



ANGELO
LOPEZ 2009

N  **BOSS, N**  **CRY**

**GESCHICHTEN VOM WIDERSTAND AM
ARBEITSPLATZ**

»No Boss, No Cry«

Geschichten vom
Widerstand am Arbeitsplatz

~ Nummer 1 ~



Allgemeine Ortsgruppen der IWW,
Berlin, Frankfurt am Main

Veröffentlicht unter der Creative Commons Lizenz: Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen (CC BY-NC-SA), Version 3.0. Die Lizenz kann unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/> eingesehen werden.

Herausgeber: Allgemeine Ortsgruppen (General Membership Branches) der Industrial Workers of the World (IWW) Berlin und Frankfurt am Main

Redaktion: Frieda Heumann (Berlin), Jakob Schloer (Berlin), Mark Richter (Frankfurt am Main)

Gewidmet all den mutigen KollegInnen auf der ganzen Welt, die sich täglich im Kleinen und Großen gegen das tyrannische Lohnsystem, gegen all die Spaltungslinien, die uns trennen, wehren und an dem Aufbau einer neuen Welt teilhaben. Vielen Dank euch allen!

Diese Publikationsreihe ist inspiriert durch die wundervolle Arbeit des AutorInnenkollektivs »Recomposition« aus Nordamerika | <http://www.recomposition.info> und seinem Buch „Lines of Work. Stories of Work and Resistance“ (2013), Herausgegeben von Scott Nappalos in Edmonton/Canada.

1. Auflage, November 2015

Kopien können beim Literaturversand der IWW im deutschsprachigen Raum bestellt werden: versand@wobblies.org

Über diese Reihe

Das Leben von ArbeiterInnen ist voll von Geschichten über Kämpfe, Perspektiven und Sehnsüchte, die wir täglich miteinander teilen. Wir erzählen sie uns auf dem Weg zur Arbeit oder auf dem Heimweg. Wir halten an tollen Geschichten fest, teilen sie miteinander und manchmal werden wir besonders leidenschaftlich, wenn wir sie in Text, Bild oder Video zu neuem Leben erwecken. Momente werden wiedergegeben, während wir unseren Kaffee vor der Arbeit trinken, wenn erfahrene KollegInnen uns aus ihren rebellischen Jugendzeiten erzählen, wenn ein/e KollegIn uns beruhigt, nachdem wir von der/dem ChefIn auseinander genommen wurden, und wenn wir versuchen uns mit unseren Liebsten nach der Arbeit zu entspannen.

Geschichten zeigen ihre Wirkung nicht erst nach dem wir denken und fühlen. Das Erzählen von Geschichten ist ein Akt der Reflexion und des Denkens. Geschichten stellen nicht einfach nur das dar, was wir denken; das Erzählen einer Geschichte erzeugt neue Gedanken und verändert die zurückliegenden. Wir haben wahrscheinlich alle schon einmal eine Veränderung gespürt, nachdem wir anderen eine Geschichte erzählt haben. Wenn wir uns mit unserer PartnerIn auseinandersetzen, ihr/m zuhören und in Worte fassen, was uns passiert ist, erfahren wir neue Sichtweisen auf unsere Handlungen. Auch kritisiert zu werden, verändert unsere Erinnerungen auf eine Situation und Fehler. Gut Durchdachtes zeigt sich in anderem Licht. Es liegt etwas sehr Machtvolles in dem Prozess der Beteiligten, eine Sprache für ihre Erfahrungen in Kämpfen zu finden.

Dieser Prozess beinhaltet beides: die Dinge, die uns geschehen sind, und wie wir sie in Worte fassen. In der Umwandlung von Erinnerungen in die Realität vollzieht sich eine emotionale und fantasievolle Wandlung. Als Lesende stellt sich Erstaunen über großartige Arbeit ein, das kann uns mitreißen, kann uns mit starken Gefühlen erfüllen, uns motivieren und unseren Blickwinkel auf das Mögliche und Notwendige verändern. Die Rekonstruktion dieser Geschichten

bewegt uns dazu, diesen Prozess von zwei Seiten aus zu sehen. Als Teilnehmende in sozialen Kämpfen und als eine Möglichkeit daran teilzuhaben. Die Veränderungen unserer Ideen, Emotionen und Vorstellungskraft durch Geschichten eröffnen einen Raum für weitergehende Arbeit. **Die eigene Stimme zu erheben ist ein wichtiges Element auf der Reise, ein/e RevolutionärIn zu werden.**

„No Boss, No Cry“ will diese Geschichten erzählen und ermuntern, die eigenen Geschichten aufzuschreiben und weiter zu geben. Solche Geschichten werden so lange notwendig sein, wie es Probleme am Arbeitsplatz geben wird. Diese Probleme existieren nur deshalb, weil es Lohnarbeit gibt. Die ChefInnen sind diejenigen, die im Moment von unserer Arbeit und diesem System profitieren. Eine Welt ohne ChefInnen kann deshalb nur eine Welt ohne Lohnarbeit und Ausbeutung sein.

In Anlehnung an Scott Nappalos „Speaking Tales of Toil and Struggle“ (2013), In: Lines of Work. Stories of Jobs and Resistance, Edmonton/Canada

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
A. Wie ich gefeuert wurde und meinen Job wiederbekam	2
B. Solidarität gegen Sexismus im Betrieb	20
C. Wer sind die IWW?	25
D. Kontaktmöglichkeiten	27

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir beginnen diese Reihe mit übersetzten Texten aus den USA. Nicht, weil wir keine Geschichten im deutschsprachigen Raum hätten, sondern weil wir im Moment wenig aufgeschriebene Geschichten haben. Vielleicht ist es einfach so, dass diese Tradition des Geschichtenerzählens bei uns nicht in dem Maße besteht wie in Nordamerika oder sie im Moment nicht genug gelebt wird.

Wir freuen uns auf jeden Fall, euch zwei Geschichten zur Verfügung stellen zu können. Die erste von Emmett J. Nolan ist aus Portland, Oregon, Westen der USA. Es geht um einen Organizer, der gefeuert und nach langem Kampf wieder eingestellt wurde. Diese Geschichte ist sehr detailliert erzählt und kann euch vielleicht inspirieren, selbst in solchen Situationen aktiv zu werden.

Der zweite Text handelt von den Erfahrungen einer Kollegin aus den Twin Cities. Diese Metropolregion, bestehend aus St. Louis und Minneapolis, ist ähnlich wie das Rhein-Main-Gebiet oder das Ruhrgebiet eine Ansammlung von dicht aneinander liegenden Städten. Es geht der Kollegin darum, überprüfen zu können, wo Sexismus am Arbeitsplatz anfängt, und um die Schwierigkeit, ihn eindeutig als solchen identifizieren zu können, aber auch darum, wie sich kollektiv dagegen vorgehen lässt.

Wir freuen uns auf euer Feedback.

Mit solidarischen Grüßen

Frieda Heumann, Jakob Schloer, Mark Richter | November 2015

A. Wie ich gefeuert wurde und meinen Job wiederbekam

Emmett J. Nolan

Dieser Artikel kommt von einem Organizer der »Industrial Workers of the World (IWW)«^[1] aus Portland, Oregon, (USA) und beschreibt die Umstände, unter denen er gefeuert wurde und anschließend zurück an seinen Arbeitsplatz^[2] kam. Wissend, dass Kündigungen die größte Gefahr während des Organizing^[3] darstellen, sind solche detaillierten Beschreibungen sehr wertvoll für ArbeiterInnen, die lernen möchten sich zu organisieren. Emmett organisierte sich in einem typischen Umfeld: ohne Gewerkschaft, nur halb-öffentlich^[4] und bemüht darum, die Fehler der *Business-Unions*^[5] nicht zu wiederholen, Arbeit ohne Betriebsvereinbarungen, Gewerkschaftswahlen^[6] oder die typischen Abmachungen zwischen Gewerkschaften und Geschäftsführung. Emmetts Geschichte ist hilfreich, um zu zeigen, welche Spannungen im Arbeitsprozess entstehen und wie es möglich ist, Dinge zu verändern.

Die Kündigung

An der Arbeitsstelle ankommend, betrat ich die Firma durch den Pausenraum, so wie immer. Dort erwartete mich bereits mein Vorgesetzter, der mir mitteilte, dass wir reden müssten. Er sagte, ich müsste meine Sachen nicht in meinen Spind räumen; ich konnte mich also nicht auf meine Schicht vorbereiten wie ich es sonst tat. Ich fragte ihn, ob das ein disziplinarisches Treffen wäre, aber er reagierte nicht direkt auf meine Frage. Er sagte nur: „Wir müssen reden. Es wird nur eine Minute dauern.“ Während wir durch die Produktionsebene gingen, grüßte ich meine KollegInnen wie üblich und folgte dem Manager in sein Büro. Als ich sah, dass niemand anderes im Büro war, fragte ich: „Wird

jemand aus der Personalabteilung anwesend sein?“ Er bellte mich an: „Das hier kommt direkt aus der Personalabteilung.“ Dann fragte ich ihn, ob ich einen Kollegen zu dem Treffen hinzuziehen könnte. Er verneinte: „Hmm...Nein.“

Gleich nachdem die Tür geschlossen war, informierte mich mein Manager, dass „dies“ hier nicht funktionieren würde, und begründete es damit, dass ich hier wohl sowieso „eindeutig unglücklich“ wäre. Er gab mir eine flüchtige Erläuterung zu dem Papierkram und erklärte mir, ich wäre gefeuert. Ich widersprach seiner Entscheidung und teilte ihm das mit; als ich meine Kündigung unterschreiben sollte, weigerte ich mich.

Ich erkundigte mich, ob die Kündigung etwas mit meiner Arbeitsleistung zu tun hätte. „Nein, Sie sind ein hervorragender Arbeiter, aber ein schlechter Arbeitnehmer“, antwortete er. Während ich noch in einem Schockzustand wegen der ganzen Sache war, konnte ich dennoch schnell ein paar Folgefragen stellen, um zu sehen, was er mir noch verraten würde. Vor allem war ich hellhörig geworden auf seine deutliche Unterscheidung zwischen Arbeiter/Arbeitnehmer; also fragte ich nach. Er führte aus, dass ich ein „Anführer“ in der Belegschaft sei, gleichzeitig aber respektlos den EigentümerInnen gegenüber. Als Beispiel führte er meine Frustration an, die ich meinen KollegInnen gegenüber geäußert hatte. Dass nämlich die Eigentümer, inklusive ihm, wochenlang die Teller aus dem Büro in der Spüle liegen lassen und versäumt hatten, sie abzuwaschen. Allerdings hatte ich damit nur das ausgesprochen, worüber sich die KollegInnen bei mir auch schon beschwert hatten.

„Sie sind die Eigentümer, deshalb ist so etwas unwichtig.“ „Kann ich meine Schicht antreten oder bin ich gefeuert?“ fragte ich, um mich zu vergewissern, auch wenn sie faktisch schon unterwegs war. Das wurde mir verneint; ich könne meine Schicht nicht beginnen. Ich fragte, ob die Firma mir meine Arbeitslosigkeit bescheinigen würde, was er bestätigte.

Ich hatte viele Alpträume, in denen es um meine Kündigung ging; und ich hatte mir längst überlegt, was ich machen würde, sobald es geschehen sollte. Ich hatte schon häufiger gesehen, wie ManagerInnen KollegInnen unerwartet Schichten von anderen übernehmen ließen, die dann entlassen werden sollten. Ich wusste auch, wie sie auf ihre Zielperson im Pausenraum warten würden; jetzt begriff ich, dass mir das Gleiche passierte. Vor nicht allzu langer Zeit, als

ich mit den KollegInnen in meiner Abteilung besser organisiert war, diskutierten wir so einen Fall und die Schritte, die wir unternehmen würden, um eine gemeinsame Aktion zu machen.

Als erstes würden wir uns eineN Zeugn besorgen und nichts, das uns vorgelegt werden würde, unterschreiben. Als nächstes würde der/die gefeuerte KollegIn so lange wie möglich auf dem Werksgelände bleiben, um so vielen KollegInnen wie möglich von dem Vorfall zu berichten. Wenn OrganizerInnen in der gleichen Schicht arbeiteten, würden sie sofort aufhören zu arbeiten und ein Treffen mit der Geschäftsleitung einberufen. Leider war unsere Kampagne während der Kündigung in einer Schwächephase. Im Moment hatten wir keine gemeinsamen Treffen, in denen wir uns über gemeinsame Aktionen verständigten, zu den Themen, die uns allen wichtig waren (Personalbedarf, Urlaubsgeld, Umsatzbeteiligung usw.), die wir sonst auf Betriebsebene besprachen. Das Ergebnis davon war, dass ich einen AnfängerInnenfehler machte und mich zwar über die Bedingungen in der Firma beschwerte, jedoch ohne gemeinsame Aktionen zu planen und diese Probleme damit abstellen zu können. Deshalb war es der Betriebsleitung möglich, mich auch als unmoralisch und schädlich für die Firma darzustellen, um mich feuern zu können.

Der Zeitpunkt meiner Entlassung war ein weiterer Schaden für uns. Mein vertrautester Mit-Organizer war im Urlaub und ein weiterer verbündeter Kollege hatte die Firma gerade erst letzte Woche verlassen. Dies ließ mich mit geringer Unterstützung in meiner Abteilung zurück; also war niemand übrig, der eine spontane Arbeitsniederlegung als Reaktion hätte organisieren können. Rückblickend hätte ich nach dem Erhalt der Kündigung sofort zu meinen KollegInnen gehen sollen, um die typischen Versuche der Betriebsleitung, mich in der emotional bedrückenden Hinterzimmer-Situation dazu zu bringen, etwas zu sagen, das ich hinterher bereuen würde, zu verhindern.

Als ich aus dem Büro kam, suchte ich sofort meine anderen KollegInnen der Abteilung auf. Während ich versuchte, einem Kollegen, mit dem ich die letzten drei Jahre zusammengearbeitet hatte, zu erklären, was gerade passiert war, wandelte sich meine Wut, Aufregung und Fassungslosigkeit in Traurigkeit und Verwirrung. Wir umarmten und verabredeten, uns später gegenseitig anzurufen. Später sollte ich dieselben emotionalen Gespräche noch ungefähr ein

Dutzend mal oder mehr mit KollegInnen und FreundInnen wieder haben. In diesen Gesprächen konnte ich den Schock und die Angst in ihren Augen sehen. Da ich seit fünf Jahren für diese Firma arbeitete, wussten alle, dass dies nicht aufgrund meiner Arbeitsleistung geschah, sondern ein weiteres Beispiel dafür war, wie die Firma Vergeltungsschläge durchführte und Druck gegen diejenigen ArbeiterInnen aufbaute, die ihre Stimme erhoben, um sie dann loszuwerden. Doch ohne geplante Reaktion oder einen Organizer, der vorbereitet war, eine solche einzuleiten, konnte Solidarität nur die Form von Umarmungen und Händeschütteln annehmen. Um sicher zu gehen, dass alle mitbekamen, dass ich gefeuert wurde, machte ich Kopien meiner Entlassung (auf dem Bürokopierer vor den Augen des Boss, der mich gerade gefeuert hatte) und gab sie an meine KollegInnen weiter (die diese wiederum an das Team der Spätschicht weiterleiteten). Im Nachhinein betrachtet waren diese Einzelgespräche und die generelle Verbreitung des Entlassungsschreibens extrem aufrüttelnd für meine KollegInnen und verhalfen der späteren Kampagne, meinen Job wieder zu bekommen, zum Erfolg.

Als ich das Gelände verließ, rief ich gleich meinen Kollegen und Organizing-Partner an, um ihm meine Entlassung mitzuteilen. „Was ist der Plan?“ fragte er. Immer noch schwankend wusste ich nicht, was ich sagen sollte. Wir verabredeten uns zum Frühstück. Zwischen Kettenrauchen und der Fahrt mit dem Bus auf dem Weg zum Café telefonierte und textete ich allen aktuellen und ehemaligen KollegInnen, die ich kannte, und sagte ihnen, was gerade passiert war.

Wenn ich Leuten sage, dass sie in die »IWW« eintreten sollen, und sie mich fragen, warum ich Mitglied bin, ist ein Teil meiner Antwort immer gleichbleibend: „Ich weiß, dass wenn ich wegen Organizing gefeuert werde, meine Gewerkschaft hinter mir steht und bis zum Letzten an meiner Seite kämpfen wird, um meinen Job wieder zu bekommen.“ Jetzt war dieser Tag gekommen und während der nächsten vier Monate übertrafen meine Fellow Worker^[7] diese Verpflichtung mehr, als dass ich es zu hoffen und träumen gewagt hätte.

Das Komitee^[8] reagiert

In den ersten drei Wochen nach meiner Kündigung lenkte ich mich von der Realität der Arbeitslosigkeit dadurch ab, dass ich die OrganizerInnen des Komitees dabei unterstützte, meine Wiedereinstellung durchzusetzen. Wie ich vorher schon erwähnte, war die Kampagne in einer Schwächephase. Jetzt, mit Fokus auf meiner Entlassung, bereiteten wir einen Zeitplan für einen Neustart der Organizing-Kampagne vor. In der Nacht nach meiner Kündigung hatte sich das Komitee, bestehend aus zwei Fellow Workern, getroffen und wir hatten eine gezielte Diskussion über diejenigen Optionen geführt, die als Reaktion möglich waren. Wir unterschieden zwei schnelle Optionen: 1) Die Kündigung hinnehmen und das Organizing heimlich weiter machen oder 2) wir machen unsere erste abteilungs- und betriebsübergreifende Aktion, um meinen Job wieder zu bekommen. Da ich ein Arbeiter war, der offen über die Arbeitsbedingungen geredet hatte, waren wir mit der Frage konfrontiert: Wie könnten wir in Zukunft auf Themen oder Entlassungen reagieren, wenn wir jetzt nicht mit Aktionen auf diese ungeheuerliche Entlassung entschlossen antworteten? Mit nur wenig Wissen darum, welche immense Arbeit auf das Komitee zukommen würde, entschied es sich, dass eine Aktion notwendig wäre, selbst wenn meine Wiedereinstellung nicht gelingen sollte. Wir gingen davon aus, dass die Firma reinen Tisch machen wollte und einen weiteren offen auftretenden Organizer ebenfalls bald entlassen würde. Sollte das passieren, hätten wir eine noch schlechtere Position, um reagieren zu können.

Anstatt unsere Forderungen auf meine Wiedereinstellung zu beschränken, entschieden wir uns, sie in den Kontext der firmeneigenen subjektiven und üblicherweise ungerechten Disziplinarmaßnahmen zu stellen. Diese Strategie erwies sich als sehr hilfreich. Unsere Forderungen waren in eine Petition eingebaut, kombiniert mit einem persönlichen Brief, den ich an meine KollegInnen geschrieben hatte, um über die Vorwürfe, die zu meiner Entlassung führten, aufzuklären. Die Forderung nach meiner Wiedereinstellung erwies sich als sehr motivierend für diejenigen ArbeiterInnen, die mich kannten. Sogar die übergeordnete Forderung war erfolgreich, um die weitere Unterstützung einer größeren Menge von KollegInnen, die in der Vergangenheit schon einmal selbst Opfer der firmeneigenen missbräuchlichen Praktiken wurden, zu erlangen.

Das Komitee verstand, dass wir mit der Petition schnell reagieren müssten, da das Thema noch in den Köpfen der KollegInnen präsent war. Die Wut, noch frisch und heiß, kann bei Missständen so schnell aufflammen, wie sie dann auch wieder erlöschen kann, wenn es keinen zeitnahen Weg mittels Aktion nach Vorne gibt: Lähmende Resignation ist häufig die Folge. So setzte sich das Komitee einige unmittelbare Ziele: erstens, die Koordination einer Delegation von vier bis sechs ArbeiterInnen und die Erstellung einer Petition, unterschrieben von 25 ArbeiterInnen, fertig zur Übergabe innerhalb einer Woche. Außerdem präsentierte das Komitee am nächsten Tag bei dem Treffen der »Food & Retail Workers United^[9]–Industrial Organizing Committee« (FRWU-IOC) ihren Eskalationsplan den anderen Fellow Workers, um Rückmeldungen zu erhalten. Wir erstellten eine Karte der sozialen Kontakte unseres Arbeitsplatzes und den dazugehörigen BetriebsorganizerInnen, um sich mit einem Dutzend KollegInnen, die wir als mögliche UnterstützerInnen der Petition identifiziert hatten, zu treffen.

Als entlassener Arbeiter hatte ich eine dreifache Rolle in der Organizing-Kampagne: 1) Unterstützung der Einzelgespräche, 2) Aushilfe in allen Kampagnenbelangen sein und 3) Vorbereitung einer Beschwerde über unfaire Arbeitsbehandlungen^[10] bei der Nationalen Behörde für Arbeitsbeziehungen (»NLRB«), falls wir uns entscheiden sollten, sie einzureichen. Die erste Aufgabe war die wichtigste: die Verabredung von Einzelgesprächen und die Unterstützung der zwei-zu-eins^[11]-Treffen mit meinen Fellow Organizer. Meine übliche Rolle in diesen Gesprächen war die des Anheizers, während meine Fellow Organizer die Bildungs-, Impfungs- und Organisierungsaufgaben übernahmen. Diese Gespräche waren sehr emotional und belastend, denn wir fanden im Laufe dieser heraus, wie viele unbekannte Missstände und schiefgegangene Disziplinarmaßnahmen es gab und welch riesige Angst die KollegInnen vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes hatten. Normalerweise brachten die KollegInnen die Frage nach gemeinsamer Organisation selbst zur Sprache. Für mich persönlich war der schwierigste Teil, die ArbeiterInnen nach ihrer Unterschrift der Petition zu fragen, da ich nicht garantieren konnte, dass ich bei ihnen sein könnte, sollten sie ebenfalls mit einer Entlassung konfrontiert werden.

Als generelle Aushilfe verbrachte ich die meiste Zeit im Büro der »IWW«

mit der Organisation von kleineren Aufgaben zur Fertigstellung der Petition. Der Papierkram – Koordinierung der Übersetzung der Dokumente, Erstellung von Kopien und der Übergabe an OrganizerInnen – war zu erwarten. Die heilsamste der Aufgaben war die mehrmalige Rückkopplung mit den OrganizerInnen, um sie nach dem Verlauf ihrer Einzelgespräche zu fragen. In diesen ersten beiden Wochen traf sich das Komitee regelmäßig im Büro, um sich über Eskalationsstrategien, Einzelgespräche und die Frage, wie man mehr ArbeiterInnen erreichen könnte, auszutauschen.

Insgesamt unterzeichneten 34 ArbeiterInnen die Petition mit der Beschwerde über die Disziplinarmaßnahmen und der Forderung nach meiner Wiedereinstellung. Eine Woche, nachdem ich gefeuert wurde, platzten vier OrganizerInnen in ein Treffen der ChefInnen, unterbrachen es, verlasen den Forderungskatalog und verkündeten ein Ultimatum. Obwohl diese sich offensichtlich unwohl fühlten, beharrten sie auf ihrer Machtposition. „Wir werden Emmett niemals wieder einstellen“, erklärte ein Eigentümer trotzig.

Die Überbringung des Briefes als Höhepunkt unserer Aktionen verstehend, statt als ersten öffentlichen Schritt in unserem Eskalationsplan, lag eine Fehleinschätzung der ChefInnen zu Grunde. Denn bald darauf bauten wir mit den internen und externen Aktionen so viel Druck auf, dass sie den Beschluss der »Nationalen Behörde für Arbeitsbeziehungen« (NLRB) zu meinem Vorteil akzeptieren mussten.

Wie ich meinen Job zurückbekam

Bevor ich mit der Rolle meiner Vorbereitung auf die Beschwerde über unfaire Arbeitshandlungen (»ULP«) ins Detail gehe, möchte ich noch betonen, dass unsere sehr gut geplante Strategie auf den Erfahrungen eines Kollegen basierte, der in unserer Ortsgruppe vor einem Jahr im Rahmen einer anderen Kampagne gefeuert worden war. Diese vorausgegangene Kampagne verloren wir trotz einer – wie wir dachten – starken »ULP«-Anzeige. Deshalb fragten sich alle, ob mein Fall einen anderen Ausgang nehmen würde. Der Beschwerdeprozess eines »ULP« ist reines Glücksspiel, die »NLRB« muss gelegentlich mal ein paar ArbeiterInnen gewinnen lassen, um die Zufriedenheit mit dem System herzustellen.

Während der Beschwerdeprozess über drei Monate in Anspruch nahm, schien das Unvorstellbare einzutreten: Ich ging zurück zur Arbeit. Ich war überrascht, die Anweisung zu erhalten, zurück an die Arbeit zu kommen, denn mein „Verdienst“ lag ja darin, darauf hinzuweisen, dass dringender Verdacht bestand, dass ich entgegen der Regelungen des »NLRB« entlassen wurde. Noch überraschender war, dass die Firma, statt Berufung gegen das Urteil des »NLRB« einzulegen, Interesse an einem Vergleich bekundete – inklusive der Zustimmung zu meiner Wiedereinstellung. Zunächst hatten sie sich zwar danach erkundigt, ob ich eine Abfindung akzeptieren würde, aber ich hatte bereits sowohl das Organizing-Komitee als auch meinen »NLRB«-Sachbearbeiter darüber informiert, dass ich keine Abmachung unterzeichnen würde, die nicht meine Wiedereinstellung beinhaltet. Meine erste Intention war, meinen Job wiederzubekommen, da ich weiter am Arbeitsplatz organisieren wollte. Doch meine Wiedereinstellung wurde zu einer persönlichen Angelegenheit, da ich mich für die ganze Hilfe der KollegInnen bedanken wollte. So wie ein Angriff auf eine(n) ein Angriff auf alle ist, wäre mein Sieg ein Sieg für alle meine KollegInnen.

Wie konnte nun dieses unvorstellbare Ergebnis zur Realität werden? Ich mache das an vier Faktoren fest: 1) interne und externe direkte Aktionen, 2) eine solide »ULP«-Strategie, 3) Training und eine erfahrene Gemeinschaft von OrganizerInnen und 4) die firmeneigene Naivität.

Erstens, während ich nicht genau weiß, warum das Management entschieden hat, mich wieder einzustellen, sagt mir mein Instinkt, dass es ohne direkte Aktionen niemals dazu gekommen wäre. Bei einer Sache bin ich mir hundertprozentig sicher: Ohne interne direkte Aktionen hätte meine Wiedereinstellung meinen KollegInnen niemals so viel bedeutet. Der Marsch zum Boss, Unterschriften unter Petitionen, Pins und Magnete plus all die Zeit, die sich alle ArbeiterInnen den Tag über nahmen, um sich zu treffen, Ideen auszutauschen und sich gegenseitig zu motivieren: All das investierten meine KollegInnen. Sie wurden alle zu wirkmächtigen AkteurInnen innerhalb des Prozesses, obwohl das Management versuchte, sie rauszuhalten. Darüber hinaus glaube ich, dass die Firma vor dem »NLRB« einknickte, hat mehr mit den sichtbaren Aktionen im Betrieb, der Unterstützung und Diskussion um meinen Fall zu tun als mit einem böse formulierten Brief des »NLRB«. Mit der Botschaft, dass ich mögli-

cherweise die »ULP« „gewonnen“ hatte, riskierte die Firma, dass sie mit einem Einspruch gegen diese Entscheidung die Belegschaft so stark polarisieren würde, dass sie sich mehr in Richtung des Organizing-Komitees bewegen würde, als in ihre Richtung. Das war das Ereignis, das die OrganizerInnen im Betrieb erreichen wollten, und die Situation, mit der sie auch eine weitere Eskalation vorbereiten wollten.^[12]

Extern gründeten Wobblies^[13] im »Food & Retail Workers United–Industrial Organizing Committee« (FRWU-IOC) ein „FreundInnen von Emmett“-Komitee, das damit beauftragt war, einen zweimonatigen Eskalationsplan zur Mobilisierung der KundInnen und der Gemeinschaft, die hinter mir stand, zu erstellen. Wir wussten, dass dieser Support notwendig für unsere Moral als OrganizerInnen war und hoffentlich wie eine Art Leuchtfener für weitere interne Aktionen von ArbeiterInnen funktionieren würde. In jedem Schritt des Eskalationsplanes überlegten Wobblies im Organizing-Komitee und FreundInnen-Komitee, wie diese Aktionen die ArbeiterInnen am Arbeitsplatz polarisieren würden.

Unsere externe Strategie basierte vor allem auf der Teilnahme von Solidaritätsaktionen von gefeuerten Wobblies der letzten Jahre. Einige dieser Aktionen benötigten nur einen Wobbly am Arbeitsplatz ohne Kampagne, andere waren in ein Untergrund-Organizing-Komitee eingebunden. In vielen dieser Aktionen strengten OrganizerInnen ein schnelles und aggressives öffentliches Konzept für verschiedene Szenarien an: Die Gewerkschaft oder Solidaritätsgruppe würde weiter nahezu sofort eskalieren mit Streikposten, Demonstrationen, Medienveröffentlichungen und würde so neue Maßstäbe setzen. OrganizerInnen fanden es schwierig, den Druck zu erhöhen, die Häufigkeit von Aktionen durchzuhalten und unorganisierte ArbeiterInnen auf unsere Seite zu ziehen. Während die Anwendung dieser sehr intensiven emotionalen und ökonomisch schädigenden Aktionen unter bestimmten Umständen, wie Lohnraub und wenn ein einzelner Wobbly eine ungerechtfertigte Kündigung erhält, effektiv ist, benötigt es auf der anderen Seite auch die Existenz eines Unentdeckten-Organizing-Komitees mit OrganizerInnen, die jedes Level der Aktion am Arbeitsplatz bedenken.

Dadurch, dass wir die Geschlossenheit und Reichweite unseres Komitees an

verschiedenen Arbeitsplätzen als zu klein einschätzten, um selbst Streikposten zu machen, mussten wir darauf achten, dass wir nicht das vorherige Ergebnis erzielten: ein Kleinerwerden der Kampagne. Das „FreundInnen von Emmett“-Komitee entwickelte einen genauen Eskalationsplan, der stufenweise gesteigert wurde, um sicherzustellen, dass externe und interne Kampagnen die Chance hatten, sich aufeinander abzustimmen. Es war einfach so, dass die OrganizerInnen im „FreundInnen von Emmett“-Komitee davon ausgingen, dass es nicht ein Werkzeug war, um meinen Job wieder zu bekommen, sondern um das Organizing im Betrieb zu decken und Aktionen zu initiieren.

Der erste Schritt im externen Eskalationsplan, der zufälligerweise damit zusammenfiel, dass die Firma die »NLRB«-Benachrichtigung bekam, war eine KundInnendelegation. Eine Gruppe von KundInnen, organisiert vom „FreundInnen von Emmett“-Komitee, in dem auch ein Wobbly des »FRWU-IOC« war, übergab und verlas einem der Besitzer vor meinen KollegInnen (und ein paar zufällig anwesenden KundInnen) die Forderung nach meiner Wiedereinstellung. Wir hielten den Rest des Eskalationsplanes, der Plakatieren in der Umgebung, Flyer zu verteilen, eine Umfrage und eine weitere Delegation beinhaltete, so lange zurück, bis wir eine Reaktion der Firma bekamen.

Die zweite Komponente, die ich für meine Rückkehr verantwortlich mache, ist die »ULP«-Strategie, die das Organizing-Komitee zusammen mit Fellow Workern aus Portland und dem ganzen Land entwickelt hatte. Vielmehr als direkt zur »NLRB« zu laufen, rückte ich die Kampagne mit direkten Aktionen meiner KollegInnen in den Vordergrund und dachte darüber nach, ob und wie der »ULP«-Prozess zu unserem Vorteil genutzt werden könnte. Wie ich vorher schon beschrieb, war das eine meiner letzten Aufgaben als gefeuerter Organizer. Während der Wochen, in denen ich mich hauptsächlich dem Verfassen der Beschwerde widmete, las ich mich durch verschiedene »NLRB«-Urteile und kontaktierte verschiedene Fellow Worker und verbündete ArbeitsrechtlerInnen, um sicherzugehen, dass mein Fall auch solide genug war.

Tagelang überlegte ich hin und her, ob ich die Beschwerde als »IWW« einreichen sollte. Während die Kampagne noch nicht öffentlich war, war mein Engagement bei der »IWW« nur außerhalb des Arbeitsplatzes bekannt. Letztendlich fiel mir die Entscheidung, die Beschwerde nicht als Mitglied der »IWW«

oder einer unabhängigen Gewerkschaft einzureichen. Mal abgesehen von den Vor- und Nachteilen konnte ich nicht sicher gehen, ob die Firmenleitung etwas über meine Gewerkschaftsmitgliedschaft wusste. Deshalb konnte ich es nicht zeigen und das Management würde mir auch keine anbieten, dann könnte der »NLRB«-Sachbearbeiter es auch nicht beweisen. Die Gewerkschaft an dieser Stelle ins Spiel zu bringen hätte nur die OrganizerInnen in die Position gebracht, auf eine Anti-Gewerkschaftskampagne reagieren zu müssen, auf die sie nicht effektiv hätten reagieren können. Außerdem war die Hauptsache für die »ULP«, dass der »NLRB«-Sachbearbeiter sich auf meinen wichtigsten Teil der Dokumentation konzentrierte: Der Bearbeitung des eindeutigen Verstoßes der Geschäftsführung gegen ein Arbeitnehmer-Sektion-7-Recht; an dem Kündigungsschreiben erkennbar.

Da meine Beschwerde angenommen wurde, ging ich in das Treffen mit dem »NLRB«-Sachbearbeiter mit einer klar ausgeführten und mit allen Beweisen belegten Begründung. Mit so einer guten Vorbereitung hatte ich genug an der Hand, um meine Erzählung damit zu beginnen, dass ich als der Anführer einer Petitionsübergabe gesehen sowie Ziel weiterer dokumentierter Anfeindungen durch die Geschäftsleitung wurde (Hallo, Arbeitstagebücher!), die auch weitere Personalwechsel plante, um mich zu isolieren und letztendlich zu feuern. Ja, ich kam in die Versuchung, noch andere, nicht beweisbare Themen anzuschneiden, aber ich beschränkte mich darauf, nur auf die Anschuldigungen in der Kündigung zu antworten.

Der Zeitpunkt war ebenfalls strategisch sehr wertvoll im Zusammenhang mit der »ULP«-Beschwerde. Einen Tag, nachdem die Geschäftsführung eine Betriebsversammlung einberief, in der ArbeiterInnen meine Wiedereinstellung forderten und in der die EigentümerInnen meine Kündigung sowie andere Disziplinarmaßnahmen verteidigten, erhielt die Firma den Brief der »NLRB« mit der Information, dass eine Untersuchung eingeleitet wurde. Wie mir mein Fellow Organizer später mitteilte, sah der Abteilungsleiter, als er die Nachricht von der Untersuchung bekam, aus, als müsste er sich übergeben.

Die nächste Danksagung für diesen Erfolg geht an das »IWW«-Organizer-Training^[14] und die Gemeinschaft der Wobbly-OrganizerInnen, mit denen ich glücklicherweise in der Ortsgruppe bin. Ihr wisst, wie viel wir über Dokumen-

tation und diese Arbeitstagebücher reden? Also, diese waren sehr wichtig dabei, meinen Job wiederzubekommen. Mit diesen Tagebüchern und meinem Kalender, worin ich alle meine Einzelgespräche vermerkt hatte, einige von ihnen Jahre zurück liegend, war es mir möglich, meine Geschichte für meine KollegInnen und die »NLRB« aufzubereiten. Außerdem danken möchte ich den zahlreichen OrganizerInnen, die ich in den ganzen Jahren in der »IWW« kennengelernt habe, die mir die Fähigkeiten gaben zu wissen, wie man reagieren muss, während mir die ganze Gemeinschaft von Wobblies beistand bei der Planung der Kampagnenstrategie (ohne die unzähligen Burritos und die zeitaufwändige Förderung durch den Organizer-Härtefallfonds erwähnt zu haben).

Am Ende glaubte das Management arrogant, dass ihre Macht es ihnen erlauben würde, mich leise zu feuern und so begründen zu können, wie sie wollten. Da sie das taten, hatten sie den größten Anteil daran, meine KollegInnen so zu polarisieren, dass sie mich unterstützten und mir genug Mittel für die Beschwerde bei der »NLRB« an die Hand gaben. Zu der langen Liste von Anschuldigungen, die auf meiner Kündigung standen, kamen noch die ganzen dokumentierten Vorfälle dazu, die ich in den Gesprächen mit meinen KollegInnen über Personalmangel, Umsatzbeteiligung und fehlendes Urlaubsgeld erfahren hatte. Natürlich war ich nicht der Einzige, der diese Themen im Betrieb diskutierte; die Verwunderung im Zusammenhang mit unserem fehlenden Urlaubsbonus dieses Jahr wurde zum dauerhaften Anlass zur Frustration und Ablehnung der KollegInnen in der ganzen Firma.

Darüber hinaus hatte ich an vielen direkten Aktionen in der Vergangenheit teilgenommen. Eine der wichtigsten Aktionen, die unsere ganze Abteilung einschloss, war nach dem Ablauf der Frist für eine »ULP«-Beschwerde bei der »NLRB«. Ich lernte, wie man effektiv argumentieren kann, dass individuelle Aktionen vom Gesetz geschützt werden und wie sie dann auf eine kollektive Aktion ausgedehnt werden können.

Wie auch immer, diese Naivität und Arroganz des Managements wird die Geschäftsführung wahrscheinlich nie mehr an den Tag legen. Seit meiner Entlassung stellte die Firma einen erfahrenen Personalchef ein, der verschiedene Meetings mit AnwaltInnen einberufen hat, um sicherzugehen, dass sie nie wieder für eine ungerechtfertigte Kündigung oder andere Vergehen gegen das Ar-

beitsrecht haftbar gemacht werden können.

Ich war zurück

An den Arbeitsplatz zurückzukommen war irgendwie unwirklich; ich war auf-erstanden von den Toten, wie meine KollegInnen es nannten. Meine Rückkehr hätte nicht besser sein können. Vielmehr als leise an den Arbeitsplatz zurückzukehren, als wäre nichts passiert, entschieden wir uns dazu, diesen Moment als Erfolg auszukosten und den Ton anzugeben, den das Management ab sofort zu erwarten hätte. Drei Fellow Organizer begleiteten mich, als ich den Betrieb enterte. Als ich in den Pausenraum kam, wurde ich begrüßt mit „Ich habe Emmett vermisst“-Magneten, die alle Schränke verzierten, und ein paar Leuten, die Kopien des »NLRB«-Beschlusses hochhielten. Als ich ankam, war da ein Arbeiter, der den Beschluss laut vorlas und ungläubig den Kopf schüttelte. An meine Arbeitsmütze heftete ich den Button, den meine KollegInnen während meiner Abwesenheit als Zeichen ihrer Solidarität getragen hatten. Meine Fellow OrganizerInnen folgten mir, während ich den ersten Fuß in den Betrieb setzte, wo mich Handschläge, Umarmungen und Händeschütteln von allen meinen KollegInnen erwarteten.

Die Begrüßung, die ich nie vergessen werde, ist die eines morgendlichen Abwaschers, ein alter Hase in der Firma und 25 Jahre älter als ich. Als KollegInnen sind wir nach verschiedenen Muttersprachen und verschiedenen Abteilungen getrennt, unser Kontakt beschränkt sich häufig auf einen kurzen Austausch, wenn wir unseren täglichen Kaffee abfüllen. An dem Tag, an dem ich gefeuert wurde, sagten wir uns „Auf Wiedersehen“ und schüttelten uns die Hände, dabei schauten wir uns geschockt und unter Tränen, aber mit einem wohlbekannten Blick, in die Augen. Als ich an meinen Arbeitsplatz zurückkam, ging ich auf ihn zu, um seine Hand noch einmal zu schütteln. Da ließ er hastig seinen Wischmob fallen und umarmte mich. Später suchte er mich auf, um mir zu sagen, wie glücklich er ist, dass ich zurück sei.

Während meiner Schicht am ersten Tag zurück und in den nächsten paar Tagen hielten mich KollegInnen auf, gratulierten mir und sagten mir, wie glücklich sie sind, mich wiederzusehen. Meine Antwort zu all meinen KollegInnen war: „Danke für eure Unterstützung. Ich hätte meinen Job ohne euch nicht wie-

der. Todos juntas!“ Selbst einige Manager gratulierten mir dafür, einen guten Kampf hingelegt zu haben! Normale KundInnen, die wussten, was passiert war, grüßten mich wahlweise mit Umarmungen oder Händeschütteln. Denjenigen, die nicht wussten, warum ich weg war, legte ich dar, dass ich illegal gefeuert wurde und die Firma dazu gezwungen wurde, mich wegen des Drucks meiner KollegInnen wieder einzustellen.

Was machen wir ab jetzt?

An meinem Arbeitsplatz in diesen Tagen anzukommen erinnert mich ständig daran, wie der Kampf abgelaufen ist. Ich kann es nicht versäumen, die „Ich vermisste Emmett“-Magnete, die über die ganzen Schränke meiner KollegInnen verteilt im Pausenraum sind, anzuschauen, während ich meine Arbeitsschuhe hochlege oder mich für die Mittagspause hinsetze. In meinem Schrank ist die »NLRB«-Zurück-an-meinen-Arbeitsplatz-Anweisung, eine Willkommenskarte, die ich von einem Kollegen bekommen habe, und ein Bild, gemalt von dem 5-jährigen Sohn einer Stammkundin, die – begleitet von ihren zwei Kindern – den KundInnenbrief mit der Forderung meiner Wiedereinstellung an einen Eigentümer übergab. Wenn ich zurück in den Betrieb komme, werde ich von einem Dutzend Gesichter von KollegInnen begrüßt, die so viel investierten, um sicherzugehen, dass ich zurück an die Arbeit kann. Seitdem ich gefeuert wurde, hat sich viel geändert. Dem Erfolg meiner KollegInnen und Fellow Organizer ist es zu verdanken, dass die Frage nach dem Grund der Disziplinarmaßnahme schnell an die Öffentlichkeit kam. Dazu kommt, dass ArbeiterInnen unsere Bezahlung in Frage stellten und darüber diskutierten, dass wir eine Stimme an unserem Arbeitsplatz brauchen.

Während sich zwar tatsächlich viel geändert hat, ist die Machtstruktur noch nahezu unverändert. Solange meine KollegInnen und ich nicht die Macht haben, UNSERE Beschäftigungsbedingungen durchzusetzen, solange, denke ich, liegt es in meiner Verantwortung, den Kampf weiterzuführen. Solange die Dinge noch aktuell so sind, sind die Lehren und die Bedeutung unseres Sieges, um meinen Job zurückzubekommen, von den ArbeiterInnen noch stark verinnerlicht. Wir müssen unsere Arbeitsbedingungen als Erfolgserfahrungen begreifen und die Bedingungen, die wir hierzu brauchen, verstetigen. Seitdem ich vor ein

paar Monaten wieder an den Arbeitsplatz gekommen bin, haben drei meiner KollegInnen gekündigt und eine neue Gruppe von ArbeiterInnen wurde eingearbeitet, ohne die Kampferfahrung, die den Rest von uns verbunden hatte. Deshalb müssen wir unsere Geschichten teilen, uns konsequenter organisieren, als wir das jemals vorher gemacht haben, und uns nicht nur bereit machen, auf die unendlichen Attacks des Managements gemeinsam zu reagieren, sondern unsere eigenen Pläne zum Sieg umsetzen. Lasst uns kämpfen! Es gibt keine andere Alternative mehr.

Informationen über den Betrieb und die Nachbarschaft

Emmett arbeitet in einer Konditorei in Portland, Oregon. Portland hat 500.000 EinwohnerInnen und umfasst mit der Region ein Gebiet von ca. 2.000.000 Menschen. Die verkauften Artikel werden von Hand hergestellt, sind komplett „Bio“ und werden an sechs Stellen in der Stadt verkauft. Während das Brot komplett an einem Ort produziert wird, arbeitet Emmett in dem Laden, der direkt an die Produktion angeschlossen ist. Diese ist in gewisser Weise damit die zentrale Einrichtung. Sandwiches zum Mittagessen kosten zwischen \$10 und \$12, KundInnen bestellen an der Theke und werden mit ihrem Namen aufgerufen. Das Fleisch kommt von „glücklichen“ Tieren.

In den sechs Betrieben des Unternehmens arbeiten 200 ArbeiterInnen: BäckerInnen, FahrerInnen, Reinigungskräfte, HaustechnikerInnen, Bürokräfte und VerkäuferInnen. Ungefähr die Hälfte der 200 ArbeiterInnen ist in der zentralen Einrichtung beschäftigt. Normalerweise arbeiten 10 bis 12 KollegInnen in Emmetts Abteilung, dem Café.

Die KundInnenschaft der Zweigstellen hängt stark von dem Gebiet um sie herum ab. Der Laden von Emmett ist angesiedelt in einer industriellen Nachbarschaft, in der zwei Stahlwerke in unmittelbarer Umgebung liegen. Dementsprechend gibt es einen hohen Durchgangsverkehr in der Mittagszeit zwischen 11:30 Uhr und 13:00 Uhr. Viele der ArbeiterInnen in der Stahlindustrie (so wie viele der ChefInnen) und eine Menge der Angestellten neuerer Geschäfte ziehen in diese Gegend. Die Hafengewerkschaft hat

ebenfalls zwei Gewerkschaftslokale in der Gegend. Hinzu kommen eine Menge Familien einer reicheren Gegend, die nur einen kurzen Fahrradweg entfernt wohnen und am Wochenende dort einkaufen.^[15]

Informationen über die »Unfair Labor Practice«-Beschwerde (=„Unfaire Arbeitshandlungen“-Beschwerde)

Die »Nationale Behörde für Arbeitsbeziehungen« (»NLRB«), zuständig für die »ULP«-Beschwerde, entschied sich in der Situation von Emmett, den Fall anzunehmen. In der Regel lehnt die Behörde eine solche Beschwerde ab, wenn sie nicht davon ausgeht, sie würde vor Gericht Erfolg haben. Das Ziel einer solchen Beschwerde ist es, so schnell wie möglich eine außergerichtliche Einigung zu erzielen. Der Hinweis der Behörde an das Unternehmen, dass ein Verfahren eingeleitet werden würde, kann von diesem auch einfach ohne Folge zur Kenntnis genommen werden. Normalerweise warten die Unternehmen einfach den Gerichtstermin ab, der mindestens drei Monate in der Zukunft liegt. Nach einem Urteil hätten sie Einspruch gegen das Urteil erheben können und die Prüfung hätte weitere drei Monate in Anspruch genommen. Unternehmen versuchen, durch das Hinauszögern Spannung aus dem Konflikt zu nehmen und die Empörung im Betrieb abklingen zu lassen.

Die außergerichtliche Einigung, die von Emmett erzielt wurde, war insofern nicht bindend, als dass das Unternehmen auch einfach hätte sagen können: „Wir sehen uns vor Gericht“. Während die Einigung beinhaltete, Emmett wieder einzustellen und die ausstehenden Löhne auszahlen zu müssen, beharrten sie auf einer Klausel die festhielt, das Unternehmen hätte keine Fehler gemacht. Sowohl in der Vereinbarung als auch auf den Treffen beharrten sie darauf, dass die Kündigung das richtige Vorgehen gewesen wäre.

Was auffällig war: Alle waren überrascht, dass die »NLRB« zu Gunsten von Emmett entschied und die Firma ihn sehr schnell ohne weitere Beschwerde wieder einstellte. Das ist sehr ungewöhnlich. Es gab einen sehr ähnlichen Fall ein Jahr zuvor, in dem die »NLRB« zu Gunsten der

Firma entschied. Es ist zwar so, dass die Chancen für das Unternehmen schlecht standen, aber ArbeiterInnen und ChefInnen redeten offen über Emmetts Fall und manchmal hatten sie die Informationen noch vor ihm. Seine KollegInnen gingen davon aus, dass er den Fall gewonnen hatte, und das Unternehmen hätte bei Protest riskiert, den Arbeitsplatz noch weiter zu polarisieren und die Belegschaft weiter gegen sich aufzubringen. Ökonomisch gesehen hatte das Unternehmen kaum Schaden, die Nachzahlung der Löhne kostete sie nicht viel.^[16]

Erstmals erschienen in der Zeitung „Industrial Worker“ der »Industrial Workers of the World« (IWW) in Ausgabe 1761 im Dezember 2013. Übersetzt von Mark Richter/IWW Frankfurt am Main, Jakob Schloer/IWW Berlin und Frieda Heumann/IWW Berlin.

Bereits erschienen auf labournet.de im April 2015: <http://www.labournet.de/internationales/usa/arbeitskaempfe-usa/wie-ich-gefeuert-wurde-und-meinen-job-wiederbekam/>

Anmerkungen der ÜbersetzerInnen

^[1] Die deutschsprachige Internetseite ist unter: <http://www.wobblies.org/> zu erreichen. Die englischsprachige unter <http://www.iww.org/>.

^[2] Siehe Infokasten am Ende des Artikels.

^[3] »Organizing« heißt im Fall der »IWW« nicht die Mobilisierung der KollegInnen zu einem vorher festgelegten Zweck, sondern die Organisierung am Arbeitsplatz um gemeinsam Arbeitsbedingungen mittels direkter Aktionen zu verbessern. Die Definitionshoheit des DGB in Deutschland lässt diese Tradition des »Organizing« zu häufig in den Hintergrund treten. Siehe <http://www.wobblies.org/iww/dokumente/53-think-it-over-eine-einfuehrung-in-die-ideen-der-industrial-workers-of-the-world>

^[4] Das heißt: für seine KollegInnen sichtbar, für die ChefInnen aber nicht als offizielle Gewerkschaft erkennbar.

^[5] Übertragen auf den deutschen Kontext: die DGB-Gewerkschaften, die sich aktiv an den Standortinteressen Deutschlands beteiligen und sie auf dem Rücken von Lohnabhängigen durchsetzen.

^[6] Um vom Arbeitgeber als offizielle Gewerkschaft, zuständig für den Betrieb, anerkannt zu werden, muss eine Wahl am Arbeitsplatz durchgeführt werden. Wenn die Gewerkschaft nicht die Mehrheit erlangt, darf sie nicht offiziell verhandeln. Doch Gewerkschaften wie die »IWW« setzen nicht immer darauf, zu solchen Wahlen anzutreten, da die Propagandaschlacht im Vorfeld sehr

schwer zu gewinnen ist. Um aktiv im Betrieb zu sein und die Kontrolle über den Arbeitsprozess zu erlangen, sind Direkte Aktionen und Komitees hilfreicher.

[7] *Fellow Worker* lässt sich nicht genau mit „KollegIn“ übersetzen, es kommt eher dem Begriff „GenossIn“ nahe und bleibt deshalb im Original.

[8] Ein Komitee ist in der »IWW« der Aktivenkreis der Belegschaft, die Aktionen am Arbeitsplatz organisiert. Ein anderer Begriff dafür ist: Betriebsgruppe.

[9] Die Industrie- bzw. Sektorgewerkschaft der »IWW« in diesem Fall war die Lebensmittel/Gastronomie (Industrial Union 460). Wenn eine Branche genug Mitglieder hat, treffen sie sich, um gemeinsam Pläne für das Organizing in dieser Branche zu machen.

[10] Im Original: „Unfair Labor Practice (ULP)“.

[11] Im englischen Original: „2 on 1“.

[12] Siehe Infokasten zur »ULP«-Beschwerde am Ende des Textes.

[13] „Wobbly/Wobblies“ ist die umgangssprachliche Bezeichnung der Mitglieder der »IWW«: Die Herkunft dieser Bezeichnung ist unbekannt.

[14] Wenn du nicht damit vertraut bist, wie die IWW organisiert, empfehlen wir, dass du die *IWW-Organizing-Abteilung* kontaktierst, um ein Training zu organisieren. In einem Training werden von der IWW ausgebildete TrainerInnen in deine Stadt kommen und dir zeigen, wie du deinen Arbeitsplatz organisieren kannst. Im deutschsprachigen Raum kannst du das *Organizing-Training-Komitee* unter training@wobblies.org erreichen. Wenn du außerhalb Deutschlands, Österreichs oder der Schweiz wohnst, gehe auf <http://www.iww.org> und erreiche OrganizerInnen in deinem Land.

[15] Aus dem E-Mail-Verkehr zwischen dem Autoren und den Übersetzern.

[16] Aus dem E-Mail-Verkehr zwischen dem Autoren und den Übersetzern.

B. Solidarität gegen Sexismus im Betrieb

Angel Gardner-Kocher

Wenn es etwas gibt, das ich in den letzten 15 Jahren, die ich im Gastronomiebetrieb und im Einzelhandel arbeite, gelernt habe, dann dass sexuelle Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz nicht verschwunden sind. Vielleicht entwickelst du mehr Toleranz demgegenüber, dass du zum sexuellen Objekt gemacht wirst. Vielleicht hast du Angst, dass es, wenn du dich unwohl damit fühlst, bedeutet, dass du prüde oder hoffnungslos „von gestern“ bist. Die Wahrheit ist, dass es bei sexueller Belästigung und Sexismus nur um Macht geht. Wir fühlen uns unwohl, wenn wir uns für uns selbst einsetzen müssen, weil in diesen Situationen auch Machtverhältnisse in Frage gestellt werden – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern generell in der Gesellschaft.

Ist es sexuelle Belästigung oder Sexismus am Arbeitsplatz?

- Ein Bezirksleiter fragt dich und deine 40-jährige Kollegin: „Würdet ihr beiden Mädchen uns Kaffee für unser Meeting machen?“
- Dein Manager bringt alle Frauen dazu, am Arbeitsplatz eng anliegende Barbiepuppen-T-Shirts zu tragen, die gewollt zu klein sind, und er fügt hinzu: „Aus guten Gründen...“ Währenddessen wird Männern angeordnet, einfache schwarze Poloshirts zu tragen, die nicht figurbetont sein müssen.
- Während deiner Einführung in einem Bekleidungsgeschäft wird dir gesagt, du müsstest mit potenziellen Kunden flirten, um Sachen zu verkaufen. Du fühlst dich unwohl damit und ungeachtet deiner aktiven Anstrengungen auf professionelle Weise wirst du später zur Seite genommen, weil du „nicht freundlich genug“ seist.

- Ein durchschnittlich attraktiver Mann sitzt an der Bar, starrt dich während deiner Schicht an und macht verschiedene Kommentare über dein Äußeres, sodass du dich unwohl fühlst. Wenn du ihm sagst, er solle das lassen, meint er, dass du dich geschmeichelt fühlen solltest. Dein Chef versäumt es einzuschreiten und deine anderen KollegInnen, die sich über diese Aufmerksamkeit freuen, sagen dir, dass du komisch bist, weil du das nicht magst.

Die Antwort ist: Wenn irgendeine dieser Regeln, Einstellungen oder Verhaltensweisen dazu führt, dass du dich unwohl fühlst, dann solltest du damit nicht alleine klarkommen müssen. Die Toleranzgrenzen von uns allen sind unterschiedlich. Einige deiner Kolleginnen stört es nicht, wenn sie „Mädchen“ oder „Süße“ genannt werden, während andere es dir übel nehmen als „Frau“ oder mit einem geschlechtsspezifischen Pronomen angesprochen zu werden. Unterschiedliche Erwartungen an Uniformen von MitarbeiterInnen nach Geschlechtern sind sexistische Praktiken, die einen potenziellen feindseligen Arbeitsplatz produzieren. Das Flirten mit KundInnen sollte niemals vorausgesetzt sein, sondern auf deiner Entscheidung basieren. Einige Leute finden die Aufmerksamkeit und dass sie mehr Trinkgeld bekommen, wenn sie ihr Äußeres zur Schau stellen und flirten, vielleicht gut. Aber nicht alle sollten so handeln müssen.

Andere dafür zu beschimpfen, dass sie sich gegen Situationen wehren, in denen sie sich unwohl fühlen, befördert ein Klima der Angst.

Verursacht eine Vorschrift oder eine Einzelperson bei dir auf Arbeit ein feindseliges Arbeitsklima?

Firmen sagen ihren ArbeitnehmerInnen häufig, dass alle mit ihren Problemen zur Personalabteilung kommen sollen. Aber oft handelt die Personalabteilung so, dass sie das Image der Firma verteidigt und sich gegen den/die ArbeiterIn wendet. Vor allem dann, wenn es um eine Beschwerde gegen das Management geht. Vielleicht denkst du, dass der beste Aktionsweg der rechtliche ist. Doch den rechtlichen Weg zu gehen ist nicht immer die beste, geschweige denn einzige Möglichkeit.

Zunächst einmal können Gerichtsprozesse eine lange Zeit in Anspruch nehmen, wohingegen eine direkte Aktion am Arbeitsplatz sofort wirkt! Dazu kommt, dass – obwohl es rein technisch gesehen illegal ist – es für Firmen einfacher ist, sich an Einzelnen zu rächen, als gegen eine Gruppe von ArbeiterInnen vorzugehen. Zum Beispiel enden Fälle von sexueller Belästigung oftmals damit, dass Firmen Frauen durch den Schmutz ziehen, und das kann sehr traumatisierend für die Leidtragende sein. Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung zu kämpfen an der Seite deiner KollegInnen sendet die klare Botschaft, dass so ein Verhalten oder so eine Atmosphäre nicht toleriert wird! Außerdem wird hiermit deutlich, dass sich ArbeiterInnen organisieren, um die Arbeitsbedingungen für alle zu verbessern.

Wie bekämpfe ich Sexismus und sexuelle Belästigung an meinem Arbeitsplatz?

- Forme ein Bündnis aus KollegInnen, die deine Anliegen teilen oder damit sympathisieren. Sexuelle Belästigung betrifft Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Gewerkschaftsmitglieder gleichermaßen, also schließe potenzielle BündnispartnerInnen nicht von vornherein aus.
- Wirf KundInnen und KlientInnen, die wiederholt auffallen, aus dem Laden und gehe sicher, dass das verhängte Hausverbot auch vom Rest deiner KollegInnen durchgesetzt wird.
- Konfrontiere als Gruppe von ArbeiterInnen deinen Boss oder deine Chefin mit dem Thema der sexuellen Belästigung (vielleicht auch mit einer Definition) und lass ihn/sie wissen, dass ihr dieses Thema sehr ernst nehmt und er/sie das auch tun sollte.
- Bereite einen Eskalationsplan mit Aktionen vor, die ihr machen könnt, falls euer Boss/eure Chefin nicht reagiert, Aktionen wie die Einreichung einer Petition, das Aufstellen eines Infostandes und/oder eine Arbeitsunterbrechung.
- Konfrontiere ArbeiterInnen, die sich weigern, ihren KollegInnen zu helfen, wenn sie sich belästigt, bedroht oder unwohl fühlen. Führe Einzelge-

sprache über die Auswirkungen von sexistischem Verhalten (wie Grenzen nicht zu respektieren) und von sexistischen Äußerungen („Stell dich nicht so an.“) und erläutere deine Gefühle auf eine authentische, aber ruhige und überlegte Weise.

- Jede Vorschrift, Kleiderordnung oder Erwartung, die KollegInnen als sexistisch einschätzen, sollte angegangen werden, ungeachtet dessen, ob ihr euch darüber einigen könntet. Wenn du an deinem Arbeitsplatz ein eng anliegendes barbiemäßiges T-Shirt tragen sollst, aber Männer Poloshirts tragen können, sollte dir erlaubt sein, so etwas auch zu tragen, wenn du willst.
- Solidarität am Arbeitsplatz kann nicht existieren, solange wir nicht zusammen unseren Anspruch auf einen Arbeitsplatz unter sicheren Arbeitsbedingungen und frei von Belästigung und Diskriminierung verteidigen.

Wenn ArbeiterInnen gemeinsam gegen sexuelle Belästigung und Sexismus kämpfen, können wir gestärkt unsere Arbeitsplätze zurückerobern und nähere Beziehungen zu unseren KollegInnen **aufbauen**: Durch gegenseitiges Vertrauen und den Respekt füreinander. Mit jeder direkten Aktion bereiten wir uns auf größere Erfolge vor. Auf die Solidarität!

Hintergrundinformationen

Der Artikel heißt im Original „Solidarity Against Sexism on the Shop Floor“, geschrieben von Angel Gardner-Kocher. Er wurde erstmals in dem Fanzine mit dem Titel „You Better Work. Queer/Trans*/Feminist Workers’ Stories“ von den Twin Cities^[1] Industrial Workers of the World (IWW) herausgegeben.

Das Fanzine „You Better Work“ ist eine im August 2014 erstmals veröffentlichte, aber über einen längeren Zeitraum geplante Reihe von Arbeitsplatzgeschichten mit dem Schwerpunkt und der Perspektive von queeren/trans*/feministischen Arbeiter*innen in der IWW. Alle Autor*innen

der ersten Ausgabe sind auch Mitglieder der IWW. Einige der Geschichten wurden bereits in dem Buch „Lines of Work. Stories of Work and Resistance“ (2013), herausgegeben von Scott Nappalos in Edmonton/Canada, veröffentlicht. Das Buch ist ein Projekt von linken BasisaktivistInnen aus den USA, Kanada und Großbritannien. Viele der AutorInnen sind selbst Mitglieder der IWW, einige andere sind in weiteren linken Organisationen aktiv. Allen gemeinsam ist, dass sie versuchen, Geschichten vom Widerstand an ihren Arbeitsplätzen aus der Perspektive ihres eigenen Engagements zu veröffentlichen, um andere zu ermutigen selbst aktiv zu werden. Das Buch ist die gedruckte und erweiterte Form des Blogs <http://www.recomposition.info>

Über die Autorin: Angel Gardner-Kocher ist Mitglied der Twin Cities IWW und war von 2009-2011 in der IWW Starbucks Workers Union organisiert. Im Moment arbeitet sie als Bibliothekarin, zuständig für Jugendhilfe in einer öffentlichen Bibliothek und ist Gewerkschaftssekretärin innerhalb der Gewerkschaft im öffentlichen Dienst (AFSCME).

Übersetzt von Mark Richter/IWW Frankfurt am Main und Levke Asyr/IWW Leipzig.

Anmerkungen der ÜbersetzerInnen

^[1] Die „Twin Cities“ sind die zwei Städte Minneapolis und St. Paul und bilden eine Metropolregion ähnlich wie das Rhein-Main-Gebiet um Frankfurt am Main.

C. Wer sind die IWW?

Die IWW, die „IndustriearbeiterInnen der Welt“, sind eine ursprünglich aus den USA stammende Basisgewerkschaft. Basisgewerkschaft meint, dass die Mitglieder „an der Basis“ selbst entscheiden, nicht bezahlte hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen. Es gibt zur Zeit in vielen Ländern Gruppen der IWW, die dabei sind, ein weltweites Netz solidarischer Verbindungen aufzubauen. Das sehen wir als notwendige Antwort auf die sogenannte Globalisierung, in der sich das Kapital weltweit organisiert, die ArbeiterInnen bislang aber noch nicht. Ein wichtiger Grundsatz lautet immer noch: „Ein Angriff auf eine(n) ist ein Angriff auf alle.“ Wir wollen die Abschaffung des Lohnsystems. Das bedeutet: Wir wollen die Produktionsmittel in die Hände von ArbeiterInnen überführen und ein gutes Leben für alle. Wir sind links, gehören aber zu keiner politischen Partei. Nicht nationalistisch, sondern anti-national, gegen Sexismus, und für eine radikale Veränderung hin zur ökologischen Wirtschaftsweise.

Unser Ziel ist es zunächst, zusammen mit anderen Bewegungen überall auf der Welt bessere Arbeitsbedingungen und Löhne zu erkämpfen, von denen die Menschen in Würde und ohne sich totzumachen leben können. Nicht nur in Deutschland, nicht nur in Europa, sondern überall. Der technische Wandel soll nicht für zusätzliche Hetze, sondern für mehr wirkliche Freizeit ohne Stress eingesetzt werden. Auch in China und anderen sog. Billiglohnländern. Wir wollen nicht, dass mit unterschiedlichen Lohnhöhen die ArbeiterInnen gegeneinander ausgespielt werden. Weil die Löhne in China niedriger sind, als hier, wollen wir nicht auf solche Bedingungen runtergedrückt werden. Sondern umgekehrt. Auch in Asien sollen die Menschen vernünftig leben und arbeiten können. Die sog. Sozialpartnerschaft als Prinzip lehnen wir ab. Wir wissen, dass die meisten bestehenden Gewerkschaften eng mit dem Regierungshandeln verbunden sind und in den vergangenen 20 Jahren einer Lohnsenkung nach der anderen, einer Arbeitsmarktreform nach der anderen scheinbar ratlos zugeschaut haben. War-

um wurde kein Widerstand organisiert? Warum wurden in einem der reichsten Länder der Welt nicht die Arbeitszeiten gesenkt und die Löhne erhöht, wo doch Computertechnologien einen Großteil der Arbeit übernehmen können? Die Gewerkschaften sind nicht dazu da, sich über das Wohl von Großkonzernen und des „Standorts“ Sorgen zu machen.

Die IWW strebte 1905 bereits an, eine „One Big Union“ (Eine große Gewerkschaft für alle in der Welt) zu werden. Die jeweiligen Schritte, die nötig sind, um unsere Lage zu verbessern, werden nach den gleichen solidarischen Gedanken, aber dennoch von den ArbeiterInnen je nach Lage vor Ort entschieden. Unsere Mitgliedsbeiträge sind niedrig. Wie diese Beiträge ausgegeben werden, wird von den Mitgliedern selbst entschieden. Basisdemokratisch heißt selbstorganisiert.

Unsere Gewerkschaft organisiert sich global, weil wirklich tiefgreifende Veränderungen nur weltweit erkämpft werden können. Wir werden in Zukunft noch viel voneinander erfahren und lernen, und das wird uns weiter bringen. Wir freuen uns, wenn ArbeiterInnen all ihre Fähigkeiten, Sprachkenntnisse und Erfahrungen aus Kämpfen einbringen.

Wenn du daran interessiert bist, mehr über die IWW herauszufinden oder Mitglied zu werden, komm gerne auf uns zu!

D. Kontaktmöglichkeiten

Sekretariat für den deutschsprachigen Raum (GLAMROC)

Website: <http://www.wobblies.org>

E-Mail: glamroc@wobblies.org

OrganizerInnen Training Komitee

E-Mail: training@wobblies.org

Ortsgruppen

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Berlin

<http://iwwberlin.blogspot.de>

berlin@wobblies.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Bochum/Ruhrgebiet

<http://www.wobblies.org/Bochum>

bochum01@wobblies.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Bremen

<http://iww-bremen.org>

kontakt@iww-bremen.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Frankfurt am Main

<http://frankfurt.wobblies.org>

frankfurt@wobblies.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Hamburg-Waterkant

iww-hamburg@gmx.de

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Kassel

<http://wobblies-kassel.de>

kontakt@wobblies-kassel.de

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Köln

<http://iwwcologne.wordpress.com>
cologne1@wobblies.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Leipzig
<http://wobblies.de/Leipzig>
Leipzig@wobblies.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Rostock
<http://iwwrostock.blogspot.eu>
iww-rostock@systemausfall.org

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Wien
<http://www.wobblies.at>
wien@wobblies.at

Außerdem gibt es noch Mitglieder in einzelnen Städten:

- Bielefeld
- Hannover
- Tübingen/Reutlingen
- Zürich

Weltweit: <http://www.iww.org>

Europa: Großbritannien: <http://www.iww.co.uk> ◇

Litauen: <http://www.iww.lt> ◇ Island: <http://www.iwwisland.org>

Das Leben von ArbeiterInnen ist voll von Geschichten über Kämpfe, Perspektiven und Sehnsüchte, die wir täglich miteinander teilen. Wir erzählen sie uns auf dem Weg zur Arbeit, oder auf dem Heimweg. Wir halten an tollen Geschichten fest, teilen sie miteinander und manchmal werden wir besonders leidenschaftlich, wenn wir sie in Text, Bild oder Video zu neuem Leben erwecken. Momente werden wiedergegeben während wir unseren Kaffee vor der Arbeit trinken, wenn erfahrene KollegInnen uns aus ihren rebellischen Jugendzeiten erzählen, wenn ein/e KollegIn uns beruhigt, nachdem wir von der/dem Chefln auseinander genommen wurden und wenn wir versuchen uns mit unseren Liebsten nach der Arbeit zu entspannen.

Die Veränderungen unserer Ideen, Emotionen und Vorstellungskraft durch Geschichten, eröffnen einen Raum für weitergehende Arbeit. Die eigene Stimme zu erheben ist ein wichtiges Element auf der Reise ein/e RevolutionärIn zu werden.

„No Boss, No Cry“ will diese Geschichten erzählen und ermuntern, die eigenen Geschichten aufzuschreiben und weiter zu geben. Solche Geschichten werden so lange notwendig sein, wie es Probleme am Arbeitsplatz geben wird. Diese Probleme existieren nur deshalb, weil es Lohnarbeit gibt. Die ChefInnen sind diejenigen, die im Moment von unserer Arbeit und diesem System profitieren. Eine Welt ohne ChefInnen kann deshalb nur eine Welt ohne Lohnarbeit und Ausbeutung sein.

**Ein Angriff auf Eine(n) ist ein Angriff auf Alle.
Weltweit. Seit 1905.**

