

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 Ergänzungsstarifvertrages). 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 Ergänzungsstarifvertrag 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.

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-FinalV.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 bekämpfen 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 geschwungen 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.