



Zitronen zu Limonade!

Alexandra Bradbury und Samantha Winslow über das Jahr 2017 aus Sicht der US-Gewerkschaften

In: *express* 3/2018

Wenn die US-Arbeiterbewegung eins aus den Ereignissen 2017 lernen kann, dann dies: Wenn wir angesichts einer national koordinierten Arbeitgeberoffensive überleben und wachsen wollen, dann müssen wir die Angriffe gegen uns als Gelegenheiten zur Organisierung nutzen.

Wo man auch hinsieht, werden Beschäftigte in die Defensive gedrängt oder gleich völlig aufgerieben. Nehmen wir mal die gewerkschaftsfeindlichen *right-to-work*-Gesetze, die Gewerkschaften schwächen und finanziell ausbluten, indem sie den ArbeiterInnen im Geltungsbereich von Tarifverträgen kurzfristige finanzielle Anreize bieten, ihre Mitgliedschaft zu kündigen. Seit auch Kentucky im Januar gefallen ist, gilt im gesamten Süden *right-to-work*.

Right-to-work-Gesetze gelten auch in einem großen Teil des Mittleren Westens und des Westens, insgesamt in 27 Bundesstaaten. Im Februar sollte Missouri Nr. 28 werden – aber gewerkschaftlichen AktivistInnen gelang es, erstaunliche 310.567 Unterschriften gegen die entsprechende Gesetzesvorlage zu sammeln und sie damit zu verhindern. Im November 2018 wird darüber abgestimmt werden.

Der Angriff auf die Beschäftigten von Missouri hatte aber auch etwas Gutes: Seine Abwehr brachte für die Gewerkschaftsmitglieder einen Energieschub mit sich. »Der Kampf hat unser *Local* (örtliche Gliederung der Gewerkschaft, d. Red.) bereits verändert«, stellt Robert W. Shuler fest, Metallarbeiter und Vorsitzender des IUE-CWA *Locals* in Centralia/Missouri. »Unsere Treffen sind jetzt besser besucht. Die Leute fragen, was sie tun können. So etwas gibt ihnen Hoffnung.«

Nächstes Beispiel Iowa: Im Februar wurde ein gruseliges Gesetz verabschiedet. In Anlehnung an den berüchtigten gewerkschaftsfeindlichen *Act 10* von Wisconsin Gouverneur Scott Walker zieht es den Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor alle Zähne und verlangt von den Gewerkschaften, sich in jedem Tarifzyklus einer erneuten Autorisierungswahl zu unterziehen.

Aber anders als in Wisconsin, wo das Gesetz die Mitgliederzahlen im öffentlichen Sektor dezimiert hatte, meistern die Gewerkschaften in Iowa die Hürden bislang mit Bravour: Bei den ersten zwei Wahlrunden im Herbst gewannen 462 der 494 betroffenen *Locals* ihre Neuzertifizierungswahlen; 29.552 Beschäftigte stimmten für den Verbleib in der Gewerkschaft, nur 651 dagegen.

Diese Erfolge haben Schuhleder gekostet: Aktive Mitglieder koordinierten ihre Bemühungen, sprachen mit allen KollegInnen und führten Buch darüber, wer bereits erreicht worden war. An einigen Schulen lag die Wahlbeteiligung der LehrerInnen bei 100 Prozent. Eine so hochgradige Mobilisierung ist kein Pappenstiel – aber es ist sowieso keine schlechte Idee, ein Jahr vor Auslaufen des Tarifvertrages jedes Mitglied zu kontaktieren. Wenn man es richtig

anpackt, kann die Annahme dieser Herausforderung eine Gelegenheit bieten, die gewerkschaftliche Organisierung auszubauen, anstatt bloß Ressourcen zu verpulvern.

Zurück zu den Grundlagen

Es sieht so aus, als hieße das Gebot der Stunde auf absehbare Zeit: Wenn Dir das Leben eine Zitrone gibt, mach Limonade draus! Die Berufung von Neil Gorsuch in den *Supreme Court* im April 2017 macht es mehr als wahrscheinlich, dass im Fall *Janus vs. AFSCME* gegen die Gewerkschaft entschieden wird (damit würde Gewerkschaften das Recht aberkannt, Mindestbeiträge von Nichtmitgliedern zu erheben, um Trittbrettfahrerei zu verhindern, Anm. d. Red.). Das Äquivalent eines *right-to-work*-Gesetzes wird den öffentlichen Sektor 2018 also bundesweit treffen. Die Gewerkschaften versuchen sich krampfhaft darauf vorzubereiten, setzen ihre Schwerpunkte dabei jedoch häufig falsch.

So planen manche von ihnen in Vorwegnahme schwindender Budgets, mit weniger auszukommen: Sie suchen ihr Heil in Fusionen und finanzieller Konsolidierung, kürzen Ausgaben in den Zentralen. Manche versuchen sich im Marketing, um die Mitglieder an Bord zu halten – sie schulen ihr Personal und die Vertrauensleute in den Betrieben darin, die Gewerkschaft als ›Marke‹ zu verkaufen, aufgehübscht mit Werbegeschenken à la verbilligte Kinotickets oder mit substanzialeren Leistungen wie Rechtsschutz oder beruflichen Weiterbildungen.

Solche Ansätze allein werden zu kurz greifen. In einem Amerika, in dem Betriebe von der Gewerkschaftsbindung ›befreit‹ sind, werden nur diejenigen Gewerkschaften Macht aufbauen können, die hart für die Arbeitsplatz-Themen kämpfen, die ihren Mitgliedern wichtig sind, und denen es gelingt, zahlreiche Basismitglieder aktiv in diese Kämpfe einzubinden. Das sollten Gewerkschaften sowieso stets tun, aber tatsächlich wird es für viele schläfrige Locals und Zentralen eine massive Umstellung bedeuten.

Ernüchternde Zwischenbilanz

Seit Beginn der Trump-Präsidentschaft ging mit der allgemeinen Polarisierung des Landes auch eine Polarisierung der Arbeiterbewegung einher. Gewerkschaftsmitglieder waren unter den Millionen, die auf der Straße gegen den Frauen hassenden, Immigranten verunglimpfenden Präsidenten protestierten und in die Flughäfen strömten, um gegen das Einreiseverbot für Muslime einzutreten. Eine Reihe Gewerkschaften standen auf Seiten des Widerstands, eine Handvoll streikten am Tag von Trumps Amtseinführung sogar.

Für andere brachte das Jahr 2017 allerdings die ernüchternde Einsicht, dass fast die Hälfte ihrer eigenen Mitglieder Trump gewählt hatte – wobei die Wut über ein politisches Establishment, das die Belange der arbeitenden Menschen ignoriert, mit der offensichtlichen Bereitschaft einherging, über Trumps offenen Rassismus hinwegzusehen oder ihm sogar beizupflichten.

Das beste bundesweite Programm gegen diese Haltung kam von den *Communications Workers*, die ein MultiplikatorInnen-Training namens *Runaway Inequality* für eine gemeinsame Analyse nutzen, wer an den ökonomischen Sorgen der ArbeiterInnen Schuld ist und was man tun muss, um die Kräfteverhältnisse zu ändern.

Trump und der Kongress haben im Laufe des Jahres für eine Fülle an schlechten Nachrichten gesorgt. Da das *Labor Board* und das Arbeitsministerium nun in gewerkschaftsfeindlicher Hand sind, droht ein Rollback, die Fortschritte der Obama-Ära zunichte zu machen, z.B. hinsichtlich beschleunigter Gewerkschaftswahlen; hinsichtlich des Rechts von ausgelagerten und Franchise-Beschäftigten, mit ihren tatsächlichen Arbeitgebern zu verhandeln; hinsichtlich der falschen Klassifizierung von Beschäftigten als unabhängige VertragsnehmerInnen; hinsichtlich der dauerhaften Ersetzung Streikender durch Vertretungskräfte; hinsichtlich der Organisationsrechte graduierter Beschäftigter. Betsy DeVos, (einfluss)reiche Lobbyistin für *Charter*

Schools (Anm.: aus Steuermitteln finanzierte Privatschulen), wurde Bildungsministerin – den gewerkschaftlichen Protesten zum Trotz.

Einige wenige politische Lichtblicke: Der widerliche Fastfoodketten-Boss Andrew Puzder sah sich gezwungen, seine Nominierung als Arbeitsminister zurückzuziehen – das kann als Erfolg der Proteste und Streiks der Restaurantbeschäftigten verbucht werden. Die zusammengewürfelte Gewerkschaft der Campusbeschäftigten in Tennessee machte dem Privatisierungsplan ihres milliardenschweren Gouverneurs den Garaus. Und ein parteiübergreifendes Netzwerk selbstorganisierter Teamsters-Ruheständler ist im Kampf um die Rettung ihrer Pensionen durch die Einführung des *Butch Lewis Act* im Kongress vorangekommen.

In der Gesundheitsversorgung reißen die Horrormeldungen nicht ab: Der *Affordable Care Act* ist weiteren Angriffen ausgesetzt, *Medicare*, *Medicaid* und soziale Absicherung sind erneut bedroht. Inzwischen hat Bernie Sanders' Plan für eine steuerfinanzierte Gesundheitsversorgung Fahrt aufgenommen und zieht eine Reihe von Mainstream-Demokraten als Unterstützer an.

Klar sehen

Dass das Abkommen *Trans-Pacific Partnership* (TPP) inzwischen vom Tisch ist, ist zu begrüßen. Aber dass ArbeiterInnen von einer Neuverhandlung von NAFTA profitieren könnten, wäre ebenso reines Wunschdenken wie dasjenige, dem die Führung der *Building Trades* anheimgefallen ist, die sich dem Präsidenten für ein paar warme Worte zu Infrastrukturjobs an den Hals geworfen hat, oder die Führung der *Auto Workers*, die auf seinen »Buy American«-Zug aufgesprungen ist.

Nur zur Erinnerung: Trump ist der Mann, dessen Idee davon, gute Jobs in den USA zu schaffen, darin besteht, Milliarden an Steuererleichterungen locker zu machen, damit in Wisconsin eine Außenstelle von Foxconn entstehen kann – des Unternehmens, das für die Beschäftigten-Selbstmorde in seiner iPhone-Fabrik in Shenzhen tragische Berühmtheit erlangt hat. Die Demokraten sind auch nicht viel besser – so hat z.B. Chicagos Bürgermeister Rahm Emanuel im Rennen um die geplante zweite Amazon-Zentrale dem Unternehmen Steuererlasse und Vergünstigungen in Höhe von insgesamt deutlich über zwei Milliarden (!) Dollar angeboten.

Während wir diesen Artikel schreiben, drücken die Republikaner ein übles Steuergesetz durch den Kongress: eine dreiste Umverteilung von den ArbeiterInnen an die Superreichen. Der Entwurf ist selbst in den republikanisch dominierten Staaten bei vielen unpopulär – denn obwohl er die Streichung von Steuerbefreiungen für Arztkosten, Gewerkschaftsbeiträge, Hauskäufe, Opfer von Naturkatastrophen und Lehrmaterial vorsieht, wird er unterm Strich das Haushaltsdefizit erhöhen. Wir hoffen, dass der Backlash in den Wahlergebnissen vom November und die breite Empörung über das unverschämte Steuergesetz Anzeichen dafür sind, dass Trumps verlogener Populismus allmählich seine Strahlkraft einbüßt.

Verlorenes Terrain

Was die Organisierung der Unorganisierten angeht, dauerte 2017 der wenig ermutigende Trend der vorangegangenen Jahre an, der in den trostlosen Zahlen des *Bureau of Labor Statistics* zum Ausdruck kommt: Gerade mal 10,7 Prozent der Beschäftigten waren Gewerkschaftsmitglieder; diese Zahl hatte zu Beginn des Erhebungszeitraums 1983 noch bei 20,1 Prozent gelegen.

Die Beschäftigten haben große Organizing-Kampagnen bei Boeing, Nissan und dem Autoglashersteller Fuyao verloren. Immerhin gab es auch einige Handvoll Erfolge: für die graduiereten Beschäftigten an der Universität Chicago, für das Pflegepersonal eines großen Krankenhauses im Norden von Michigan sowie für die *Familias Unidas por la Justicia*, die unabhängige Gewerkschaft von Beeren-PflückerInnen in Washington, die schließlich die Anerken-

nung ihrer Gewerkschaft und einen Tarifvertrag erkämpfen konnten. Dieser Erfolg tat nach einer langen Kampagne mit Entlassungen und mehrfachen wilden Streiks besonders gut.

Dennoch: Während die Mitgliederzahlen schrumpfen, lauern die gewerkschaftsfeindlichen Kräfte auf den richtigen Moment für den tödlichen Schlag. In den Tarifrunden taten sich die Beschäftigten in den gewerkschaftlich organisierten Betrieben schwer. Je vereinzelter wir in einem Meer ›gewerkschaftsfreier‹ Betriebe treiben, desto schwieriger wird es, gute Abschlüsse zu erzielen oder auch nur geltende Standards zu verteidigen. Die Zweiklassengesellschaft treibt immer neue Blüten; Löhne und Sozialleistungen rutschen weiter ab; Beschleunigung und Arbeitsbelastung werden immer schlimmer.

In dieser Situation ist es nicht hilfreich, wenn einige Gewerkschaftsfunktionäre eine defätistische Haltung einnehmen und Konzessionen anbieten – so z.B. ein Bahngewerkschaftsverband in den Verhandlungen über die Gesundheitsversorgung mit den führenden Gütertransportunternehmen letzten Herbst, während ein anderer Gewerkschaftsverband mit dem Slogan »Health care, not wealth care!« (Gesundheitsfürsorge, nicht Reichtumpflege) gegenzuhalten versuchte. Das oppositionelle Basisbündnis Teamsters United bereitet momentan eine »Nein!«-Kampagne zu dem miesen Deal vor, den die Mitglieder bei UPS auf sich zukommen sehen.

Streiks funktionieren noch immer

Die Zutaten für eine erfolgreiche Tarifkampagne waren 2017 dieselben wie immer: Man muss eine Mehrheit der Mitglieder in eine Serie sich zuspitzender Aktionen einbinden und so eine glaubhafte Streikdrohung aufbauen. Gute Beispiele dafür sind z.B. die Pflegeheimbeschäftigten in Illinois, die eine durchschnittliche Stundenlohnerhöhung um drei Dollar errangen; die Nahverkehrsbeschäftigten im *right-to-work*-Bundesstaat Virginia, die erhebliche Lohnerhöhungen und Toilettenpausen durchsetzen und die Mitgliedschaft auf 85 Prozent steigern konnten; Bibliotheksangestellte in New Jersey, die einen Mindestlohn von 15 Dollar erzielten und die Mitgliedschaft von 65 auf 93 Prozent erhöhen konnten. Die Beschäftigten aus Pflegeheimen und Nahverkehr trieben ihre Kampagnen bis an den Rand von Streiks, während die Bibliotheksbeschäftigten ihren Boss mit einer anderen Zuspitzungstaktik schockten: Niemand meldete sich ›freiwillig‹ für den jährlichen Buchverkauf.

In Ontario versuchten 2.800 Autobeschäftigte in der CAMI-Fabrik von *General Motors* die Grenzen dessen zu sprengen, was man erreichen kann, wenn man alleine handelt. Im Kampf um verbindliche Zusagen für die Sicherung ihrer Arbeitsplätze legten sie die Arbeit nieder. Ihr massiver Streik blockierte die Produktion und kostete das Unternehmen Millionen. Aber leider: Als sie einen Monat später die Arbeit wieder aufnahmen, war ihre zentrale Forderung unerfüllt geblieben.

In Anbetracht der bestehenden Begrenzungen waren einige Gewerkschaften so schlau, sich in der Öffentlichkeit oder bei anderen *Locals* mit demselben Arbeitgeber nach Verbündeten umzusehen. So bildeten Basisbeschäftigte im Bahngütertransport von Kansas City ein spartenübergreifendes Bündnis – den zerstrittenen Fraktionen ihrer Gewerkschaft zum Trotz. Nachdem die Gruppe einen Protest gegen Konzessionen veranstaltet hatte, kamen zu ihrem nächsten Treffen dreimal so viele Leute wie vorher. 17.000 Beschäftigte der AT&T-Mobilsparte schlossen sich mit 21.000 Festnetzbeschäftigten von AT&T West für einen dreitägigen Streik zusammen – dem bundesweit größten des Jahres. Ein halbes Dutzend LehrerInnen-*Locals* in Kalifornien begannen, ihre Tarifkampagnen zu koordinieren und mit bundesweiten Finanzierungsforderungen zu verbinden. In Portland machten Beschäftigte und NutzerInnen des ÖPNV gemeinsam Druck für Sicherheitsmaßnahmen, die beiden Gruppen zugutekommen würden. Nächstes Jahr sehen wir hoffentlich mehr solcher ermutigenden Ansätze.

Blick nach innen

Ende des Jahres wurde erneut klar, dass die Arbeiterbewegung vor der eigenen Tür kehren muss. Korruptionsskandale haben die Teamsters und die Auto Workers erschüttert. Führende Gewerkschaftsfunktionäre werden beschuldigt, ihre Positionen missbraucht zu haben, um sich die eigenen Taschen zu füllen. Weiter verbreitet sind andere Arten von Fehlverhalten der Gewerkschaftsführungen – vom Bezug doppelter Löhne und Pensionen bis hin zur Verteidigung von Managementstandpunkten.

Ein solcher Missbrauch von Führungspositionen spielt den gewerkschaftsfeindlichen Kräften in die Hände. Er unterminiert den Glauben der Mitglieder an die Legitimität ihrer Gewerkschaften gerade dann, wenn er am nötigsten wäre, weil *right-to-work*-Propagandisten die Mitglieder dazu drängen, aus der Gewerkschaft auszutreten. Die Lösung liegt nicht darin, Probleme unter den Teppich zu kehren, sondern mit ihnen aufzuräumen.

Entsprechend hat der Skandal um Harvey Weinstein einen lang überfälligen Prozess des Aufräumens an vielen Arbeitsplätzen angestoßen, auch bei Beschäftigten von Gewerkschaften. Jedes Mal, wenn so ein Mann aus einer Machtposition beseitigt wird, macht das den Weg für Frauen an diesem Arbeitsplatz frei.

Die größten Veränderungen, die wir in den Gewerkschaften und an den Arbeitsplätzen brauchen, werden allerdings nicht durch öffentliche Skandale oder das Eingreifen von Regierungen möglich, sondern durch Mitglieder, die sich selbst organisieren. Als der Nashviller Busfahrer Patrick Green und seine KollegInnen sich darüber ärgerten, dass sie den Tarifvertrag, über den sie abstimmen sollten, gar nicht erst zu Gesicht bekamen, hatten sie genau die richtige Idee – sie ließen sich als Kandidaten einer Plattform für Transparenz und Mitgliederbeteiligung selbst aufstellen und wurden gewählt. Den nächsten Vertrag bekamen die Mitglieder vor der Abstimmung zu sehen.

Das klingt vielleicht nach einem bescheidenen Erfolg, aber wenn wir die Grundlagen nicht in Ordnung bringen, kommen wir nicht weit. Und obwohl Nashville in einem *right-to-work*-Bundesstaat liegt, stieg die Mitgliedschaft in Greens *Local* von 60 auf 80 Prozent.

Sand im Getriebe

Trotz einer Serie frustrierender Entwicklungen gab es also das ganze letzte Jahr über auch immer wieder inspirierende Beispiele dafür, wie ArbeiterInnen ihre Wut in Aktionen am Arbeitsplatz wenden können. Viele spitzten die übergreifenden Probleme auf deren konkrete Auswirkungen an ihren eigenen Arbeitsplätzen zu und setzten dort an.

Auf das Konto von Quarterback und Gewerkschaftsmitglied Colin Kaepernick geht die meistbeachtete Aktion am Arbeitsplatz: Mit einem Kniefall auf dem Football-Feld hatte er seine Unterstützung der antirassistischen Bewegung *Black Lives Matter* zum Ausdruck gebracht; Hunderte weitere Spieler folgten seinem Beispiel. Kaepernick hat später Beschwerde gegen die *National Football League* wegen Vergeltungsmaßnahmen eingereicht.

Im Protest gegen das Einreiseverbot für Muslime, das Geflüchtete im Januar 2017 an Flughäfen stranden ließ, machten TaxifahrerInnen den New Yorker Kennedy-Flughafen mit einem Streik für eine Stunde dicht. Zehntausende nahmen an einem Basisstreik im Februar 2017 teil, dem *Day without Immigrants*. LehrerInnen in St. Paul, Los Angeles und Massachusetts veranstalteten Demonstrationen an Schulen, um sich hinter ihre migrantischen, schwarzen und LGBTQ-StudentInnen zu stellen.

Im November verließen 150 wütende AnwältInnen gemeinsam ein Gerichtsgebäude in Brooklyn, nachdem die Einwanderungsbehörde einen Angeklagten mitten in seiner Anhörung festgenommen hatte. In Deutschland verhinderten Piloten im Laufe des Jahres die Abschiebung von insgesamt 222 Asylsuchenden, hauptsächlich nach Afghanistan, indem sie sich schlicht weigerten zu starten.

Die ArbeiterInnenbewegung hat immer noch die Macht, Sand in das Getriebe der Ausbeutung zu streuen. In einem nächsten Schritt müssen all diese verstreuten AufrührerInnen (*trou-*

blemakers) beginnen, ihre Kämpfe am Arbeitsplatz – von der Verteidigung der eigenen Renten bis hin zur Verteidigung von Geflüchteten – als Teil derselben umfassenderen Bewegung zu führen. Das sehen wir bei *Labor Notes* als unsere Aufgabe, und auch deshalb sind wir begeistert darüber, dass unser Buch »Secrets of a Successful Organizer« mit seinen Materialien im Laufe des vergangenen Jahres ein Eigenleben entwickelt und sogar weltweit LeserInnen gefunden hat.

Entgegen der prominenten Überzeugung Margaret Meads braucht es eben nicht nur »eine kleine Gruppe engagierter Menschen«, um die Welt zu verändern, sondern eine große Zahl reflektierter, engagierter Leute. Zweitausend dieser Welt-VerändererInnen werden im April in Chicago zur *Labor Notes*-Konferenz 2018 zusammenkommen. Wir sehen uns dort!

Quelle: www.labornotes.org/2017/12/2017-year-review-turning-lemons-lemonade
Übersetzung: Anne Scheidhauer

express im Netz unter: www.express-afp.info