



## BESCHLEUNIGUNGEN VERURSACHEN ZUSAMMENBRÜCHE



WÄHLE DIE ZUSAMMENBRÜCHE SELBST

Leslie Fish (*Industrial Worker*, August 1975)

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

**GESCHICHTEN VOM WIDERSTAND AM  
ARBEITSPLATZ**

»No Boss, No Cry«

Geschichten vom  
Widerstand am Arbeitsplatz

~ Nummer 2 ~



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](mailto: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. „OK, welche Ausfahrt ist es?“	2
B. „Kuchen“	13
C. Wer sind die IWW?	21
D. Kontaktmöglichkeiten	23



# Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
liebe GenossInnen,

ihr haltet die zweite Ausgabe dieser Reihe in euren Händen. Wir sind sehr froh, euch diese präsentieren zu können, und hoffen, euch mit der ersten Ausgabe ein wenig inspiriert zu haben.

In der zweiten Ausgabe erhaltet ihr Einblick in eine Auseinandersetzung in einer Starbucksfiliale in Minneapolis, Minnesota. Der Kollege Erik Forman startet zusammen mit seinen KollegInnen eine Aktion und sie feuern damit ihre Chefin. Diese Geschichte zeigt auf, mit welchen Ängsten die KollegInnen in die Konfrontation gehen, am Ende jedoch aufgrund ihres Erfolges verändert herauskommen.

In der zweiten Geschichte beschreibt Monica Kostas aus Miami, Florida, ihren ersten Eindruck von ihrem Arbeitsplatz: Ihre KollegInnen wollen gar nicht für bessere Arbeitsbedingungen aktiv werden! Die Geschichte veranschaulicht jedoch, dass die erste Lektion von OrganizerInnen sein muss, den KollegInnen zuzuhören und zu verstehen, was der Belegschaft am Arbeitsplatz wichtig ist und was sie nervt. Sehr eindrucksvoll zeichnet Monica nach, wie von einem auf den anderen Moment ein wahrer Orkan entsteht und KollegInnen Dinge tun, die sie vorher nicht erwartet hätte.

Viel Spaß beim Lesen. Wir freuen uns auf euer Feedback.

Mit solidarischen Grüßen

Frieda Heumann, Jakob Schloer, Mark Richter | November 2015

## A. „OK, welche Ausfahrt ist es?“

*Erik Forman*

**Wie eine kleine unerfahrene Gruppe von KollegInnen ihren Boss feuerte ...**

Widerstandsgeschichten am Arbeitsplatz werden entweder nicht genug wertgeschätzt oder bleiben oftmals als HeldInnengeschichten einem kleinen Kreis an Eingeweihten am Kneipentisch vorbehalten. Wie inspirierend und ermutigend solche Geschichten auch in gedruckter Form sein können, zeigt die folgende Geschichte aus New York City.

**„OK, welche Ausfahrt ist es?“**

„OK, welche Ausfahrt ist es?“

„494, richtig?“

„Scheiße, Alter. Ich weiß es nicht! Normalerweise nehme ich die U-Bahn zur Arbeit.“

„Verdammt nochmal. Wie spät ist es? 12:30 Uhr. Scheiße. Wir haben gesagt, dass wir 12:30 Uhr da sein werden.“

„Um Himmels willen! Weißt du ob Rachel und Christina schon da sind?“

„Keine Ahnung. Schau mal auf mein Handy. Haben sie mir geschrieben?“

Ich fischte mein Handy aus der Tasche, das Lenkrad umklammernd, als der Dodge Karavan der Tante meines Kollegen den Highway entlang donnerte. Wir hatten keine Ahnung, wo wir lang fuhren und nur den leisesten Hauch einer Ahnung, was wir machen würden, wenn wir ankommen.

„Bleibt ruhig, Leute!“, sagte Jake vom Rücksitz aus. „Ich habe Rachel gerade geschrieben; sie verspäten sich auch. Wir können sie um 12:45 Uhr treffen. Falls wir bis dahin die Mall of America finden.“

Ich arbeitete seit ungefähr sechs Monaten bei Starbucks in der Mall of America. Die Arbeitsbedingungen waren so, wie man sie erwarten würde: Acht Stunden nonstop Getränkeproduktion und Kundenkontakt mit Schlangen, die bis vor die Tür reichten. Zehn-Minuten-Pausen, die aufgrund des Personalmangels anscheinend immer Stunden zu spät kamen. Das einzig Gute an der Arbeit in diesem Frappuccino-Sweatshop war die Kameradschaft, die sich unter uns LohnsklavInnen im Alter zwischen später Pubertät und Anfang der 20er-Jahre entwickelt hatte. Die letzten Monate über hatten wir uns außerhalb der Arbeit getroffen, oftmals mit zu viel Bier, doch planten wir ebenso mit wachsender Ernsthaftigkeit Kampagnen, um unsere Forderungen durchzusetzen. Wir waren Teil der IWW Starbucks Workers Union<sup>[1]</sup> und wir hofften ein wenig darauf, unsere kleine Kaffeefabrik zu einem Standbein der ArbeiterInnenmacht in der Mall of America machen zu können.

Zwei Tage vorher platzte Jake in ein IWW Organizer-Training<sup>[2]</sup>. Noch atemlos vor Aufregung erzählte er uns, dass ihm beim Verlassen des Ladens die Chefin von Starbucks mitteilte, er solle seine Kündigung einreichen. Sie begründete es mit seinem Zuspätkommen. Er hatte ihr bereits erklärt, dass ein winterlicher Schneesturm den öffentlichen Verkehr zum Erliegen gebracht hatte: Es war nicht sein Fehler. Nur unsere Chefin wollte das nicht verstehen. Sie wollte, dass er geht. Vielleicht versuchte sie die Löhne zu kürzen, da das Geschäft nach den Feiertagen wieder schlechter lief. Oder sie setzte zum Vergeltungsschlag nach unserer letzten Aktion am Arbeitsplatz an, die wir vor ein paar Wochen gemacht hatten.

Es war bereits ein paar Monate her, als Starbucks sich weigerte, die Anfrage des Kollegen José zu beantworten, sein Arbeitsvisum zu verlängern. Wir schrieben einen gemeinsamen Brief, in dem wir die Firma fragten, ob sie ihm mit seinen Papieren helfen könne, da er andernfalls abgeschoben werden würde. Nachdem wir wochenlang gewartet hatten, bekam er erst einen Anruf aus der Personalabteilung, nachdem wir dem Regionalbüro ein Fax geschickt hatten. Wir hatten ihre Aufmerksamkeit.

Das Ergebnis unserer Aktion war ein Treffen mit der Bezirksleiterin Caroline Kaker. Sie sagte uns, dass Starbucks seinen MitarbeiterInnen nicht mit Arbeitsvisa helfen würde, dem Standard der Anti-Immigrationsindustrie folgend. Wir verloren den Kampf um José. Doch eine Woche nach dem Treffen mit Caroline hatten wir ein neues Thema an der Hand.

\* \* \*

„Lasst uns nochmal durchgehen, was wir sagen werden“, sagte ich. Wir würden uns nicht einfach platt machen lassen und eines unserer wichtigsten Mitglieder aus unserem Organizing-Komitee verlieren. Der Dodge Karavan war unser persönlicher, gepanzerter Fahruntersatz; wir steuerten direkt zur Mall, um einen Gegenangriff zu starten. Das einzige Problem war nur: Niemand von uns hatte so etwas je zuvor gemacht. Für uns war die Solidarität unter ArbeiterInnen wie ein Glaubensbekenntnis. Wir waren auf dem Weg, diesen Begriff mit Leben zu füllen.

Mein Kollege Sam, ein angenehm ruhiger und höflicher Riese, sprach zuerst. „Ich fange an, richtig? Was sage ich nochmal?“

Früher am Morgen hatten wir uns mit einem erfahreneren Kollegen der IWW getroffen, um zu planen, was wir sagen würden. Aber es war alles ein wenig überstürzt und wir konnten uns nur schwer daran erinnern, welchen Sachen wir zugestimmt hatten. Und wir hatten alle Angst.

„Die Hauptsache ist, sie davon abzubringen, was sie vorhat, und dass sie stattdessen zuhört. Das heißt, ihr könnt eigentlich sagen, was ihr wollt.“, sagte ich. „So, lasst uns üben. Du fängst an.“

Für ein paar Sekunden war es still.

„OK. J-J-. J-J-J-J-J-Jenny? W-W-Wir sind hier wegen Jakes Kündigung“, stotterte Sam. Das würde nicht funktionieren.

„Das war ein guter Anfang. Lasst uns vorsichtig sein und nicht sagen, dass Jake bereits gefeuert wurde. Wir wollen grundsätzlich Jenny in Schock versetzen und sie ins Wanken bringen, damit sie die Kündigung nicht durchzieht. Sie erstellt den Dienstplan heute. Ich meine, wir haben alle Angst und wir sind diejenigen, die das hier planen. Wir werden sie darüber kriegen, dass wir sie überraschen. Sie wird verdammt verängstigt sein“, sagte ich. „So, wie wäre es mit: ‚Wir sind hier, weil wir uns alle um Jake Sorgen machen. Er ist ein wichti-

ger Teil des Teams und wir wollen sichergehen, dass er auch ein Teil des Teams bleibt. ‘?’“

„Das klingt gut“, sagte Sam.

„Super, dann werden wir alle ein paar Dinge darüber sagen, wie sehr wir es mögen, mit Jake zu arbeiten, und dann kann ich die Forderung stellen, dass er weiterhin seinen Job behält. Wie klingt das?“

„Yeah, lass uns das machen.“

„Super, willst du nochmal üben?“

„Jenny, wir sind hier wegen Jake. Wir arbeiten mit Jake und wir mögen ihn.“

\* \* \*

Wir betraten die Mall. 12:45 Uhr. Später als wir geplant hatten. Wenn das zu spät war, dann wäre der Schichtplan bereits geschrieben worden und Jake nicht eingeteilt. In diesem Fall hätten wir einen größeren Kampf vor uns.

Wir drei stapften aus dem Van und drängelten die Treppen hinauf. Wir trafen zwei andere KollegInnen – Rachel und Christina – bei der U-Bahn auf der zweiten Etage der Mall, gleich oberhalb der Starbucks-Filiale.

„Hey Leute!“

Christina winkte uns zu, als wir an der U-Bahn-Station ankamen.

„Wie geht’s?“

Christina war noch relativ neu in der Filiale. Wir dachten, sie sei ein Spitzel der Geschäftsführung, weil sie so heiß darauf war, mit uns allen nach der Arbeit rumzuhängen. Es stellte sich heraus, dass sie einfach nur gerne feiern ging.

„Ach weißt du, in Ordnung. Bin ziemlich angepisst, dass sie versuchen Jake zu feuern.“ Christina hatte noch nicht zugestimmt mitzumachen. Wir hofften, dass wir sie mitreißen könnten, wenn wir ihr kurz sagen würden, worum es geht. Sie war neu und hatte noch nicht so viel Zeit, die negativen Seiten der Arbeit kennenzulernen. Außerdem plante sie, so schnell wie möglich einen neuen Job in der Buchhaltung zu bekommen. Es war ein Lotteriespiel, ob sie sich uns anschließen würde oder nicht. Sie war in der Mall an ihrem freien Tag einkaufen.

Unsere Kollegin Rachel antwortete: „So, was genau ist jetzt passiert? Du wurdest gefeuert, Jake?“

„Lasst uns hinsetzen und darüber quatschen“, sagte ich und setzte mich an einem langen Tisch neben der Tür. Ich blickte kurz zu den ArbeiterInnen hinter dem Fahrkartenschalter der U-Bahn. Vielleicht wäre es gut, wenn sie mithörten. War vielleicht jemand von denen selbst ChefIn? Zu spät, um sich darum Sorgen zu machen.

„Jake, magst du erklären worum es geht?“, fragte ich.

„Ja, klar. Könnt ihr euch grundsätzlich daran erinnern, wie am Samstag nach dem großen Schneesturm alle Busse und Züge Verspätung hatten? Also, ich kam ein bisschen zu spät und im Laufe meiner Schicht nahm sie mich zur Seite und sagte mir, ich hätte zu kündigen! Könnt ihr euch das vorstellen?“

Ich beobachtete den Ausdruck in den Gesichtern von Rachel und Christina. Waren sie überzeugt? Sympathisierten sie mit uns oder standen sie im Zweifel auf der Seite der Chefin? Wir waren alle FreundInnen, es wäre also hart sich gegen Jake und den Rest von uns zu stellen. Nur: Die Idee, der Entscheidung der Chefin zu widersprechen, war für die beiden undenkbar.

„Hmm ... hast du vorher angerufen?“ fragte Rachel. Rachel war die Liberale. Sie studierte Chemie an der Universität und war stolz darauf, in Diskussionen immer in der Mitte zu stehen. Ich spürte meinen Blutdruck bis zum Anschlag.

„Wurdest du vorher schon mal aufgeschrieben?“ Ich mischte mich ein und versuchte die Diskussion zu drehen, sodass Jake die Antwort geben könnte, die ich erwartete. Jake gab Rachel eine zögerliche Antwort: „Ehrlich gesagt, nein. Sollte ich aber. Ich war eine halbe Stunde zu spät. Aber ich bin bisher nie zu spät gekommen und ein Haufen Leute haben sich letztens auch verspätet. Die haben auch nicht vorher angerufen.“

„Wenn ich weiß, dass ich zu spät komme, rufe ich vorher an“, sagte Rachel leicht herablassend. „Aber ich bin wirklich überrascht, dass sie dich wegen einmal Zuspätkommen feuern wollen.“

„Ich weiß, das ist nicht besonders professionell, oder? Wir sollten ein fortschrittliches Disziplinarsystem haben, richtig?“, sagte ich. Es sah aus, als wenn Rachel umzingelt sei. Skeptisch würde sie mitkommen, normalerweise reagierte sie auf die Idee, dass das Management fair und „professionell“ sein sollte. Und uns lief die Zeit davon, um die Aktion zu machen; die Chefin würde den Arbeitsplatz bald verlassen. Der Dienstplan war vielleicht schon erstellt.

Mein Handy vibrierte in der Tasche, ich klappte es auf. Es war eine Nachricht eines Kollegen, der gerade arbeitete. Scheiße. „Sie ist gerade raus!“, sagte ich zu den anderen.

„Hey Leute!“

Jennys fröhlicher Gruß traf uns wie eine Pistolenkugel. Ich fühlte meinen Adrenalinpegel steigen, „Siegen oder fliegen“-Instinkte ergriffen Kontrolle von mir. Ich drehte mich um und sah unsere Chefin in der Tür der U-Bahn stehen, ihr Pelzmantel war nur leicht verschwommen erkennbar. Unsere Chefin stolperte auf den Präsentierteller. Sie hatte uns kalt erwischt.

\* \* \*

„Jenny!“, rief ich mit überschwänglicher Energie, „Schön, dich zu sehen!“. Ihr Gesichtsausdruck änderte sich schlagartig von heiter auf verwirrt, als sie Jake, ihr Ziel, umringt von vier KollegInnen sah – die Hälfte der Belegschaft.

Meine Gedanken rasten. Option 1: Tu so, als wenn nichts wäre. Dann treffen wir uns morgen wieder und probieren es, oder in den nächsten Tagen. Aber das wäre zu spät. Ab jetzt standen wir unter Beobachtung. Außerdem fühlt es sich schwach an, dass sie unsere geheime Organisation aufdeckt und wir nicht in die Offensive gehen. Alle wären wahrscheinlich verängstigt und wir würden an Dynamik verlieren. Option 2: Wir stellen unsere Forderung jetzt sofort, auch wenn wir nicht voll vorbereitet waren und nicht alle zugestimmt hatten mitzumachen.

Ich traf eine Entscheidung.

„Jenny, setz dich doch bitte zu uns.“

Ich schaute rüber zu Sam, der meinen Blick verwirrt erwiderte. Ich gab ihm ein Zeichen und hoffte, er würde seinen Einsatz nicht verpassen, sondern loslegen. Aber er schaute nur verunsichert in der Gegend herum.

„Wir müssen reden!“, sagte ich entschlossen. Das war nur improvisiert. Ich tat so, als wenn ich nicht aus der Bahn geworfen worden wäre. Doch wie sorgte ich dafür, dass ich nicht der einzige bin, der redet? Wir standen alle unter Schock. „Wir sind hier wegen Jake. Wir hörten, dass du ihn darum gebeten hast zu kündigen, da er einmal zu spät war. Jake wurde bisher vorher noch nie aufgeschrieben. Es ist nicht fair, ihn ohne Warnung rauszuwerfen.“ Sam schaute benebelt. Alle anderen waren in Schockstarre. Ich sorgte für eine klare

Stimme. Sam schüttelte sich.

„Ja, genau. Wir, ähh, wir mögen Jake alle. Wir wollen, dass er, ähh, dass er bleibt, OK?“. Sam hatte es getan. Das Eis war gebrochen. Es war klar, dass ich nicht der einzige bin, der hinter Jake steht.

„Wir sorgen uns alle um Jake und wissen, dass es verdammt hart für ihn wäre, den Job zu verlieren. Wirst du Jake eine neue Chance geben?“ ergänzte ich. „Jake, du willst doch deinen Job bei Starbucks behalten, oder?“

„Ja, klar. Ich meine: Ich bin sehr gerne hier. Ich mag alle Leute, mit denen ich zusammenarbeite. Ich mag Kaffee. Und ich kann versichern, dass ich mich nicht mehr verspäte“, sagte Jake mit augenzwinkernder Ehrlichkeit.

Stille. Jenny schaute, als wenn ihr jemand direkt auf die Nase gehauen hätte. Es sah aus, als wenn wir gewinnen würden.

\* \* \*

„Jenny, wir wollen nur wissen, ob Jake seinen Job noch weiterhin hat. Es ist uns allen sehr wichtig, dass er seinen Job behält. Hat Jake seinen Job noch?“

„I-, I-, I-, Ihr dürft nicht darüber reden. Es gibt eine Schweigepflicht.“ Damit hatte ich nicht gerechnet.

Ich fuhr fort: „Wir brauchen auch gar nicht weiter darüber reden. Wir wollen nur wissen, ob er seinen Job noch hat. Hat er seinen Job noch?“ Scheiße, die anderen müssen auch endlich was sagen. Ich lehnte mich zu sehr aus dem Fenster.

„Ihr habt die bei eurer Einstellung unterschrieben. Es gibt eine Schweigepflicht hier im Betrieb. Ich darf mit euch nicht über Disziplinarmaßnahmen anderer reden.“

„Jenny, wir wollten direkt mit dir reden, da wir dachten, wir können das unter uns klären. Wenn das nicht geht, dann werden wir eben mit Caroline reden müssen.“ Caroline war die Bezirksleiterin, eine furchteinflößende unberechenbare Chefin. Sie verängstigte ArbeiterInnen und ManagerInnen gleichermaßen. „Jake behält seinen Job, richtig?“

Kleine Pause. Jennys Gesicht zog sich zusammen. Wir hatten einen wunden Punkt gefunden. „Ja, klar“, sagte Jenny mit einem verängstigten Atemzug. Wir

hatten gewonnen.

\* \* \*

„Toll. Also, hat irgendjemand von euch schon mal was von dieser ‚Schweigepflicht‘ gehört?“

Meine KollegInnen schüttelten ihre Köpfe.

„OK, Jenny, wir brauchen eine Kopie dieser Erklärung und alle weiteren Dokumente, von denen du sagst, wir hätten sie unterschrieben. Kannst du die uns besorgen?“

„Ja“, raunte sie.

„Großartig. So, hat Jake Stunden im Dienstplan für diese Woche?“

„Ich kann mit Jake später darüber reden. Ich muss jetzt weg ...mich mit Caroline unterhalten.“

Das ganze also nochmal von vorne.

„Jenny, wird Jake Stunden haben? Jake, frag Jenny, ob du Stunden haben wirst!“

„Ja, genau. Bin ich im Plan eingetragen diese Woche?“

Pause.

„Ähh, ja, bist du. Ich melde mich heute Nachmittag, um dir deine Stunden mitzuteilen.“

„Großartig. Jenny, vielen herzlichen Dank. Ich bin so froh, eine Managerin wie dich zu haben, mit der wir Probleme direkt besprechen können. Danke für die Zusammenarbeit in dieser Sache. Was machst du heute Nachmittag? Gehst du ein bisschen einkaufen?“

„Eigentlich wollte ich mich mit Caroline jetzt gleich treffen.“

„Ach, echt?“ Ich grinste. Die Chefinnen planten ihre Strategien also gemeinsam. Nur, jetzt mussten sie auf uns reagieren. „Besorgst du uns die Kopie der Dokumente, die wir angeblich unterschrieben haben?“

„J-Ja“, stotterte sie, immer noch ein bisschen durcheinander.

„Danke Jenny. Gibt es noch etwas, über das du mit uns reden wolltest?“, fragte ich in die Runde. Sie schauten mich mit einer Kombination aus Freude und Verwirrung an. Wir waren über unsere eigene Macht erstaunt. „Ähh, nee. Ich denke alles ist soweit abgedeckt.“

„Ja, genau.“

„Ich denke, alles ist gut.“ Die Antworten sprudelten aus den anderen heraus.

Wir hatten eine Kündigung verhindert. Die Chefin hatte versucht, uns mit ihrer größten Waffe zu bedrohen – und wir entwaffneten sie. Für einen Moment waren wir unbesiegbar.

Wir spazierten aus der U-Bahn-Station, betrunken vor Euphorie. Wir stolzierten triumphierend durch die Mall of America wie Wölfe auf ihrem Beutezug, wir marschierten an Starbucks vorbei, McDonald's, GAP<sup>[3]</sup>, dem Apple Store. Die Waren in den Schaufenstern hatten ihren Glanz für uns verloren. Jetzt sahen wir nur die ArbeiterInnen und in ihnen das Potenzial, die Welt in die richtige Richtung zu verändern. Die ArbeiterInnen schauten niedergeschlagen zurück, ungewohnt, dass irgendjemand auf sie schaute – und nicht auf die Waren. Als sich unsere Blicke trafen, konnte ich in ihnen die Reflektion unserer Macht und unseres Selbstvertrauens sehen, das wir ausstrahlten. Es gab so viel Dinge, die ich ihnen mitteilen und sie wissen lassen wollte.

In der nächsten Woche kam Jenny nur einmal zur Arbeit. Sie gab Jake mehr Stunden als er vor der Aktion hatte. Sie nahm mich zur Seite und gab mir eine Gehaltserhöhung ohne Erklärung, ganz unüblich im Vergleich zu den Standard-Abläufen bei Starbucks. Sie benutzte das Zuckerbrot, aber versuchte auch die Peitsche einzusetzen. Sie schrieb auf dem Aushang in fetten Buchstaben: „Es gibt eine neue Anwesenheitsregelung. Alle, die eine Minute zu spät kommen, werden aufgeschrieben!“.

Und das war eigentlich das Letzte, das wir von ihr noch zu sehen bekamen. Sie konnte der, wie der Phönix aus der Asche emporsteigenden proletarischen Macht, die aus den Trümmern ihrer Autorität aufstieg, nicht standhalten.

Sie tauchte für ungefähr zwei Wochen nicht mehr auf, dann bekamen wir die Neuigkeit mitgeteilt, dass sie, in den Orwellschen Worten unserer Bezirksleiterin Caroline Kaker, „andere Karrierechancen als Starbucks“ wahrnehmen würde.

Wir hatten unsere Chefin gefeuert.

\* \* \*

Von dem Tag an war ArbeiterInnenmacht nicht weiter ein Glaubensbekenntnis, sie wurde Realität, die uns alle verändert hatte. Wir hatten eine Koperni-

kanische Wende vollzogen und rückten die ArbeiterInnen in den Mittelpunkt des kleinen Universums unseres Ladens. Wir wollten die guten Nachrichten teilen – ArbeiterInnen können die Subjekte der Geschichte sein, nicht deren Objekte. Der König hat faktisch keine Kleider am Körper; alle ChefInnen sind Papiertiger. Der Bann war gebrochen.

Das erste Mal sahen wir Kapitalismus nicht als einen monolithischen Block der Herrschaft, sondern als eine gegnerische Armee mit empfindlicher Achillesferse. Selbst als kleine Gruppe von ArbeiterInnen mit geringer Organisation und null Erfahrung hatten wir die Basisstruktur dieser Gesellschaft umgedreht. Wenn es bei Starbucks in der Mall of America funktionieren kann, dann kann es überall funktionieren. Mit genug Ausdauer können wir so etwas überall möglich machen.

Dieser Text heißt im Original: „Ok, which exit is it?“ , geschrieben von Erik Forman<sup>[4]</sup>. Erschienen in: Nappalos, Scott (2013), *Lines of Work: Stories of Jobs and Resistance*, Edmonton (CA), S. 23-32. Das Buch ist ein Projekt von linken BasisaktivistInnen aus den USA, Kanada und Großbritannien. Viele der AutorInnen sind selbst Mitglieder der Industrial Workers of the World (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>. Wir veröffentlichen diesen Text mit freundlicher Genehmigung durch den Autoren und den Verlag Black Cat Press.

**Über den Autor:** Erik Forman war aktiv in wegweisenden Solidarity Unionism<sup>[5]</sup>-Kampagnen im Fastfood-Sektor mit den Industrial Workers of the World. Im Moment ist er beteiligt an der Entwicklung einer syndikalistischen Bewegung von Studierenden in den USA nach Vorbild der Bewegung ASSÉ in Quebec, Kanada.

Bereits erschienen in „Express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und

Gewerkschaftsarbeit“, Ausgabe 5/2015.

Übersetzt von Mark Richter/IWW Frankfurt am Main.

## Anmerkungen des Übersetzers

[1] <http://starbucksunion.org>

[2] Das Organizer-Training ist ein Workshop, in dem praktische Fähigkeiten für die Organisation eines Betriebskomitees und der Planung und Durchführung von Aktionen vermittelt werden. Damit wird versucht die Idee, dass alle Mitglieder AnführerInnen sind/sein können, zu verwirklichen. Es dient auch als systematische Erfahrungsweitergabe. Im Vordergrund steht die Selbstorganisation der KollegInnen, die sich organisieren wollen, welche mit Hilfe von Erzählungen/Erfahrungen aus anderen Kämpfen unterstützt werden sollen. Diese Form des Organizing widerspricht vollständig dem in Deutschland verbreiteten und von diversen DGB-Gewerkschaften praktizierten Organizing-Ansatz. Mehr dazu auf: <http://www.wobblies.de/organize/>

[3] Eine Bekleidungskette.

[4] Mehr zu Erik Forman auf: <http://inthesetimes.com/community/profile/175047>

[5] Solidarischen Unionismus nennt die IWW ihre Strategie. Diese ist recht simpel: Die Macht der Gewerkschaft kommt von ihren Mitgliedern und der Fähigkeit, direkte Aktion zu machen, um das Erreichten zu können, was sie brauchen. Dazu gehört die Idee, dass alle Mitglieder AnführerInnen sind und keine professionellen OrganizerInnen benötigt werden. Wir wissen, dass Erfahrung und Know-how bereits in der ArbeiterInnenklasse vorhanden sind.

## B. „Kuchen“

*Monika Kostas*

Vor einiger Zeit entschied sich mein Boss, keine Geburtstagsfeiern und jegliche Partys mehr zu erlauben. Er sagte, das wäre „zu viel Ablenkung“ für die ArbeiterInnen. Da ich seit sechs Monaten hier arbeite, bin ich noch gar nicht lange genug dabei, um diese Partys überhaupt mitbekommen zu haben.

Auf dem Flur hängen dekorative Rahmen, um den Ort davor zu bewahren, wie ein Friedhof oder eine Anstalt auszusehen. Es sind handgemachte überladene 75 × 100 cm große Collagen, die Nahaufnahmen aller MitarbeiterInnen zeigen, die auf früheren „Ende-des-Jahres-Partys“ waren. Leute bleiben oft vor ihnen stehen, um sie anzuschauen und um über Ex-MitarbeiterInnen zu tratschen, zum Beispiel wie viel Gewicht jemand zugenommen hätte, seit dieses und jenes Bild aufgenommen wurde usw.

Da ich im Vergleich zu dem Haufen KollegInnen, die hier seit mehreren Jahren arbeiten, ein Neuling bin, nehmen sie sich immer Zeit, mir die Bilder zu erklären, wenn sie mich davor stehen sehen. Sie erklären mir, wie die KollegInnen heißen, wen sie besonders mögen und wen die ganze erweiterte Familie, die zu solchen Partys mitgekommen ist, umfasst. Dann erzählen sie mir, wie betrunken sie an welchem Event waren, und darauf folgt immer eine witzige Anekdote. Sie scheinen diese Zusammenkünfte sehr zu vermissen. In Anbetracht der ganzen lächelnden Gesichter auf den Bildern kann ich erkennen, dass sich etwas verändert hat, seit der neue Chef den Laden übernahm, und ich bin mir sicher, dass sie über diese Veränderung die ganze Zeit reden.

„Wir waren glücklich“, höre ich oft. „Ich meine, wir hassten uns gegenseitig sehr oft, aber am Ende war es eine Beziehung, eine Art Hass-Liebe. Wir hatten Spaß. Jetzt interessiert sich kein Schwein für irgendwas, alles hat sich

verändert.“ Das erzählte mir Maria in der Mittagspause vor ein paar Tagen als Santiago, Javier und seine Frau am anderen Tisch saßen. Die generelle Haltung dem Management gegenüber ist offensichtlich feindselig. Ich hörte Spott, direkte Beschimpfungen und permanentes Lästern, auf Spanisch natürlich – außer wenn die Leute vom Management anwesend sind, dann gibt es nur lächelnde Gesichter. Immer wenn sie mit neuen Regeln oder weniger Stunden für Festangestellte oder dem Verbot der Geburtstagsfeiern kommen, gibt dies den Leuten weiteren Anlass, sie zu verspotten. Dieser spezielle Tag, war der Geburtstag von Javier. Niemand wusste davon so richtig und niemand brachte ihm irgendwas. Als seine Frau seinen Geburtstag erwähnte, sagten wir irgendwas Peinliches wie: „Oh, ähh...Herzlichen...Glückwunsch!“.

Ich schlug vor, dass wir feiern. Maria sagte, dass sie das früher gemacht hätten. Jemand hätte Kuchen gekauft und alle nähmen eine kleine Pause, um Happy Birthday zu singen. Aber auch nicht mehr, denn das wäre nicht erlaubt gewesen. „Wie bitte? Das ist lächerlich! Wir sollten ihm (dem Chef) sagen, dass wir einen Kuchen für Javi anschneiden wollen“, sagte ich. „Pff“, spottete Santiago, während er seinen Kopf schüttelte, „er lässt uns ja nicht mehr.“

Ich ließ den Zynismus einfach an mir abprallen und mischte mich wieder ein: „Buen provecho, ihr alle!“.

Ich ging zurück in mein Büro und dachte: „Warum weiß niemand, dass Javi heute Geburtstag hat?“

Ich arbeite an einem Arbeitsplatz, wo viele Menschen miteinander verwandt sind. Es sind ungefähr drei Generationen an diesem Arbeitsplatz. Deshalb arbeiten viele mit ihrer Schwester, ihrem Cousin, der Mutter oder dem Vater zusammen, und das über viele Jahre. Ich gehöre zu der kleinen Minderheit von Menschen, die hier arbeitet, ohne mit jemand anderem verwandt zu sein. Und dann sind da der Chef, seine Frau und sein Sohn, denen die Firma gehört. Ich erwähne das, weil Javi ein Teil der größten Familie hier ist. Trotzdem schien niemand zu wissen, dass er Geburtstag hat. Ich bin sicher, dass es ein Teil von ihnen wusste, es zeigte nur niemand.

Ich ging schnell zurück in den Pausenraum und fragte, ob es irgendeinen Weg gäbe, an eine Liste mit den Geburtstagen zu kommen. Javi, der sonst für die Gehaltsabrechnung und Personalakten zuständig ist, schüttelte seinen

Kopf. Nein, es sah so aus, als wenn er auch nicht helfen wollte.

„OK...“, sagte ich.

„Du könntest rumgehen und alle fragen, ha ha ha“, lachte Maria laut.

„Ha...OK.“ Ich ging zurück in mein Büro.

„Alle fragen?“, dachte ich. Ich kenne gar nicht alle. Ich kenne nur ein paar Leute näher, der Rest kennt mich so gut wie gar nicht. Wie sollte ich erklären, dass ich die Leute nach ihrem Geburtstag frage? Sie werden alle denken, dass ich total herumschnüffle. Die draufgängerische Grafikerin aus der letzten Ecke, die immer herumschnüffelt. Vielleicht sollte ich bis morgen warten. Ich könnte nach Hause gehen und meine FreundInnen fragen, ob das eine gute Idee wäre, und ich könnte mir ein paar Tipps holen. Meine Aktion könnte zu überstürzt sein, da mich die Leute bisher nicht kennen. Vielleicht ist es merkwürdig.

„Scheiß drauf“, sagte ich mir. Javiers Geburtstag ist heute, ich habe jetzt eine gute Geschichte, denn morgen hat niemand Geburtstag. Ich nahm einen benutzten Zettel und beschrieb die Rückseite mit zwei Spalten: Name und Geburtstag. Maria war zu der Zeit wieder an ihrem Schreibtisch. Sie war diejenige, die am nächsten zu mir arbeitete. Ich zeigte ihr den Zettel und sie wusste sofort, worum es geht. Sie lachte und schrieb ihre Daten auf. Die Liste zeigte ich ein paar anderen Leuten und erklärte, dass Javi heute Geburtstag hat und dass es niemand wusste oder ihm etwas schenkte. Wir sollten wenigstens gegenseitig unsere Geburtstage wissen. Den anderen einen Bogen zu präsentieren, der Daten von ihnen verlangt, verunsicherte die Leute. Ich persönlich fühlte mich sehr unklar in dem, was ich tat.

„Aber wofür ist das?“, fragten sie mich.

„Ähh...ich weiß nicht genau, vielleicht bringen wir ein paar Kekse das nächste Mal mit. Niemand brachte Javi irgendwas, weil wir nichts davon wussten.“

„Ja, das ist wirklich nicht richtig.... Weißt du, früher feierten wir Geburtstage und brachten auch Kuchen mit...“

„Ich weiß, ich weiß. Nächstes Mal werden wir was machen, auch wenn es nur klein sein sollte“, antwortete ich.

Nachdem sich ein paar Leute eingetragen hatten, sagte ich ihnen, dass sie die Liste weitergeben sollten. Ich dachte, dass dieser Scheiß bestimmt in letzter Sekunde in die Hose gehen wird. Ich ging mir Wasser holen, sodass ich nicht die

ganze Zeit dabei stehen würde, um zu sehen, ob Leute die Liste unterzeichnen. Ich ging in das Badezimmer, rief anschließend meine E-Mails ab und kam danach zu den anderen zurück.

Fast alle von vorne hatten unterschrieben und noch besser: Sie waren von ihren Plätzen aufgestanden, unterhielten sich aufgeregt über vorherige Geburtstagsfeiern, wann ihre Geburtstage waren, über witzige Geschichten und ihre Sternzeichen. Es war ein lebhafter Anblick. Ich nahm den Zettel zurück an den Ort des Büros, wo Javi und seine Frau arbeiteten, und als ich den Zettel Javis Frau gab, neigte sie sich mir entgegen und sprach mit leiser Stimme: „Sabes qué, weißt du was? Ich werde zum Chef gehen, um zu fragen, ob wir einen Kuchen für Javier haben können.“

Ich lehnte mich vor und sagte „Ja, super, für wann?“

„Jetzt gleich.“

„Jetzt gleich? Du hast ihm einen Kuchen besorgt?“

„Nein, ich besorge einen.“

„Was? Woher? Jetzt gleich?“ Ich fragte sie ein paar Mal. Ich dachte, „Wird sie wirklich ihre Arbeit stoppen, sich in ihr Auto setzen und hier wegfahren?“

„Ja, jetzt gleich. Ich fahre zum Laden und komme dann wieder.“

„OK? OK ...Ja, klar, ja, sag mir, was er dazu sagt.“

Sie füllte den Zettel aus und ich ging zurück in mein Büro, noch verwundert darüber, was gerade passiert war.

Als ich auf die Liste mit den ganzen Namen und Daten schaute, fragte ich mich überrascht, ob mich das jetzt zu der „Geburtstagsverantwortlichen“ gemacht hatte. Ich öffnete eine Excel Tabelle und machte eine Geburtstagstabelle mit verschiedenen Farben und Linien. Ich druckte ein paar Exemplare aus. Danach ging ich für eine gewisse Zeit an meine Arbeit zurück und zerbrach mir den Kopf über die Aktion, während ich mich teilnahmslos durch meine E-Mails klickte.

Ungefähr eine Stunde später kam die Vertriebsleiterin, Javis Nichte in mein Büro und sagte mir, dass ich in den Pausenraum kommen solle, weil wir einen Kuchen für Javi anschneiden würden.

„OK? OK. OK ja, ich bin sofort da.“

Ich ging in Richtung Pausenraum und die Menschen zwängten sich in das

winzige Zimmer, leise lächelnd, mit aufgeregten Händen in ihren Hosentaschen. Auf dem Kuchen stand sogar sein Name. Javi kam als Letzter und ein Feliz cumpleaños<sup>[1]</sup> wurde angestimmt. Der Kuchen sah aufwendig und lecker aus.

Hinterher lachten wir alle, redeten und machten Scherze im Pausenraum. Auf dem Weg zurück zu meinem Schreibtisch hängte ich die Liste an unsere Stempeluhr. Maria begleitete mich und sagte: „Das war toll .... Ich bin froh, dass wir das gemacht haben. Auch wenn es niemand zugeben mag, alle mögen es, mal jemand besonderes zu sein.“

Ich lachte leicht und sagte: „Du bist so kitschig“. Ich griff lachend nach ihrem Arm. „Aber das ist wahr ... So viel ist sicher.“

### **Das Mitgenommene**

Die letzten sechs Monate waren eine entspannte Reise des Lernens über die Gegebenheiten vor Ort. Ich knüpfte neue Beziehungen mit KollegInnen, was mir schwerfällt, da ich isoliert im Hinterzimmer arbeite. Aber dieses Lernen war von unschätzbarem Wert für mein Organizing. Die wenigen Male, als wir über die Arbeit geredet hatten, lernte ich viel über die verschiedenen beschissenen Dinge, die in unserem Job so passieren: wie die extrem ungleiche Bezahlung, fehlende Leistungen/Renten, unklare Verträge, die Leute bekommen, Lohnraub und so weiter. Jedes Mal, wenn ich fragte, wie wir diese Missstände zum Positiven verändern könnten, bekam ich dieselbe zynische Antwort: „Dieser Arbeitsplatz wird sich nie verändern, du kannst nichts machen.“ Ich kann gar nicht genug betonen, wie sehr Leute an diesen Begründungen festhängen.

Ich frage mich von Zeit zu Zeit: „Wie bekomme ich Menschen dazu, sich zu wehren, wenn sie so hoffnungslos, desillusioniert und klein gehalten werden? Was wäre ein Thema, für das es sich zu kämpfen lohnen würde? Was passiert, wenn wir kämpfen, um Vorteile zu bekommen? Was ist, wenn Menschen ihre noch ausstehenden Löhne ausgezahlt bekommen?“ Ich bringe diese Themen ab und zu ein, wenn ich denke, dass es passend ist, aber der Zynismus ist so hartnäckig, dass er erdrückend wird. Das immer und immer wieder zu hören führt bei mir manchmal dazu, zu denken, dass sich die Dinge vielleicht wirklich nicht ändern können. Aber dann kam die Sache mit dem Kuchen und das führte dazu, dass ich die Dinge ein bisschen anders sehe.

Obwohl es kein großer Kampf war, war das ein Beispiel einer Aktion an einem Ort, an dem lange Zeit nichts Besonderes passiert war. Wenn ich das genauer betrachte, musste ich mich nur leicht ins Handgemenge begeben und ein bisschen Smalltalk über Sachen führen, die nichts mit der Arbeit direkt zu tun haben, um Menschen zu erreichen, mit denen ich sonst nichts zu tun habe. Wir erreichten eine Unterbrechung der Arbeit für mindestens eine halbe Stunde (die wir planten weiterzuführen) und Menschen können sich daran erinnern, wie es war. Sie haben sich daran gewöhnt und jetzt feiern wir einfach, weil es alle wollen.

Das brachte mich dazu, kreativer zu denken, wenn ich mich an meinem Arbeitsplatz organisiere. Ich stellte fest, dass Widerstand nicht notwendigerweise in typische Schablonen passen muss, wie Kämpfe um höhere Löhne oder um Krankenversicherung. Natürlich verurteile ich diese Kämpfe nicht, sie sind wertvoll und erstrebenswert. Aber Widerstand kann auch von Dingen ausgelöst werden, die unsere politische Linie als OrganizerInnen nicht vorgibt. Vielleicht erscheinen diese Kämpfe im Moment zu winzig oder unbedeutend, aber an Orten, an denen Menschen ihre grundlegenden Beziehungen verloren haben, klingen große Kämpfe unangemessen oder unmöglich. Ich habe das Gefühl, dass ich zu sehr nach Chancen Ausschau hielt, nach Kämpfen, von denen ich gehört und vorher gelesen hatte, dass ich die grundlegenden Beschwerden, die mir mitgeteilt wurden, übersah.

Als ich mit den anderen im Pausenraum saß und sah, wie alle miteinander redeten und lachten, war das ein Beweis dafür, dass diese sozialen Verbindungen das Rückgrat von Arbeitsplatz-Gemeinschaften sind. Ohne diese intensiven Beziehungen ist Widerstand wohl nicht möglich. Diese gemeinschaftlichen Veranstaltungen produzieren Erfahrungen, die die Arbeit annehmbar machen. Das sind die Momente, auf die sich Menschen freuen, auch wenn diese Aktion keine große Sache war. Sie sind ein Zeichen dafür, dass Menschen sich bereit fühlen, gemeinsam gegen die Aussage des Chefs/der Chefin, dass ArbeiterInnen „zu sehr abgelenkt“ würden, vorzugehen. Und es zeigt, immerhin jetzt, dass ihnen die Beziehungen untereinander wichtiger sind als das Kommando der ChefInnen.

Dieser Text heißt im Original: „Cake“, geschrieben von Monika Kostas. Erschienen in: Nappalos, Scott (2013), *Lines of Work: Stories of Jobs and Resistance*, Edmonton (Kanada), S. 44-50.

**Über die Autorin:** Monika Kostas lebt und arbeitet in Miami, Florida. Sie ist Mitglied der IWW und arbeitet ebenso daran, dass neue Projekte in Miami entstehen, die sich darauf konzentrieren Geschichten von ArbeiterInnen zu verbreiten und soziale Beziehungen in ihrer Community herzustellen. Normalerweise erstellt sie Grafiken und Illustrationen für die Ortsgruppe der IWW in Miami und anderen Organisationen der radikalen Linken.

Bereits erschienen in „Direkte Aktion“ #230, Juni/Juli 2015.

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

## Anmerkungen der ÜbersetzerInnen

<sup>[1]</sup> Happy Birthday auf Spanisch.



## 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](mailto:glamroc@wobblies.org)

---

OrganizerInnen Training Komitee

E-Mail: [training@wobblies.org](mailto:training@wobblies.org)

---

### Ortsgruppen

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Berlin

<http://iwwberlin.blogspot.de>

[berlin@wobblies.org](mailto:berlin@wobblies.org)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Bochum/Ruhrgebiet

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

[bochum01@wobblies.org](mailto:bochum01@wobblies.org)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Bremen

<http://iww-bremen.org>

[kontakt@iww-bremen.org](mailto:kontakt@iww-bremen.org)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Frankfurt am Main

<http://frankfurt.wobblies.org>

[frankfurt@wobblies.org](mailto:frankfurt@wobblies.org)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Hamburg-Waterkant

[iww-hamburg@gmx.de](mailto:iww-hamburg@gmx.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Kassel

<http://wobblies-kassel.de>

[kontakt@wobblies-kassel.de](mailto:kontakt@wobblies-kassel.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Köln

<http://iwwcologne.wordpress.com>  
[cologne1@wobblies.org](mailto:cologne1@wobblies.org)

---

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

---

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

---

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

