilot Program* zu Forderungen, auf die die Lehrer:innen aufgrund der Klageandrohungen noch »verzichtet« hatten. In diesen hieß es: »Der Schulbezirk Los Angeles ruft eine Task Force für Grünflächen ins Leben, an der Vertreter:innen des LAUSD, der UTLA (der Gewerkschaft) und der Stadt Los Angeles mitwirken. Der Schulbezirk wird mit der UTLA, der Stadt Los Angeles und dem Los Angeles County zusammenarbeiten, um das größtmögliche Ausmaß an Grünflächen für die körperliche Betätigung von Schüler:innen zu gewährleisten. Der Arbeitsplan dieser Task Force soll festlegen, dass die Möglichkeit der Bereitstellung/Schaffung von Grünflächen anhand der nachfolgenden Prioritätenfolge untersucht wird:

- × Für Schulen, an denen es keine bestehenden Grünflächen gibt und die sich nicht in der Nähe öffentlicher Parks befinden.
- × Für Schulen, an denen es keine bestehenden Grünflächen gibt.
- × Für Schulen, an denen es kleinere Grünflächen gibt und die sich in einem Stadtteil befinden, wo es nur begrenzt oder gar keinen Zugang zu Parks und Freizeitanlagen gibt.«

Für diesen Erfolg — übrigens ganz im Sinne eines *Green New Deals* — hatte die UTLA hart und klug gekämpft und die nötige Stärke aufgebaut für einen guten Tarifvertrag, der nicht nur den Lehrer:innen, sondern der gesamten Community zugutekam. Ausschlaggebend war laut Caputo-Pearl der Streik: »Uns war klar, dass sie unseren umfangreichen For-

derungen für die gesamte Community — darunter der Schaffung von Grünflächen und dem Hilfsfonds für Immigrant:innen, einer erheblichen Aufstockung der Mittel für Schulschwester:innen und Beratungslehrer:innen oder unserer wichtigsten Forderung nach einer Verringerung der Klassengrößen — niemals zustimmen würden, solange wir nicht streikten und die Eltern nicht solidarisch hinter uns und diesen Forderungen standen.«

Der Streik dauerte sechs Schultage. Die lokalen Politiker:innen hatten den Sieg der Charter School-Befürworter:innen bei den Wahlen zum School Board 2017 falsch interpretiert und glaubten, dass es in der Community wenig bis keine Unterstützung für öffentliche Bildungsinstitutionen gab. Sie hatten gedacht, die Eltern würden sich auf die Seite des School Board schlagen und könnten *gegen* die Lehrer:innen in Stellung gebracht werden, denn in der Tat sind Eltern ein entscheidender Faktor bei Auseinandersetzungen im Bildungswesen. Aber das School Board hatte sich gewaltig geirrt.

Wegen der Weigerung des Arbeitgebers, das Thema der Grünflächen überhaupt zu verhandeln, bedurfte die Durchsetzung der Forderung der Lehrer:innen, dass Schüler:innen in ihren Pausen Zugang zu Rasenflächen haben sollten, der vollen Wucht des Streiks. Zugleich sah der Tarifvertrag vor, dass der Schulbezirk die angeblich provisorischen Gebäude entfernen müsse, die seit Jahrzehnten auf den Grundstücken der städtischen Schulen gestanden hatten. Dass hässliche fensterlose Bauten so lange überlebt hatten, war eine Folge der Kürzungen und der nicht vorgenommenen Investitionen im amerikanischen Schulsystem. Die Bungalows waren dermaßen heruntergekommen, dass der Bürgermeister von Los Angeles, Eric Garcetti, während der Verhandlungen scherzte, die Stadt könne dem Schulbezirk einige abkaufen und als Notunterkünfte für Obdachlose verwenden, aber die Stadt hätte sich dagegen entschieden, weil solche Bruchbuden selbst Obdachlosen nicht zuzumuten waren. Halten wir fest: Sogenannte Bungalows, beziehungsweise Container, die als unangemessene Alternative für die Unterbringung von Leuten galten, die sonst im Regen oder neben Ratten schlafen mussten, waren immer noch gut genug für arme Kinder aus Geringverdienerfamilien.

Die Bedeutung der Vereinbarung ging weit über die Nutzung von Grünflächen zum Spielen und die Abschaffung völlig unangemessener Lernräume hinaus. Sie stellte zugleich einen Schutz gegen die weitere Privatisierung der 900 öffentlichen Schulen im Bezirk dar. Heute wer-

den Schüler:innen wieder in Gebäuden unterrichtet, in denen es funktionierende Heizungen und Fenster gibt, die zum Lüften geöffnet werden können und sogar Jalousien gegen die Sonne haben. Damit wurden auch öffentliche Schulen wieder attraktiver gegenüber den privat betriebenen und mit Steuermitteln finanzierten **Charter Schools**.

Da sich die mediale Berichterstattung während des Streiks hauptsächlich auf die Frage der Gehälter konzentrierte, blieb ein wenig unberichtet, dass es bei dem Streik letztlich um die Zukunft des öffentlichen Bildungswesens ging. Lehrer:innen und Eltern hatten es gemeinsam geschafft, dass 900 staatliche Schulen nicht nach den Vorstellungen von finanziell obszön gut ausgestatteten, privatisierungsfreundlichen und gewerkschaftsfeindlichen Milliardären handeln müssen. Und sie führten auch das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom Juni 2018 ad absurdum, indem sie eine starke, streikfähige Gewerkschaft aufbauten, die von ihren Mitgliedern kontrolliert wurde.

Die meisten von uns lernen am besten, wenn wir handeln und die Erfahrung von Veränderung machen: »Learning by Doing«. Die Lehrer:innen von Los Angeles lieferten ein Lehrstück darüber, wie man eine Gewerkschaft erneuert, viele verschiedene Gruppen wie lateinamerikanische Lehrer:innen, afroamerikanische oder weiße Gewerkschaftsmitglieder zusammenbringt und gewählte Politiker:innen dazu bringt, ihrer Verantwortung gegenüber ihrer Wähler:innenbasis gerecht zu werden. Vor allem aber, wie man trotz einer denkbar ungünstigen Ausgangssituation kämpfen und gewinnen kann.

Starke
Gewerkschaften
stärken
Demokratie

**schaffen
ken die
kratie!**

Kapitel 7

»Wenn der Streik abgeschafft wird, ist es so, als ob das Konzept der Lohnarbeit abgeschafft wird. Im Unterschied zu Sklavenarbeit besteht der Kern der Lohnarbeit darin, dass man sich weigern kann zu arbeiten, wenn die Bedingungen zu unerträglich werden.«

John Steuben, Strike Strategy, 1950

Als ich auf dem Höhepunkt des Finanzbooms während der wilden 1990er Jahre zu einem Einsatz nach Stamford, Connecticut (ein Neuengland-Bundesstaat im äußersten Nordosten der USA), geschickt wurde, wurde ich durch diese Erfahrung endgültig von einer Umwelt-Aktivistin zu einer gewerkschaftlichen Organizerin. Der Neoliberalismus befand sich auf seinem Höhepunkt, Bill Clinton und Tony Blair brachten zu Ende, was Ronald Reagan und Margaret Thatcher angefangen hatten: die Auflösung des gesellschaftlichen Zusammenhalts durch eine weitere Demontage der Gewerkschaften. Sie ließen Union Busting hip und cool aussehen. Clinton war jung, tanzte zu Fleetwood Mac und spielte bei seiner Amtseinführung Saxofon. Als der jugendlich aussehende Blair 1997 seine Siegesrede begann, grinste er und sagte: »Wir sind heute die Partei des Volkes ... egal, was Menschen für einen Hintergrund, einen Glauben oder eine Hautfarbe haben, die Menschen sind heute hinter *New Labour* vereint.« Anders als ihre Vorgänger umgaben sich beide mit klugen People of Color und starken Frauen, die gegen bestehende Barrieren ankämpften.

Allerdings war der Zusatz »New«, den Blair dem Namen seiner Partei hinzufügte, dasselbe »Neu«, das auch Bill Clinton bei den Demokraten einführte. Sie etablierten damit in ihren Parteien Programme und verabschiedeten politische Maßnahmen, die überhaupt nicht im Interesse von lohnabhängigen Frauen und People of Color waren, sondern ihnen schaden: Sie reduzierten die Steuern für Reiche, bremsten umweltpolitische und arbeitsrechtliche Regulierungen durch Freihandelsabkommen aus, erklärten die Pensionen für Lehrer:innen und andere öffentliche Beschäftigte für nicht länger tragbar und riefen das Ende von »Big Government« aus. Auch wenn sie eine Handvoll Frauen und People of Color in einige Spitzenämter beförderten, um eine neue Durchlässigkeit zu signalisieren, mussten Diversität und Empowerment ohne die Berücksichtigung der Faktoren Klasse und Gewerkschaften verpuffen und konnten letztlich keine grundlegenden Veränderungen bewirken. Da aber viele Repräsentanten der Gewerkschaften nach wie vor weiß und männlich waren, schien Vielen der »neue« Kapitalismus tatsächlich attraktiver als die vermeintlich »alten« Gewerkschaften.

Die Stadt Stamford und das sie umgebende Fairfield County, jene Region im Süden von Connecticut, in der ich damals zusammen mit vier klug agierenden Gewerkschaften einen Kampf gegen die Macht von Konzernen und Superreichen führen durfte, sind ein gutes Beispiel für die hinter diesen Vorstellungen liegenden gesellschaftlichen Veränderungen.

Stamford war einst ein blühender Industriestandort gewesen, vor allem entlang der Küste der Long Island-Meerenge hatten sich große Rüstungsunternehmen und Zuliefererbranchen angesiedelt. Im Jahr 1946 waren die Gewerkschaften dort so stark gewesen, dass sie einen Generalstreik organisieren konnten. In den 1990er Jahren waren die Gewerkschaften dagegen entweder aus der Region ganz verschwunden oder nahezu bedeutungslos und völlig ineffektiv geworden.

Die Provinzmetropolen in Neuengland waren wohlhabende Klein- und Vorstädte mit hübschen grünen Vorgärten und einem expandierenden Finanzsektor. Wenn er einen guten Tag hatte, machte der ehrgeizige Bürgermeister von Stamford, Dannel Malloy, den Gewerkschaften Zugeständnisse, die allermeiste Zeit war er ihnen gegenüber jedoch feindlich eingestellt und betrieb Union Busting. Er war als junge Demokratische Parteigröße während der Regierungszeit von Bill Clinton in einer Gegend sozialisiert worden, in der die Gewerkschaften Jahrzehnte zuvor mit den Fabriken der Region verschwunden waren. Gewerkschaftsmitglieder waren kein wichtiger Faktor für seine Wahl zum Bürgermeister. Diversität und Aktienoptionen waren angesagt, die Gewerkschaften im Niedergang begriffen.

So oder ähnlich jedenfalls hätte es Malloy bei den vielen Auseinandersetzungen in seiner Amtszeit immer formuliert. Aber von einem »Niedergang« insgesamt konnte in Wahrheit keine Rede sein, denn in einem Betrieb nach dem anderen, durch einen Streik nach dem anderen erneuerten Beschäftigte ihre Gewerkschaften von Grund auf – und zwar im Gesundheitsbereich, bei Immobilienfirmen und in den Krankenhäusern. Sie gewannen schließlich 31 von 32 NLRB-beaufsichtigten gewerkschaftlichen **Anerkennungswahlen**, erkämpften erstmalig Tarifverträge, setzten fortschrittliche politische Kandidaturen durch und führten eine große Kampagne gegen einen rassistischen Gentrifizierungsplan zum Erfolg, der als »Modernisierung« verkauft wurde. Wir warnten Malloy, dass er lernen müsste, die Interessen der werktätigen Bevölkerung zu berücksichtigen, wenn er erfolgreich Politik machen wolle. Inzwischen waren tausende People of Color in die Gewerkschaft eingetreten, die in Sozialwohnungen lebten, die Malloy abreißen lassen wollte. Am Ende musste Malloy bereits 1999 die Erfahrung machen, dass die *nicht-reichen* Frauen und People of Color im Dienstleistungssektor selbst unter den denkbar schlechtesten Voraussetzungen und trotz massiver gewerkschaftsfeindlicher Angriffe in der Lage sind, streikbereite Gewerkschaften aufzubauen, sich mit ih-

ren weißen Kolleg:innen zu verbünden und ihre Kämpfe auch zu gewinnen. Eine Lektion, die 20 Jahre später auch School Superintendent Beutner und Bürgermeister Garcetti in Los Angeles lernen mussten.

Als dieses Buch 2019 in den USA erschien, lag die offizielle Arbeitslosigkeit dort bei angeblich nur noch 3,7 Prozent und die Medien feierten den 100. Monat des Beschäftigungsanstiegs. Doch die optimistischen Wirtschaftsprognosen verdecken die wahren Zustände im Land: 60 Prozent der Amerikaner:innen haben nicht nur keine Ersparnisse, sondern Schulden. Der Finanzcrash von 2008 vernichtete die Altersvorsorge von Millionen von Menschen, entwertete die Hypotheken vieler, die ein Eigenheim besaßen, und führte zu massiven Entlassungen und zum Anstieg der Arbeitslosigkeit. Der Crash war kein Versehen, sondern das Ergebnis bewusster Entscheidungen von Wall-Street-Bankern und der Wirtschaftselite. Sie hatten ihre Lobbymacht eingesetzt und sich die Unterstützung der politischen Akteur:innen in Washington für eine Senkung der Kreditstandards auf »low doc loans« (*Darlehen, bei denen Kreditnehmer ihre Einkommenssituation nicht dokumentieren müssen*) gesichert. So waren Fusionen von kommerziellen und Investitionsbanken möglich geworden, ohne dass die gesellschaftspolitischen Folgen auch nur bedacht worden wären.

Selbst wenn Menschen im Zuge der Immobilienkrise ihre Häuser nicht verloren, konnten sie sie nicht mehr zu akzeptablen Preisen verkaufen und einfach umziehen, wenn Firmen wie General Motors nach Werksschließungen und Entlassungen im Jahr 2019 einigen wenigen Beschäftigten Jobs in anderen Bundesstaaten anboten. Ähnlich beim Amazon-Konzern, der Ende April 2019 vielen Beschäftigten mitteilte, dass die Waren- und Versandzentren, in denen sie arbeiteten, in Kürze wegen Renovierung geschlossen würden, und ihnen Jobs in anderen Bundesstaaten anbot. Viele Jobs in der »New Economy« werden weit weg von den ehemaligen Industriezentren, in denen die Beschäftigten am härtesten von der durch politische Entscheidungen verursachten Arbeitslosigkeit bzw. von der »Globalisierung« betroffen sind, geschaffen. Für Beschäftigte, die wegen der Immobilienkrise nicht mit ihren Familien umziehen können, bedeutet das die Trennung von ihren Angehörigen. Und das führt zu sozialen Verwerfungen, für die die Reichen nichts zahlen wollen: Immer mehr Beschäftigte müssen in ihren Autos leben. Ja, es ist zum viel zu wenig skandalisierten Normalfall geworden, dass immer mehr Arbeiter:innen in den USA in ihren Autos leben. So viel zum Amerikanischen Traum.

Das ist schon schlimm genug, aber es kommt noch schlimmer. Dieselbe Deregulierung der Banken und Finanzinstitute, die dazu führte, dass Familien ihre Häuser verloren, führt nun dazu, dass diese Menschen auch noch ihre Autos verlieren. Nach Angaben der Federal Reserve Bank of New York stieg die Zahl derjenigen, die mit den Ratenzahlungen für ihre Autokredite mehr als 90 Tage im Rückstand waren, im Januar 2019 auf die Rekordhöhe von sieben Millionen US-Amerikaner:innen. Die Journalistin der *Washington Post*, Heather Long, schrieb: »Die Kreditrate für das Auto ist üblicherweise die erste Zahlung, die Menschen im Monat leisten, weil sie ohne Fahrzeug gar nicht erst zur Arbeit fahren können, und weil man immer noch im Auto schlafen kann, wenn alle Stricke reißen. Wenn der Zahlungsverzug für Autokredite zunimmt, ist das ein untrügliches Zeichen für die große Not von einkommensschwachen Amerikaner:innen aus Arbeiterfamilien.«

Trotz der sich von Jahr zu Jahr verschlechternden Bedingungen haben die nationalen Gewerkschaften viel zu oft dem Versprechen der Demokrat:innen vertraut, dass sie das nationale Arbeitsrecht schon in Ordnung bringen würden. Doch die Mainstream-Demokrat:innen taten es selbst dann nicht, als sie über ausreichend Sitze verfügten, um eine Reform des Arbeitsrechts umzusetzen: Carter tat es in den 1970ern nicht, auch Clinton in den 1990ern nicht, und Obama in den 2010ern auch nicht, obwohl viele einfache Beschäftigte und ihre Gewerkschaften oft übermenschliche Anstrengungen für ihre Wahl bzw. Wiederwahl unternommen hatten.

Die Ungleichheit hält nach wie vor an, weil Großkonzerne und ihre Führungsspitzen bereits das Geld besitzen, das der werktätigen Bevölkerung fehlt, und verschärft sich sogar noch immer mehr, weil sie auch weiterhin die Mittelschicht, die Arbeiter:innenklasse und den Planeten ausplündern. Es sind die CEOs und die konzernfreundlichen Demokrat:innen, die durch die Schwächung der Gewerkschaften für diese Zustände verantwortlich sind. Sie haben die Arbeiter:innenklasse — egal ob schwarz, braun, weiblich, männlich, weiß — während der vergangenen 50 Jahre im Stich gelassen. Es waren also nicht mehrheitlich die Beschäftigten Schuld daran, dass sie überhaupt nicht oder gar »gegen ihre Interessen« gewählt haben, wie liberale Kommentator:innen und Expert:innen gern fälschlicherweise behaupten. Die Verantwortlichen für die Wahl Donald Trumps saßen in jenem Flügel der Demokratischen Partei, der mit dem Silicon Valley und der Wall Street verbunden ist: Sie hat-

ten nichts gegen die so weit verbreitete Resignation vieler Beschäftigter unternommen, vor deren Hintergrund Trump 2016 die Wahlen gewinnen konnte. Viele dieser arbeitenden Menschen hatten geglaubt, dass der erste schwarze Präsident sie retten würde, so wie er die Wall Street gerettet hatte — doch das tat er nicht. Einige wenige von ihnen setzten daraufhin auf Trump, die meisten jedoch nicht. Es waren vor allem die Reichen und die Mittelschicht, die Trump wählten. Aber die meisten einfachen Arbeiter:innen hatten auch den Glauben an Hillary Clinton verloren, für die »America already great« war. Es ist eben nicht »great«, wenn man in seinem Auto lebt, wenn man sich notwendige medizinische Behandlung nicht leisten kann, oder wenn man keine Rente bekommt. Hoffnungs- und Aussichtslosigkeit ließen viele von ihnen den Wahlurnen fernbleiben.

Trump lieferte, was die Superreichen wollten: Massive Steuererleichterungen. Er lieferte, was die Konzerne wollten: Massive Steuererleichterungen *und* er schaffte derart viele von den Beschäftigten mit ihren Gewerkschaften erkämpfte Errungenschaften wieder ab, dass man gar nicht hinterher kam. Umso wichtiger ist, dass wir von jenen Beschäftigten lernen, die trotz denkbar ungünstiger Bedingungen noch immer Erfolge vorweisen können, wo Gewerkschaftsorganizer:innen und Beschäftigte auf den Aufbau betrieblicher Mehrheiten durch eine Stärkung der Beteiligung setzen.

Wie das gelingen kann, haben die Beispiele der Pfleger:innen in Philadelphia in Kapitel 5 und die Lehrer:innengewerkschaft von L.A. und ihre Streikvorbereitungen in Kapitel 6 gezeigt. In beiden Fällen investierten die Organizer:innen viel Zeit, um mit der Ermittlung der organischen Führungspersonen und mit Strukturtests die Unterstützung einer großen Mehrheit der Beschäftigten aufzubauen. So konnten sie präzise einschätzen, wer bereit war, sich trotz aller von den Arbeitgebern betriebenen Zuspitzungen an risikoreichen Aktionen zu beteiligen. Dieses Vorgehen macht den Unterschied: Man glaubt oder wünscht sich nicht nur, dass man die Unterstützung einer großen Mehrheit hat, sondern weiß es ganz genau.

Umfragen oder Tweets auf Facebook und anderes bequemes »Engagement« von zu Hause aus sind wesentlich weniger effektiv als partizipative Aktionen, in denen die Bereitschaft zum Engagement sichtbar wird. Dass in den Blasen der sozialen Medien oft der Eindruck erweckt wird, die meisten Menschen, die in ihnen als vereinzelt Individuen unterwegs sind, würden mit einem übereinstimmen, ist ein großer Trugschluss.

Deshalb setzen effektive Organizer:innen das ein, was wir » Strukturtests« nennen, also zum Beispiel die öffentlichen Petitionen, die die Lehrer:innen in Los Angeles unterzeichneten. Immer wenn Menschen sich auf diese Weise öffentlich zu ihrem Engagement bekennen, verstärkt es ihre Bereitschaft für notwendige weitere Aktionen und erhöht auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie acht Stunden vor einem Wahllokal stehen, bei starkem Schneefall oder Regen streiken oder sich den Demonstrant:innen anschließen, die ihre Wut öffentlich kundtun.

Jeder dieser Tests zeigt, wo die Einheit und Organisation stark ist oder wo Schwachstellen beseitigt werden müssen. In einer Gewerkschaftskampagne ist ein strategischer Umgang mit den problematischsten Bereichen entscheidend, denn wegen der begrenzten Ressourcen erfordern sie die meiste Aufmerksamkeit. Das bedeutet mitunter, erst einmal diejenigen ausfindig zu machen, die noch zu keinen der bisherigen Treffen gekommen sind und überhaupt nicht mit uns sprechen wollten. Mit ihnen müssen dann die besonders schwierigen Gespräche geführt werden.

Zu lernen und zu vermitteln, wie große Mehrheiten für gewerkschaftliche Erfolge aufgebaut werden können, hat neben den möglichen positiven Ergebnissen einer konkreten Kampagne noch einen weiteren Aspekt: Es wird zugleich Führungsstärke und das Wissen um die Fähigkeit zur Gestaltung von Gesellschaft und zur Durchsetzung von gesellschaftspolitischen Veränderungen herausgebildet. Nur wenn die Kolleg:innen dabei bleiben und nach ersten Erfolgen auch weiterhin Druck ausüben, können trotz der Intervention von Wirtschaftslobbyisten und Union Bustern die erforderlichen Veränderungen durchgesetzt werden. Auch wenn manche glauben, man könne die Zukunft anständigen Politiker:innen anvertrauen: Wir müssen die großen Themen wie die soziale Ungleichheit und die Klimakrise von unten aus angehen. Daher ist die Methode zum Aufbau breiter Mehrheiten bei betrieblichen Auseinandersetzungen auch wichtig für gesellschaftliche und politische Veränderungen. In den betrieblichen Auseinandersetzungen ist die Beteiligung von möglichst vielen Kolleg:innen an einer kontinuierlichen Gewerkschaftsarbeit entscheidend, um in Tarifverträgen dauerhaft eine bezahlbare Gesundheitsversorgung, eine ordentliche Kinderbetreuung, die Kontrolle der Beschäftigten über ihre Dienstpläne, gerechte Entgeltmodelle, bezahlte Elternzeit, sichere Renten und viele andere Dinge durchsetzen zu können. Die gleiche Lehre gilt auch bei der Durchsetzung gesellschaftspolitischer Veränderung: Es reicht nicht, bei Wahlen nur die Stimme in die Urne zu werfen, es muss

auch nach dem Wahltag aktiv dafür gekämpft werden, dass solch weitreichende Projekte wie ein *Green New Deal* Realität werden. Für die USA heißt das: Die Praxis der konzernfreundlichen Mainstream-Demokraten muss sich ändern, die sich darauf konzentriert, Wähler:innen zu »aktivieren« und »am Wahltag an die Urne zu treiben«, nur um sie anschließend wieder für vier Jahre in den Winterschlaf zu versetzen. Genau das hatte 2016 zu Trumps Wahlsieg geführt, der gezielt die Macht der evangelikalen Kirchen und der Schusswaffenvereinigung National Rifle Association (NRA) einsetzte, um Wähler:innen zu mobilisieren, während die Demokraten ihre Gewerkschaftsbasis Schritt für Schritt schwächten oder gar zerstörten.

Was bei erfolgreichen Gewerkschaftsorganizer:innen zum Standardrepertoire gehört, ist auch im politischen Feld gültig: Der Kampf gegen die »Aussichtslosigkeit« — also die von Union Bustern angewendete Taktik, um Menschen zu suggerieren, es werde sich eh nichts ändern — wird dann erfolgreich sein, wenn man auf gute Beispiele verweisen kann, bei denen einfache Leute trotz schwierigster Ausgangsbedingungen reale Veränderungen ihrer Lebensbedingungen erreicht haben: z. B. die Beschäftigten, die einst erst Präsident Roosevelt wählten und anschließend solange streikten, bis die politischen Entscheidungsträger:innen endlich eine Alterssicherung für arbeitende Menschen beschlossen. Auch die Gesundheitsprogramme Medicare und Medicaid wurden von organisierten Beschäftigten unter der Präsidentschaft von Lyndon B. Johnson erkämpft.

Gute Organizer:innen informieren die Gewerkschaftsmitglieder und die Beschäftigten bereits im Vorfeld von Auseinandersetzungen über all die schlimmen Dinge, die der Arbeitgeber über die Gewerkschaft sagen wird, wenn der Kampf losgeht. Sie wollen damit Spaltungen unter den Kolleg:innen vermeiden, mit denen die Milliardäre eine Polarisierung erreichen wollen. Ähnliches findet sich auch in der Politik: Wenn man der populistischen Polarisierung nicht Herr wird, werden Menschen resignieren und Politik- und Wahlverdrossenheit macht sich breit. Niemand will mehr über Wahlen sprechen, weil allein schon die Gespräche darüber schlechte Laune verursachen, wie in dem halben Jahr vor der US-Präsidentschaftswahl 2016: Im ganzen Land lagen Nachbar:innen, Freund:innen, Familie und Kolleg:innen miteinander im Streit. Die meisten Menschen erkennen nicht, wodurch solche Polarisierungen erzeugt werden. Gewerkschaftsorganizer:innen haben beständig mit Arbeitgebern zu tun, die Spaltung und Hass schüren. Um ihnen entgegenzutreten, verfügen gute Gewerkschaften — wie **PASNAP** in Kapitel 5 — zum Beispiel über Bro-

schüren mit schlaun Tipps gegen alle Union-Busting-Methoden. Aber gutes Lesematerial allein reicht nicht, nur in vertrauensvollen Gesprächen mit Kolleg:innen von Angesicht zu Angesicht können solche spaltenden Polarisierungen überwunden werden, die die Arbeitgeber mittlerweile standardmäßig zum Einsatz bringen. Dies bedeutet, dass wir auch Nachbar:innen, die Mitglieder unserer jeweiligen Glaubensgemeinschaften, Eltern am Spielfeldrand der Sportvereine unserer Kinder, Buchklubs und Nähgruppen, kurz alle Orte, an denen wir andere Leute treffen, genauso einbeziehen müssen wie die Kolleg:innen in den Betrieben.

Beschäftigte haben qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung, das Recht auf Rente, besseren Arbeitsschutz, das Geld, um ein Haus zu kaufen, sozialen Wohnungsbau und die Möglichkeit, ihre Kinder auf eine Universität zu schicken, nicht den Spenden reicher Philanthropen zu verdanken. Sie haben all dies in und mit ihren Gewerkschaften selbst erkämpft. Keine der wichtigen Errungenschaften seit den 1930ern wäre möglich gewesen, wenn die Beschäftigten keine starken Organisationen aufgebaut hätten — wie die Lehrer:innengewerkschaft von L. A., [PASNAP](#) und [UNITE HERE](#).

Gewerkschaften können nach wie vor die Stärke entwickeln, um das Leben von Menschen zu verändern, was selbst tausende Hotelbeschäftigte der Marriott-Kette deutlich machten. Im Herbst 2018 schafften sie etwas, was selbst akademische Expert:innen in Erstaunen versetzte, weil sie es für unmöglich hielten: Schlechtbezahlte, migrantische Beschäftigte, die in sogenannten geringqualifizierten Tätigkeiten schufteten, schlossen sich zu einer Gewerkschaft zusammen, bestreikten in sieben Großstädten einen multinationalen Konzern und erkämpften deutliche Verbesserungen für Hotelbeschäftigte und andere Geringverdiener:innen. Ähnlich in West Virginia im selben Jahr: Schulbusfahrer:innen und Lehrer:innen taten sich zusammen und setzten sich gegen einen dreifach republikanisch regierten, Ressourcen plündernden, von Konzernmacht dominierten Bundesstaat durch. Gewerkschaften setzen nicht nur der grassierenden Einkommensungleichheit etwas entgegen, sondern stemmen sich zugleich gegen den Niedergang der Demokratie und zeigen selbst den in dieser Hinsicht nicht immer verständnisvollen Amerikaner:innen, was Solidarität und gemeinsames Handeln erreichen kann.

Die Macht der einfachen, arbeitenden Leute kann nur durch sie selbst aufgebaut werden, indem sie mit ihren Mitteln für ihre eigenen Belange kämpfen. Sie stellen damit zugleich das Dogma des Individua-

lismus auf den Kopf und setzen stattdessen auf kollektive Intelligenz und Einfallsreichtum, bauen Solidarität auf und erkämpfen Menschenwürde. Seit den 1970er Jahren hatte der Aufstieg der »liberalen Philanthropie« mit der Vorstellung, man könne gesellschaftliche Veränderung erreichen, indem man Anwält:innen und Expert:innen mit der Vertretung der eigenen »Interessen« beauftragt, dazu beigetragen, dass die Bedeutung der Gewerkschaften zurückging, da sie als Relikt eines vergangenen Industriezeitalters angesehen wurden. Es ist an der Zeit, dass wir erkennen: Dieser Ansatz ist vollkommen gescheitert. Demokratie braucht selbstständig denkende und gemeinsam handelnde Menschen.

Progressive politische Kräfte werden stärker, wenn sie auf die Gewerkschaften sowie auf unabhängige, in der Gesellschaft verankerte Organisationen setzen und dafür eintreten, dass insbesondere die Gewerkschaften ihr gesellschaftspolitisches Mandat wahrnehmen. Auch wenn es manchen als besonders modern erscheinen mag, Gewerkschaften als im letzten Jahrhundert verhaftet und altmodisch zu denunzieren: Ohne sie und ihre Stärkung wird es keine Verbesserungen von Lebensbedingungen geben und daher auch keine mit den Kämpfen um sie verbundene emanzipatorische politische Bildung, und schon gar nicht die zur Verteidigung der Demokratie unerlässliche Solidarität und das Selbstbewusstsein der Vielen. Dass dazu auch und vor allem kollektives Handeln einschließlich Streiks gehört, dürfte in diesem Buch deutlich geworden sein. Wir müssen uns nicht von den Silicon-Valley-Fans belehren lassen, dass es uns an Innovationen fehle. Es sind gute Gewerkschaften, die uns auch unter schwierigen Bedingungen innovativ die Richtung zeigen, in die wir gehen müssen — Solidarität und gemeinsames Auftreten bleiben unerlässlich, um erfolgreich zu sein. Wir können kämpfen, und wir können gewinnen. Macht entsteht, wenn wir gemeinsame Sache machen.

**Anhang: Zur Ge
US-Gewerk**

Da sich die US-amerikanischen Gewerkschaften und das System der industriellen Beziehungen in den Vereinigten Staaten stark von den Gegebenheiten in Deutschland unterscheiden, werden im Folgenden Struktur und Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften vorgestellt und anschließend in einem Glossar die für die Lektüre dieses Buches wichtigen Organisationen und einige spezielle Begriffe kurz erläutert.

Insgesamt ist die Gewerkschaftslandschaft in den USA deutlich unübersichtlicher als in Deutschland. Gibt es hier mit dem DGB einen einzigen Dachverband, sind es in den USA seit 2005 zwei — die **AFL-CIO** und die Change to Win-Coalition (CTW). In Deutschland sind acht Einzelgewerkschaften im DGB zusammengeschlossen, in der AFL-CIO sind es 55 Einzelgewerkschaften und in der CTW gegenwärtig vier. Hinzu kommen noch weitere Gewerkschaften außerhalb der Dachverbände. Während die DGB-Gewerkschaften Industriegewerkschaften sind, organisieren manche US-Gewerkschaften auch weiterhin nur bestimmte Branchen oder sogar nur Berufszweige. Entsprechend vorprogrammiert sind zwischen-gewerkschaftliche Abgrenzungskonflikte.

Anders als in Deutschland kennt man in den USA formell keine Branchentarifverträge, sondern nur Tarifverträge für einzelne Betriebe. Eine individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft ist weitgehend unbekannt. Wenn eine Gewerkschaft für einen Betrieb erfolgreich einen Tarifvertrag abschließt, übernimmt sie damit gleichzeitig die Vertretung aller seiner Beschäftigten. Im Gegenzug für diese Vertretungsleistung werden sämtliche Beschäftigten automatisch zu Gewerkschaftsmitgliedern und ihr Mitgliedsbeitrag wird ihnen direkt vom Lohn abgezogen und der Gewerkschaft überwiesen. Eine arbeitgeberfreundliche Abweichung von dieser Regelung ermöglichen die sogenannten **Right to work-Gesetze**.

In Deutschland hat eine gewerkschaftliche Betriebsgruppe auch dann das Recht, offen im Betrieb aufzutreten, wenn sie nur von einer Minderheit unterstützt wird. Zusätzlichen Schutz gewerkschaftlich Aktiver bietet zudem in der Regel die Institution des Betriebsrats. In den USA ist die Zustimmung der Mehrheit der Beschäftigten in einem Betrieb zu einer Gewerkschaft die Voraussetzung dafür, dass diese überhaupt im Betrieb agieren kann. Dieser durch viele bürokratische Einzelschritte und rechtliche wie betriebliche Konflikte mit Arbeitgebern gekennzeichnete Aufbau einer Mehrheit ist mühevoll und für die kaum vor Kündigung geschützten Beschäftigten auch gefährlich. Unter anderem von diesem mü-

hevollen Kampf handelt dieses Buch. Entsprechend spielt das Konzept der *Leadership Identification* — also der gezielten Gewinnung von in einer Belegschaft besonders angesehenen und respektierten Kolleg:innen als (organisch) führende Akteur:innen/(organische) Führungspersonen der gewerkschaftlichen Organisierung — eine zentrale Rolle.

Zur Geschichte der US-Gewerkschaftsbewegung

Als im ausgehenden 19. Jahrhundert in den USA eine organisierte Arbeiterbewegung entstand, gehörte sie zu den damals dynamischsten der Welt. So ist es kein Zufall, dass der 1. Mai als internationaler Kampftag der Arbeiterklasse auf eine Auseinandersetzung in den USA zurückgeht: Am 1. Mai 1886 begann ein landesweiter Streik für den 8-Stunden-Tag, an dem sich bis zu einer halben Million Arbeiter:innen beteiligten und der in Chicago in Auseinandersetzungen der Streikenden mit der Polizei mündete, die auf beiden Seiten zahlreiche Opfer forderten (»Haymarket Riot«).

Noch im selben Jahr wurde die American Federation of Labor (AFL) als nationaler Gewerkschafts-Dachverband gegründet. Je mehr sie sich institutionalisierte, desto stärker tendierte die AFL allerdings dazu, bestehende Spaltungslinien innerhalb der Arbeiterklasse zu reproduzieren, statt sie zu überwinden. Dies lag insbesondere an ihrem Organisationsmodell: Sie zielte auf die Bildung von Berufsgewerkschaften ab, sodass es in einem einzelnen Betrieb zahlreiche Gewerkschaften für die verschiedenen Berufsgruppen geben konnte. Dies beförderte soziale und rassistische Spaltungen innerhalb eines Betriebes und erschwerte gemeinsame Kämpfe. Den Kapitalismus und den Privatbesitz an den Produktionsmitteln stellte die AFL nicht grundsätzlich infrage.

Vorwiegend sozialistisch und anarchistisch orientierte Gewerkschafter:innen schufen zu Beginn des 20. Jahrhunderts die *Industrial Workers of the World* (IWW; auch als *wobblies* bezeichnet) als alternativen Verbund. Im Gegensatz zur AFL verstand sich die IWW nicht als Berufsgruppen-, sondern als Industriegewerkschaft, die die ganze Klasse über alle Spaltungslinien hinweg zu organisieren versuchte und ein radikal antikapitalistisches Selbstverständnis aufwies. Allerdings ebte die anfängliche Dynamik der IWW bereits in den 1920er Jahren wieder ab.

Mit dem großen Aufschwung an Arbeiterkämpfen, den die USA im Gefolge der Weltwirtschaftskrise in den 1930er Jahren erlebte, entstanden neue und kämpferischere Gewerkschaften. Sie strukturierten sich nach

dem Modell einer Industriegewerkschaft mit den Grundprinzipien »ein Betrieb — eine Gewerkschaft, eine Branche — eine Gewerkschaft« und schlossen sich in einem neuen Dachverband, dem **Congress of Industrial Organizations (CIO)** zusammen. Die CIO wollte den Arbeiter als ganzen Menschen — nicht nur als Ausgebeuteten im Betrieb, sondern auch als Mitglied seiner Community — organisieren und gleichzeitig die Arbeiterklasse als Ganze, über alle Qualifikations- und Herkunftsunterschiede hinweg. Sie verdichtete und systematisierte die bisherigen Organisationserfahrungen der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung hin zu ihrer spezifischen *Deep Organizing*-Methode, in deren Fokus der Aufbau von betrieblicher Arbeitermacht durch die Selbstaktivität und Selbstermächtigung der Beschäftigten in unmittelbaren Klassenauseinandersetzungen gegen das Kapital stehen. Im *Deep Organizing*, in dessen Tradition sich auch Jane McAlevey sieht, steuern die Beschäftigten selbst ihre Kampagne und sind vom Anfang bis zum Ende — von der Entwicklung der *Organizing*-Strategie bis hin zu den Tarifverhandlungen — deren zentrale Akteure. So werden sie in die Lage versetzt, eigenständig kollektiv zu handeln, was wiederum einen nachhaltigen Aufbau von Gegenmacht im Betrieb ermöglichen soll.

Mit diesen *Organizing*-Methoden gelang es der CIO in zäher Arbeit, viele Industriezweige (darunter die damals boomende Automobilindustrie auch in den gewerkschaftsfeindlichen Südstaaten) zu organisieren. Zahlreiche Aktivist:innen aus der kommunistischen Partei, aber auch aus trotzkistischen und anderen linksradikalen Organisationen, strömten in die CIO und wurden zu den Träger:innen ihrer äußerst erfolgreichen *Organizing*-Methoden. Die Führung der CIO um ihren eigentlich anti-kommunistisch eingestellten Präsidenten John L. Lewis wusste die Fähigkeiten der linken CIO-*Organizer:innen* klug zu nutzen. Die Macht der organisierten Arbeiterklasse war in den 1930ern schließlich so groß, dass sich das amerikanische Kapital zu umfangreichen sozialstaatlichen Zugeständnissen gezwungen sah, die sich in Roosevelts Politik des *New Deal* und der Verabschiedung des **Wagner Acts** niederschlugen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg erlahmte aber auch der Schwung der CIO. Starkes Wirtschaftswachstum erleichterte Konzessionen der Unternehmer, und als sich die AFL bereit erklärte, sich dem offensichtlich weit erfolgreicheren Modell der Industriegewerkschaften zu öffnen, fusionierten beide Verbände 1955 zur **AFL-CIO**, die damals 35 Prozent der Beschäftigten in den USA gewerkschaftlich organisierte.

Die 1950er Jahre waren in den USA eine Periode extremer Reaktion, die insbesondere mit dem Namen des rechten Senators Joseph McCarthy verbunden ist. Damals kam es im Kulturbetrieb wie an den Universitäten, in den Verwaltungen wie in den Betrieben und Gewerkschaften zu einer regelrechten Hexenjagd auf (vermeintliche) Kommunist:innen und andere Linke. Im Tausch gegen die Konzessionsbereitschaft von Staat und Arbeitgebern ging die **AFL-CIO** eine politische Allianz mit dem McCarthyismus ein: Die Gewerkschaften wurden systematisch von linken *Organizer:innen* »gesäubert«, und mit ihren radikalen Träger:innen verschwand auch das CIO-Modell des *Deep Organizing* weitgehend aus der Gewerkschaftsbewegung. Einige von ihnen konnten aber Unterschlupf in Gewerkschaften wie dem **Local 1199NE** finden.

Die AFL-CIO der folgenden Jahrzehnte kombinierte ihre sozialpartnerschaftliche Ausrichtung im Inland mit einer Unterstützung der antikommunistischen US-Außenpolitik; in vielen Ländern stand sie Patin bei der Verdrängung linker Strömungen aus den Gewerkschaften. Gleichzeitig nahm unter einigen ihrer Mitgliedsorganisationen die Korruption bis hin zu einer – in einzelnen, dafür aber prominenten Fällen – regelrechten Komplizenschaft mit der Mafia zu, was dem Ansehen der US-Gewerkschaften nachhaltig schadete.

Inspiziert von den Erfolgen aus der radikalen Phase der CIO zog in den 1950er und 1960er Jahren eine neue Generation von *Organizern* los, um die schwarzen Communities zu organisieren und so die Bürgerrechtsbewegung voranzutreiben. Auch beim Aufbau der radikalen *Students for a Democratic Society*, dem amerikanischen SDS, kamen solche *Organizing*-Methoden sehr erfolgreich zum Einsatz – ein Hinweis darauf, dass sie auch für den Aufbau sozialer Bewegungen und linker Organisationen wichtige Instrumente bieten können.

Auch in den 1970er Jahren blieben die AFL-CIO-Gewerkschaften insgesamt sozialpartnerschaftlich orientiert. Allerdings strömten nun viele der in den Antikriegs- und Bürgerrechtsbewegungen des vorherigen Jahrzehnts politisierten Aktivist:innen neu in die amerikanischen Gewerkschaften und setzten sich – punktuell durchaus erfolgreich – für ein Wiederanknüpfen an das Erbe einer klassenkämpferischen und internationalistischen Arbeiterbewegung ein.

Die in den späten 1970ern einsetzende Verschiebung der globalen Kräfteverhältnisse weg von der Arbeiterklasse hin zum Kapital machte sich jedoch insbesondere in den USA bemerkbar, wo Ronald Reagan

1981 die Präsidentschaftswahlen gewann und die Wende zum Neoliberalismus durchsetzte. Ähnlich wie Margaret Thatcher in England musste auch Reagan zunächst die Gewerkschaften schlagen, um seinen extrem beschäftigtenfeindlichen Kurs verwirklichen zu können. Und so wie Margaret Thatcher die britischen Gewerkschaften im großen *Bergarbeiterstreik* 1984/85 bezwang, triumphierte Reagan in einer Auseinandersetzung um einen Streik der Fluglotsen im Sommer 1981 über die US-Gewerkschaften. Obwohl hunderttausende zu den Großdemonstrationen zur Unterstützung der Streikenden strömten, blieb Reagan hart und setzte Massenentlassungen der Fluglotsen durch – eine historische Niederlage der amerikanischen Arbeiterbewegung. Auf diese einseitige Aufkündigung der Sozialpartnerschaft folgten fast vier Jahrzehnte der Defensive und Schwächung der Gewerkschaften: Mitgliederzahlen und Tarifbindung brachen ein, während der prekäre Niedriglohnssektor explodierte und ganze Branchen heute fast gewerkschaftsfrei sind. Eine Entwicklung, wie sie in einigen Bereichen auch in Deutschland zu beobachten ist, in den USA aber weit ausgeprägter stattfindet.

Angesichts dieser existenziellen Herausforderungen erfasste die Debatte um eine Erneuerung und strategische Neuausrichtung schon frühzeitig auch die US-amerikanischen Gewerkschaftsführungen. 1995 setzte sich in einer Kampfabstimmung in der **AFL-CIO** eine als *New Labor* bezeichnete Strömung durch, die sich für den ressourcenstarken Einsatz aggressiver *Organizing*-Kampagnen aussprach. Insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft **Service Employees International Union (SEIU)** konnte durch erfolgreiche *Organizing*-Kampagnen ihre Mitgliedschaft gegen den Trend zeitweise sogar verdoppeln und wurde unter ihrem Präsidenten Andy Stern zur größten Gewerkschaft in der AFL-CIO. Bekannt ist in Deutschland durch den Ken-Loach-Film »Brot und Rosen« vor allem die SEIU-Kampagne im Reinigungsgewerbe (*Justice for Janitors*). Insgesamt gelang es *New Labor* aber auch wegen starker innergewerkschaftlicher Widerstände nicht, die AFL-CIO substanziell zu stärken und neu aufzustellen, und 2005 sahen sich die SEIU und sechs weitere Gewerkschaften (darunter die Transportarbeitergewerkschaft der »Teamsters« und zunächst auch **UNITE HERE**) zu einer Spaltung der AFL-CIO und der Gründung eines neuen Dachverbandes veranlasst, der *Change to Win-Coalition (CTW)*, um eine ganz dem *Organizing* verschriebene Gewerkschaftsarbeit zu ermöglichen. Allerdings konnte trotz aller Anstrengungen und trotz ressourcenstarker Kampagnen keine umfassenden

de Kehrtwende erreicht werden: Insgesamt gingen die Mitgliedszahlen der Gewerkschaften und die Tarifbindung weiter zurück und viele Tarifverhandlungen — bis zu der sich in jüngster Vergangenheit abzeichnenden Trendwende — erzielten weiterhin eher bescheidene Ergebnisse.

Heute liegt der Organisationsgrad der US-Beschäftigten nur noch bei 10,3 Prozent (fast 35 Prozent im öffentlichen Sektor, aber nur 6,2 Prozent in der Privatwirtschaft). Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder beträgt also nur noch 14,6 Millionen, wovon die Hälfte in gerade einmal sieben der 50 Bundesstaaten lebt. Insbesondere die Südstaaten sind weitgehend »weiße Flecken« auf der gewerkschaftlichen Landkarte. Obwohl die Mitgliederzahlen auch 2020 erneut gesunken waren, nahm das jahrzehntelang rückläufige Streikgeschehen zuletzt wieder deutlich zu. Hatte es in den 1950ern noch durchschnittlich 352 größere Arbeitsniederlegungen (mit jeweils mehr als 1.000 Streikenden) pro Jahr gegeben, waren es in der ersten Dekade des neuen Jahrhunderts nur noch durchschnittlich 16 größere Streiks im Jahr. Während 1952 noch 2,7 Millionen Beschäftigte an Streikmaßnahmen beteiligt waren, war diese Zahl bis 2013 auf nur 55.000 zurückgegangen. Die Jahre 2018/19 erlebten aber eine regelrechte Streikwelle mit einer Beteiligung von insgesamt wieder über einer Million Beschäftigten an 47 größeren Streiks — dem höchsten Stand seit 1986. Einige dieser Streikbewegungen sind in diesem Buch geschildert. Mit der von ihnen unter anderem durchgesetzten Erhöhung der Mindestlöhne in vielen Bundesstaaten waren auch endlich wieder politische Erfolge zu verzeichnen, gefolgt von den mit 64 Prozent seit Jahrzehnten höchsten gesellschaftlichen Zustimmungswerten für Gewerkschaften in Umfragen. Sollte die von den Gewerkschaften im Wahlkampf ressourcenintensiv unterstützte Biden-Administration ihre Wahlversprechen halten und tatsächlich eine gewerkschaftsfreundlichere Gesetzgebung durchsetzen, und sollte sich das Streikniveau der letzten Jahre halten oder gar weiter steigern — dann scheint ein sich auch in den Mitgliedszahlen niederschlagender Wiederaufschwung der US-Gewerkschaften keineswegs ausgeschlossen.

glos
Wichtige

SGM

**Organisationen
und spezielle Begriffe
von Florian Wilde**

AFL-CIO

Die American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) ist der größte US-amerikanische Gewerkschaftsdachverband mit 55 Mitgliedsgewerkschaften, die zusammen etwa 12 Millionen Beschäftigte organisieren. Die AFL wurde 1886 als Zusammenschluss vor allem berufsständischer Gewerkschaften gegründet, während die radikalere, dem Modell der Industriegewerkschaften verpflichtete CIO aus den Massenstreiks im Zuge der Wirtschaftskrise der 1930er Jahre hervorging. 1955 fusionierten beide Verbände. 2005 spaltete sich die **SEIU** von der AFL-CIO ab, um ihren eigenen Dachverband zu gründen. Jane McAulevey begreift sich als in der Tradition der »Deep organizing«-Methoden der CIO der 1930er Jahre stehend.

Anerkennungswahl und Autorisierungskarten

Um in den USA einen Tarifvertrag überhaupt verhandeln zu können, muss eine Belegschaft sich zunächst mehrheitlich dafür entscheiden, eine Gewerkschaft als ihre Vertretung anzuerkennen (Anerkennungswahl). Um eine solche Anerkennungswahl bei der dafür vorgesehenen Schlichtungsstelle, dem National Labor Relations Board (NLRB), beantragen zu können, benötigt sie wiederum schon im Vorfeld eine Unterstützungsbekundung von 30 Prozent der Belegschaft, die die »Authorization Cards« (Autorisierungskarten) der Gewerkschaften unterschrieben haben müssen. Diese erste Hürde ist sehr hoch. Beschäftigte sind gesetzlich kaum vor einer Kündigung wegen gewerkschaftlicher Betätigung geschützt, und Gewerkschaftsvertreter haben kein Anrecht darauf, das Firmengelände eines unorganisierten Betriebs zu betreten. Kommt das Anerkennungsverfahren trotzdem in Gang, versuchen viele Unternehmen mit Einsatz von *Union Bustern* (auf die Bekämpfung der Gewerkschaften spezialisierte Kanzleien und Agenturen), es zu verhindern und in den Belegschaften und in der Öffentlichkeit Stimmung gegen die Gewerkschaft zu entfachen. Ein sogenanntes *Card-Check-Abkommen* bedeutet dagegen, dass die »Autorisierungskarten« nicht der NLRB, sondern direkt dem Arbeitgeber vorgelegt werden, der daraufhin die Gewerkschaft freiwillig als Verhandlungspartner anerkennt. Manchmal sind Arbeitgeber zu diesem für die Gewerkschaft weit unkomplizierteren Verfahren bereit, wenn sie dafür entsprechende Zugeständnisse erhalten. Da sich die Gewerkschaften über Mitgliedsbeiträge finanzieren (und die gesamte Be-

legschaft bei Tarifvertragsabschluss automatisch zu zahlenden Mitgliedern wird), ist es gerade aus der gegenwärtigen Defensivposition heraus durchaus verlockend, entsprechende *Card-Check-Deals* mit den Arbeitgebern einzugehen, anstatt den mühevollen Weg des Aufbaus einer Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb zu versuchen. Allerdings führt dieser Weg häufig zu Kompromissen mit sehr geringen Verbesserungen für die Belegschaft.

Charter Schools

Charter Schools sind Schulen in freier Trägerschaft, deren Bau und Betrieb vom Staat finanziert werden; sie sind Bestandteil des öffentlichen Schulwesens und verlangen kein Schulgeld. Sie genießen große Autonomie, bestimmen ihre Lehrpläne und wählen ihre Lehrer:innen selbst. All dies findet aber in privater Regie statt, weswegen Gewerkschaften wie die **UTLA**, die sich für ein öffentliches Bildungswesen einsetzen, sie strikt ablehnen.

CIO

Siehe »AFL-CIO«

Closed Shops

Closed Shop (geschlossener Betrieb) bezeichnet Betriebe, in denen die Gewerkschaft das Management zwingen konnte, ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder einzustellen. Vor dem Hintergrund der Stärke der US-Gewerkschaften in den 1930er und 1940er Jahren konnten in einer Reihe von Branchen zeitweilig Closed Shops durchgesetzt werden. Mit dem **Taft-Hartley-Gesetz** wurde diese Praxis weitgehend verboten.

Jim-Crow-Rassisten

Der Ausdruck Jim Crow (»Jim, [die] Krähe«) war in den USA im 19. Jahrhundert die Bezeichnung für das Stereotyp eines von schwarzgeschminkten (»blackfaced«) Weißen in damals beliebten Shows gespielten tanzenden und singenden Schwarzen. Der Begriff wurde mit der Zeit im Rahmen des Kampfes gegen die Rassendiskriminierung von Afroamerikanern und anderen Schwarzen kritisch genutzt, vor allem für die rassistischen Jim-Crow-Gesetze. Heute ist Jim Crow zu einer Bezeichnung für das umfassende System zur Aufrechterhaltung einer »Rassen«-Hierarchie in allen Bereichen der amerikanischen Gesellschaft geworden. Es

wird sogar von einer neuen Jim-Crow-Welle gesprochen, die sich in den USA ausgebreitet habe; diese äußere sich nicht mehr durch in Gesetzen manifestierte »Rassen«trennung, sondern durch die de facto schlechtere Behandlung von Afroamerikaner:innen durch die Polizei oder vor Gericht. Als Beispiele hierfür werden unter anderem die prozentual höhere Verurteilungsrate von Afroamerikaner:innen gegenüber Weißen für die gleichen Delikte und die in New York City gängige Polizeipraxis des *Stop and frisk* genannt, bei der vor allem Afroamerikaner:innen und Latinos ohne speziellen Verdacht auf der Straße angehalten und nach Waffen oder Drogen durchsucht werden. Die aktuellen restriktiven Wahlrechtsreformen, die die rechtspopulistischen Republikaner:innen in mehreren Bundestaaten im Jahr 2021 auf den Weg gebracht haben, können ebenfalls als Teil dieser Struktur interpretiert werden.

Koch-Brüder

Charles (* 1935) und David Koch (1940–2019) gehört mit »Koch Industries« die größte nicht börsennotierte Gesellschaft in den Vereinigten Staaten. Die Milliardärs-Brüder waren politisch im libertär-konservativen und rechtspopulistischen Lager als Unterstützer der Tea-Party-Bewegung aktiv.

Local

Grundeinheit der Einzelgewerkschaften ist das (oder wahlweise die) Local, in der sich je nach Gewerkschaft bestimmte Betriebe, Beschäftigtengruppen oder geographische Standorte organisieren. In einigen Gewerkschaften sind diese Locals wiederum in branchenspezifischen, regionalen oder bundesstaatlichen Strukturen zusammengefasst. In den Betrieben gibt es keine Doppelstruktur aus Gewerkschaften und Betriebsräten. Da, wo eine Gewerkschaft im Betrieb als Arbeitnehmervertretung anerkannt wird, übernimmt ihr Local auch einige der Aufgaben, die in Deutschland von Betriebsräten übernommen werden.

Local 1199NE

Die Gewerkschaft 1199 New England, in der Jane McAlevey ausgebildet wurde, ist in den USA bekannt für ihre progressive politische Ausrichtung und ihre entschlossenen Streikaktionen. 1932 gegründet und bald als angeblich kommunistisch infiltriert verschrien, kämpfte sie von Anfang an auch gegen rassistische Diskriminierung. Ende der 1950er Jahre

führte sie die mehrheitlich afro-amerikanischen und hispanischen Beschäftigten der großen New Yorker Krankenhäuser in einen 46-tägigen, erfolgreichen Streik und wurde von Martin Luther King als seine »Lieblingsgewerkschaft« bezeichnet. Nach Krisen und Spaltungen schlossen sich die verbliebenen Locals im Jahr 1998 der Dienstleistungsgewerkschaft **SEIU** an, innerhalb derer sie nun als **1199 SEIU United Healthcare Workers East** zur größten Gewerkschaft im Gesundheitswesen der USA mit 450.000 Mitgliedern aufstiegen. Heute sind knapp 30.000 dieser Beschäftigten weiterhin als **SEIU Local 1199NE** mit Schwerpunkten in Connecticut und Rhode Island organisiert.

Maquilas/Maquiladora

Siehe »Sweatshops/Maquiladores«

National Labor Relations Act (NLRA)/Wagner Act

Unter dem Druck von Massenstreiks und Gewerkschaftsaufschwung wurde im Rahmen der New Deal-Politik 1935 der National Labor Relations Act (1935 – auch »Wagner Act« genannt) verabschiedet. Es ist das wichtigste Arbeitsgesetz in den Vereinigten Staaten im 20. Jahrhundert. Er regelt das gesetzliche Recht der meisten Arbeitnehmer:innen (allerdings mit Ausnahme von Landarbeiter:innen und Hausangestellten), sich in Gewerkschaften zu organisieren oder ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen mit ihren Arbeitgebern zu führen.

Das Wagner-Gesetz wurde vom demokratischen Senator Robert F. Wagner aus New York eingebracht und etablierte die Bundesregierung als Regulierungsbehörde und letztendlichen Schiedsrichter der Arbeitsbeziehungen. Es wurde ein ständiges dreiköpfiges (später fünfköpfiges) Gremium namens National Labor Relations Board (NLRB) eingerichtet, das befugt ist, Arbeitskonflikte in einem quasi-gerichtlichen Verfahren anzuhören und zu lösen. Insbesondere ist das NLRB befugt, auf Antrag von Arbeitnehmer:innen zu entscheiden, ob eine geeignete Verhandlungseinheit von Arbeitnehmer:innen für Tarifverhandlungen existiert; geheime Wahlen durchzuführen, bei denen die Arbeitnehmer:innen in einem Unternehmen oder einer Branche entscheiden können, ob sie von einer Gewerkschaft vertreten werden wollen; und unlautere Arbeitspraktiken von Arbeitgeber:innen zu verhindern oder zu korrigieren. Das Gesetz verbot den Arbeitgeber:innen unfaire Arbeitspraktiken wie die Gründung einer Betriebsgewerkschaft und die Entlassung oder anderweitige Diskrimi-

nierung von Arbeitnehmer:innen, die sich gewerkschaftlich organisieren wollen. Das Gesetz verbot den Arbeitgeber:innen auch, sich Verhandlungen mit einer Gewerkschaft zu verweigern, die von der NLRB nach einer **Anerkennungswahl** durch eine Mehrheit der Beschäftigten bestätigt worden war. Das Wagner-Gesetz wurde von den Republikanern und dem Großkapital heftig bekämpft und vor Gericht als Verletzung der »Vertragsfreiheit« von Arbeitgeber:innen und Beschäftigten sowie als verfassungswidriger Eingriff der Bundesregierung in Branchen angefochten, die nicht direkt im zwischenstaatlichen Handel tätig waren. Der Oberste Gerichtshof der USA bestätigte schließlich (mit 5:4 Stimmen) die Verfassungsmäßigkeit des Wagner-Gesetzes im Fall National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp. (1937). Das Wagner-Gesetz wurde 1947 durch das **Taft-Hartley-Gesetz** erheblich geschwächt.

NENA

Die Northeast Nurses Association (NENA) ist ein Zusammenschluss von Gewerkschaften der Pflege-Beschäftigten mit insgesamt knapp 40.000 Mitgliedern im Nordosten der USA, in dem auch **PASNAP** mitarbeitet.

PASNAP

Die Pennsylvania Association of Nurses and Allied Professionals (PASNAP) ist eine von den großen Dachverbänden unabhängige Pflege-Gewerkschaft in Pennsylvania mit 8.400 Mitgliedern. Im Jahr 2000 gegründet, hat sie sich einen Ruf als basisdemokratisch verfasste und *Organizing*-orientierte Gewerkschaft erarbeitet.

Right to work-Gesetze/Staaten

Das ohnehin für Gewerkschaften unvorteilhafte Regelwerk der Arbeitsgesetze in den USA ist in den letzten Jahren noch einmal verstärkt unter Beschuss geraten. Immer mehr republikanisch regierte Bundesstaaten – insbesondere im Süden – haben antigewerkschaftliche Right to Work-Gesetze erlassen. Die Begründung für diese irreführende Bezeichnung: Die Gewerkschaften würden die Schaffung von Arbeitsplätzen gefährden, da sie die Profite der Unternehmen schmälern. In diesen Right to Work-Staaten wurde die Regelung aufgehoben, dass Mitarbeiter:innen eines tarifgebundenen Betriebes für die erbrachte Vertretungsleistung automatisch Mitgliedsbeiträge an die Gewerkschaft zahlen, was starke finanzielle Einbußen zur Folge hat.

SEIU

Die Dienstleistungsgewerkschaft Service Employees International Union (SEIU) ist mit knapp 2 Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft der USA. 2005 verließ sie den Dachverband **AFL-CIO** und gründete die konkurrierende, Organizing-orientierte Change to Win-Coalition, der sich aber nur wenige Gewerkschaften anschlossen. In Deutschland ist die SEIU vor allem durch den Film »Brot und Rosen« von Ken Loach bekannt geworden und stand in den frühen 2000er Jahren Patin bei den ersten Organizing-Projekten in Deutschland. Von Jane McAlevey wird der Organizing-Ansatz der SEIU teilweise als verkapptes »Mobilizing« kritisiert (siehe hierzu insbesondere auch ihr erstes auf deutsch erschienenes Buch, *Keine halben Sachen. Machtaufbau durch Organizing*).

Seniority

Seniority bezeichnet ein in vielen gewerkschaftlich organisierten Betrieben geltendes System von sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtenden Sonderleistungen, die sich in Lohn Tabellen und Urlaubsansprüchen niederschlagen können, aber auch in größerer Arbeitsplatzsicherheit bei Entlassungen. Ungefähr vergleichbar mit den Erfahrungsstufen in vielen deutschen Tarifverträgen.

Sweatshops/Maquiladores

Ein Sweatshop (Schwitzbude, also Ausbeutungsbetrieb) ist eine Bezeichnung für oft in den Freihandelszonen von Entwicklungsländern angesiedelte Fabriken, in denen Menschen zu Niedriglöhnen arbeiten. Multinationale Konzerne lagern ihre Arbeitsplätze mit vornehmlich manuellen Tätigkeiten und mäßigen Bildungsanforderungen oft in Sweatshops aus, um die Lohnstückkosten zu senken. Die in derartigen Betrieben vorherrschenden Arbeitsbedingungen bedeuten in der Regel: keine Tarifverträge, lange Arbeitszeiten, fehlender Kündigungsschutz, geringes Arbeitsentgelt, keine Arbeitssicherheit. Gewalt ist oft Normalität als Strafe für schlechtes oder langsames Arbeiten (z.B. Schlagen oder Arbeiten in der Sonne bei extremen Temperaturen). In Mexiko und Mittelamerika sind sie unter dem Namen Maquilas oder Maquiladores bekannt. Die ersten Sweatshops entstanden bereits zu Beginn der industriellen Revolution im England der 1830er bis 1850er Jahre.

Taft-Hartley-Gesetz

Mit dem Taft-Hartley-Gesetz (formell Labor Management Relations Act) wurde 1947 das **Wagner-Gesetz** (aus dem Jahre 1935) erheblich geschwächt. Es wurde von einem von den Republikanern kontrollierten Kongress gegen das Veto des demokratischen Präsidenten Harry S. Truman verabschiedet, unter anderem, um der angeblichen kommunistischen Unterwanderung der Gewerkschaften zu begegnen. Das Taft-Hartley-Gesetz verbot den **Closed Shop**, erlaubte den Bundesstaaten, den *Agency Shop* zu verbieten (eine Vereinbarung, die von Arbeitnehmern, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, verlangt, Gebühren an eine Gewerkschaft zu zahlen, um die Kosten für deren Verhandlungen in ihrem Namen zu decken), schränkte die Definition unlauterer Arbeitspraktiken ein und spezifizierte angeblich unlautere Gewerkschaftspraktiken. Nach der Verabschiedung des Taft-Hartley-Gesetzes erließen eine Reihe von Bundesstaaten so genannte **Right to work**-Gesetze. Das Wagner-Gesetz wurde durch das *Landrum-Griffin-Gesetz* (1959) weiter abgeändert, das Boykottaktionen und Solidaritätsstreiks verbot.

UNITE HERE

UNITE HERE ist die größte US-amerikanische Gewerkschaft im Hotel- und Gaststättenbereich und organisiert ca. 300.000 Arbeiter:innen. 2004 aus der Fusion zweier Gewerkschaften (*Union of Needletrades, Industrial, and Textile Employees*, *UNITE*, und *Hotel Employees and Restaurant Employees Union*, *HERE*) hervorgegangen, trennte sie sich 2005 zusammen mit der **SEIU** vom Dachverband **AFL-CIO**, kehrte 2009 aber wieder zu ihm zurück.

UTLA

Die Gewerkschaft United Teachers Los Angeles (UTLA) entstand 1970 aus einem Zusammenschluss mehrerer Gewerkschaften und Organisationen aus dem Bildungsbereich und organisiert sowohl Lehrer:innen als auch Servicekräfte. Sie hat ca. 35.000 Mitglieder und wurde durch ihren Einsatz gegen die privaten **Charter Schools** und für ein öffentliches Schulwesen sowie durch ihre großen Streiks 1989 und 2019 weithin bekannt.

Wagner Act

Siehe »National Labor Relations Act (NLRA)/Wagner Act«



Jugend!

OHNE DICH KEIN WIR

Die IG Metall Jugend ist mit über 200.000 jungen Mitgliedern unter 27 Jahren der größte politische Jugendverband in Deutschland. Wir sind Auszubildende, junge Beschäftigte, dual Studierende, Studierende, Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen, Betriebsräte_innen oder junge Aktive. Wir setzen uns für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der jungen Generation ein.

Auch du kannst dabei sein und dich engagieren, melde dich dazu gerne unter jugend@igmetall.de oder werde direkt Mitglied: igmetall.de/mitglied-werden

www.igmetall-jugend.de
www.organice.net
www.facebook.com/igmetalljugend
www.instagram.com/igmetalljugend

DIE GEMEINSAME KAMPAGNE VON FFF UND VER.DI ZUR TARIFRUNDE IM NAHVERKEHR 2020

Um die Politik zum Handeln zu zwingen, bedarf es einer Klimabewegung, die größer und schlagkräftiger wird. Ziel muss sein, gemeinsam mit Beschäftigten zu streiken, um auch ökonomischen Druck aufzubauen und sicherzustellen, dass der Reichtum der Wenigen in den ökologischen Umbau für alle fließt. Die Klimabewegung steht also vor der Herausforderung, gewerkschaftliche und ökologische Anliegen zu verbinden. Wie dies gelingen kann, beschreiben Aktivist*innen von Students for Future anhand der Zusammenarbeit zwischen ver.di und Fridays for Future (FFF) im Rahmen der Kampagne zur Tarifrunde Nahverkehr 2020 (TV-N 2020). In 30 Städten näherten sich Klimaaktivist*innen und Beschäftigte des ÖPNVs an, um gemeinsam für einen Ausbau des Nahverkehrs und bessere Arbeitsbedingungen zu streiken.



Download und Bestellung unter:
www.rosalux.de/publikation/id/44712

Autor*innenkollektiv
climate.labour turn

«Mein Pronomen ist BusfahrerIn»

Die gemeinsame Kampagne
von FFF und ver.di zur
Tarifrunde im öffentlichen
Nahverkehr 2020

Ein Beispiel für ökologische
Klassenpolitik

68 Seiten, Broschur, Juli 2021

ISBN 978-3-948250-36-2

Weitere
Publikationen
unter
www.rosalux.de

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG

VSA: Gewerkschaft, ja bitte!



Hartmut Meine
Gewerkschaft, ja bitte!
Ein Handbuch für Betriebsräte,
Vertrauensleute und Aktive
Dritte aktualisierte Ausgabe 2020
456 Seiten | Hardcover | Abb. | € 19,80
ISBN 978-3-96488-058-1
Dieses Handbuch unterstützt Betriebsräte,
Vertrauensleute und Jugend- und Auszu-
bildendenvertreter:innen im Betrieb. Für
die Ausgabe 2020 wurden alle Zahlen und
Gesetze aktualisiert und die Beschlüsse des
Gewerkschaftstages 2019 der IG Metall
eingearbeitet. Ein neues Kapitel beschäftigt
sich mit der Transformation.

Prospekte anfordern!

VSA: Verlag
St. Georgs Kirchhof 6
20099 Hamburg
Tel. 040/28 09 52 77-10
Fax 040/28 09 52 77-50
Mail: info@vsa-verlag.de

VSA:



Die anlässlich 50 Jahre IG Metall Bildungs-
stätte Spröckhövel herausgegebene Reihe
ZWISCHENRUFE soll Impulse für die
Gewerkschaftsarbeit geben, richtet sich
an Praktiker:innen der Bildungsarbeit und
Aktive. Sie wird herausgegeben von Malte
Müller, Richard Rohnert und Petra Wolfram.

Jetzt erst recht!
Spurensuche für eine menschliche
Gesellschaft trotz Corona
Zwischenrufe 1 | ISBN 978-3-96488-128-1

Emanzipatorische Bildungsarbeit
Herausforderung in unsicheren Zeiten
Zwischenrufe 2 | ISBN 978-3-96488-129-8

**Menschen für
Veränderungen gewinnen!**
Zwischenrufe 3 | ISBN 978-3-96488-130-4

Vorwärts und nichts vergessen!
Aus der Geschichte lernen
Zwischenrufe 4 | ISBN 978-3-96488-131-1

Jeweils ca. 64 Seiten | € 7,00

www.vsa-verlag.de

VSA: Organizing konkret



IG Metall Bezirk Baden-Württemberg (Hrsg.)

aufrecht gehen

Wie Beschäftigte durch Organizing zu ihrem Recht kommen

160 Seiten | Hardcover | Abb. | € 16.80
ISBN 978-3-89965-781-4

»Im Kern beruht unsere Stärke auf der Handlungsfähigkeit gut organisierter Belegschaften, die sich, wenn es erforderlich ist, auf die Hinterbeine stellen, die in der Lage sind, Arbeitskämpfe zu führen. Nur wenn wir uns diese Stärke erhalten, werden wir auch künftig bestehen können.«

(Roman Zitzelsberger, IG Metall Bezirksleiter Baden-Württemberg)



Jane McAlevey

Keine halben Sachen

Machtaufbau durch Organizing

Herausgegeben von Florian Wilde

Aus dem Amerikanischen von Jan-Peter Herrmann

Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

248 Seiten | € 16.80

ISBN 978-3-96488-000-0

Jane McAlevey greift in die Organizing-Debatte ein und plädiert für den Aufbau von Gegenmacht in den Betrieben und die Demokratisierung von Gewerkschaften. Seit einigen Jahren belebt die Auseinandersetzung mit den Organizing-Methoden der US-amerikanischen Gewerkschaften auch die gewerkschaftliche Diskussion und Praxis in Deutschland. Dieses Buch der amerikanischen Organizerin Jane McAlevey soll die deutsche Debatte um bisher unterbelichtete Erfahrungen bereichern.

www.vsa-verlag.de

VSA:

Prospekte anfordern!

VSA: Verlag

St. Georgs Kirchhof 6

20099 Hamburg

Tel. 040/28 09 52 77-10

Fax 040/28 09 52 77-50

Mail: info@vsa-verlag.de

In ihrem Buch wendet sich die bekannte US-amerikanische Organizerin Jane McAlevey mit Fragen an eine neue politische Generation:

- Was können wir tun, wenn wir den Status quo nicht länger akzeptieren?
- Welche Strategien stehen der breiten Mehrheit der Bevölkerung zur Verfügung, um ihre Interessen gegen die Macht der Superreichen durchzusetzen?
- Welche Institution kann für eine gerechtere Verteilung von Reichtum und Macht sorgen?

Die Antworten der Autorin sind ein leidenschaftliches Plädoyer für Gewerkschaften. Ihre Botschaft lautet: Starke, lebendige und konfliktbereite Gewerkschaften können die Welt verändern!

»Wir sind der festen Überzeugung, dass die Ansätze von Jane McAlevey dazu beitragen können, die Organisationsmacht deutscher Gewerkschaften zu stärken. Mit dem Buch und wollen wir zum Nachdenken anregen, zur Diskussion und zum Handeln einladen: Macht gemeinsame Sache! Vor Ort, in den Betrieben und den Hochschulen – es gibt genug zu tun!«

Aus dem gemeinsamen Vorwort von Stefanie Holtz (Bundesjugendsekretärin der IG Metall) und Florian Wilde (Gewerkschaftsreferent der Rosa-Luxemburg-Stiftung)

ISBN 978-3-96488-115-1

