

IWW ORGANIZING MANUAL

2nd Ed.
1996



INDUSTRIAL WORKERS
OF THE
WORLD

Übersetzung ins Deutsche von
AG „Gewerkschaftsstrategien“ der Freien ArbeiterInnen-Union, 2004/05

Die zweite Ausgabe des IWW-Organisierungshandbuchs baut auf der ersten Ausgabe auf, die 1978 veröffentlicht wurde. Diese Ausgabe wurde im Mai 1996 veröffentlicht, nachdem ein Entwurf in der gesamten IWW-Mitgliedschaft zum Kommentieren verbreitet worden war. Das Handbuch ist ein kollektives Produkt, in das große Teile der '78er Ausgabe und Vorschläge von Dutzenden Wobblies eingearbeitet wurden.

Dieses Handbuch wurde für die ArbeiterInnen in den Vereinigten Staaten geschrieben. Während große

Teile der Diskussion für ArbeiterInnen in anderen Ländern nützlich sein können, unterscheiden sich die gesetzlichen Regelungen von Land zu Land doch sehr stark. Viele Länder haben beispielsweise nicht das „der Gewinner kriegt alles“-System bei den Wahlen der Gewerkschaftsrepräsentanten, wie es in den USA gilt. Stattdessen ist dort jede Gewerkschaft, die an einem Arbeitsplatz auftaucht, berechtigt, ihre Mitglieder zu vertreten. Natürlich ändern sich gewerkschaftliche Organisationsstrategien mit den gegebenen Bedingungen.

**Inhaltsverzeichnis des
Organisierungshandbuchs der
*Industrial Workers of the World***

TEIL 1: The Organizer	04
Was bedeutet Organisieren?	04
Eine klassenbewusste ArbeiterInnenklasse	04
Wer kann organisieren?.....	04
TEIL 2: Preparing to Organize	05
Das Ziel auswählen	05
Das Ziel untersuchen	05
Methoden der Organisierung	07
Branchenweite Organisierung	08
Die IWW und konventionelle Gewerkschaften	08
TEIL DREI: The Organizing Campaign	11
Das Organisationskomitee	11
Betriebsgruppen und Branchenorganisationen	12
Die Rolle der Ortsgruppe	12
Der richtige Zeitpunkt für's Organisieren	13
Die Einpunktkampagne?	14
Die Betriebsgruppe	14
Die Betriebsgruppe vergrößern	15
Die Themen	15
Kontakte knüpfen	16
Mit der Angst umgehen	16
Hausbesuche	17
Öffentlichkeitsarbeit	18
Ein Wort übers Schreiben	19
Verteilung	20
Presseerklärungen	20
Öffentliche Versammlungen	22
Umgang mit der Öffentlichkeit	22
Die Reaktion des Arbeitgebers auf die Kampagne	23
Eine Organisierungserfolgsgeschichte	25
Quellen des Arbeitsrechts	27
TEIL 4: The Union's Response	28
Informational Picketing	28
Streiken für die Anerkennung	28
Benutzt eure Phantasie	29
Eine konkurrierende Gewerkschaft	29
Das Timing der Kampagne	30
NLRB-Wahlen	30
Organisieren – ein langfristiger Prozess	31
Der Aspekt der Produktion	31
Widerstand für unsere Zukunft	32
Conclusion	32
Glossar	33

Was bedeutet Organisieren?

Organisieren ist der Prozess, bei dem eine Gruppe von Menschen die Kontrolle über einige Aspekte ihres Lebens übernimmt – am Arbeitsplatz oder in der Nachbarschaft. Nachbarschaftskämpfe sind sicher auf ihre Art wichtig, aber dieses Organisierungshandbuch konzentriert sich auf die Organisierung unserer KollegInnen am Arbeitsplatz – wo wir als ArbeiterInnen die wirtschaftliche Macht haben, unsere Forderungen durchzusetzen.

Allzu oft wird Organisieren als Geschäft von Anführern angesehen, die den ArbeiterInnen entfernte Agenturen aufschwätzen, die sie dann repräsentieren werden. Um ein solches Verständnis zu verbreiten, gibt es eine Fülle von Gesetzen und riesige Bürokratien. Aber das hat nichts mit unserer Organisierung zu tun.

Die IWW-Organisierung beabsichtigt, eine Gruppe von ArbeiterInnen in die Lage zu versetzen, eine Gewerkschaft aufzubauen und sie zu nutzen, um ihre Bedürfnisse auszudrücken und die Veränderungen durchzusetzen, die sie in ihrem ökonomischen Leben durchsetzen wollen. Im Mittelpunkt der Überlegungen stehen die Bedürfnisse der ArbeiterInnen. Der Organisator verschafft ihnen einfach den Zugang zu den nötigen Werkzeugen. Die Gewerkschaft ist nicht mehr als die Menschen in ihr. Wenn das nicht so ist, ist es nicht wert, für die Gewerkschaft zu kämpfen und sie wird beim ersten Druck zusammenbrechen.

Die grundsätzlichen Einstellungen, die die meisten ArbeiterInnen teilen und die die Gewerkschaft zu ihrem natürlichen Werkzeug machen, sind bereits da: Klassenbewusstsein, die Überzeugung, dass ihre Interessen nicht mit denen ihres Chefs übereinstimmen; Abneigung gegen Jobs, die als nicht lohnenswert und/oder sinnlos angesehen werden; Selbstachtung, die durch ihre Arbeitsbedingungen oder die Haltung ihrer Vorgesetzten verletzt wird. Organisierung heißt zuerst, diese ArbeiterInnen, so wie sie jetzt sind, zu verstehen und ihnen die Informationen zu geben, die sie brauchen, um herauszufinden, wie eine Gewerkschaft ihren Interessen dienen kann. Das Verständnis ist der wichtige Teil.

Eine klassenbewusste Arbeiterklasse

Für viele ist „Arbeiterklasse“ ein schmutziges Wort aus den dreißiger Jahren geworden. Paternalistische Liberale versuchen, die Arbeiterklasse wegzudefinieren, indem sie die ArbeiterInnen über der Armutsgrenze der Mittelklasse und den Rest einer Unterklasse (Objekte der staatlichen ‚Wohlfahrt‘ zu werden) zuschlagen. Teile der elitären Linken bestreiten, dass LohnarbeiterInnen eine klassenbewusste, potentiell revolutionäre Klasse sind; und viele linke Parteien setzen Klassenbewusstsein mit ihrer Parteilinie gleich. Etablierte Akademiker und Politiker versuchen währenddessen, die Arbeiterklas-

se in einer unförmigen Mittelklasse zu verstecken. Keine dieser Ansichten verändert die Realität.

Das Potential für eine klassenbewusste Arbeiterklasse existiert, weil LohnarbeiterInnen in der kapitalistischen Produktion ausgebeutet werden. Klassenbewusstsein hängt nicht von Bezeichnungen und revolutionärer Rhetorik ab, sondern von der Tatsache der Unterdrückung und davon dass, sich jedeR einzelne ArbeiterIn über seine/ihre individuelle Ausbeutung klar ist. Die Intensität und Breite des Kampfes der Arbeiterklasse hängt vom Druck der Ausbeutung und der Verfügbarkeit der praktischen Werkzeuge für den Kampf ab.

Jede Generation von ArbeiterInnen lernt für sich selbst die bittere Wahrheit, dass sie in der Realität nicht aus ihrer Klasse aus- und aufsteigen können; im Gegensatz zu den Märchen und Erfolgsgeschichten, die sie in der Schule lernten. Die Türen sind verschlossen und man steckt fest. In den nächsten vierzig Jahren werden sie für Lohn arbeiten – vorausgesetzt, sie finden einen Job. Und die meisten dieser Löhne werden so niedrig sein, dass sie ihr Leben am Rand des finanziellen Desasters fristen – nur zwei oder drei Monatslöhne von der Straße entfernt.

Für die meisten ArbeiterInnen erstreckt sich ihr Klassenbewusstsein nicht über ihren „Arbeitgeber“ und ihre unmittelbaren KollegInnen hinaus. Sie verbinden ihre Situation nicht mit einer Kapitalistenklasse, die (zum Zwecke ihrer Versklavung) eine kapitalistische Regierung kontrolliert. Aber jedes Mal wenn einE ArbeiterIn die KollegInnen oder die (irgendeine) Gewerkschaft unterstützt, dann sagt dieseR ArbeiterIn: „Mein Arbeitgeber ist mein Feind. Ich muss mich mit meinen KollegInnen zusammenschließen, um diese Situation zu bekämpfen.“

Unsere Aufgabe als Organisatoren ist es, auf dieses versteckte Klassenbewusstsein aufzubauen und unseren KollegInnen zu zeigen, wie ihre individuellen Situationen grundsätzlich die gleichen sind und aus der Struktur des Arbeitsplatzes, der Ökonomie und der Gesellschaft erwachsen. Nur durch die Zusammenarbeit, durch die Erkenntnis, dass *ein Schlag gegen EineN ein Schlag gegen Alle* ist, können wir auf wirkliche Verbesserungen für uns selbst hoffen.

Wer kann organisieren?

Nur klassenbewusste ArbeiterInnen können ihresgleichen organisieren. Das Klassenbewusstsein brennt sich uns in Mark und Knochen. Wir, jedeR einzeln, lernen das Gefühl des Fußes unseres eigenen Bosses in unserem eigenen Genick kennen. Ohne diese persönliche Erfahrung ist das Wissen in unseren Köpfen nutzlos.

Unsere gemeinsame Arbeitserfahrung entwickelt ein Verständnis, das nicht auf anderem Wege erlangt werden kann. Wenn Du noch nie gefühlt hast, wie Du die letzte Stunde einer Schicht einfach nicht mehr aushalten konntest, wie kannst Du dann hoffen, dieses Gefühl bei anderen zu verstehen? Oder die

Demütigung zu ertragen, vom Boss angeschrien zu werden, weil Du es Dir nicht leisten konntest, zu kündigen. Oder Du bist jeden Tag zu einem Job gegangen, den Du gehasst hast, weil Menschen, um die Du Dich gekümmert hast, auf Deine Unterstützung angewiesen waren und kein anderer Job in Sicht war. Wenn Du noch nie die tausendundeinen Kompromiss mit Dir selber und der Art, wie Du die Dinge gerne hättest, machen musstest – wie kannst Du dann die meisten ArbeiterInnen verstehen, die gezwungen sind, solche Kompromisse zu machen?

JedeR klassenbewusste ArbeiterIn kann und sollte ein Organisator sein. Die reformistischen Gewerkschaften (*business unions*) und die Regierung haben viele von uns zu der Annahme gebracht, Organisieren sei ein Job für Spezialisten und nicht etwas, was wir jeden Tag auf der Arbeit tun. Die ArbeiterInnenbewegung wurde nicht von professionellen Organisatoren aufgebaut (von denen viele nie in den Jobs gearbeitet haben, die sie zu organisieren versuchen). Sie wurde von Leuten wie uns aufgebaut, die erkannt haben, dass wir nur durch die Vereinigung am Arbeitsplatz – in der Wirtschaft – hoffen können, bessere Bedingungen zu erreichen und eine bessere Welt aufzubauen.

VORBEREITEN ZUM ORGANISIEREN

Die meisten IWW-Organisierungskampagnen beginnen damit, dass jemand am Arbeitsplatz – vielleicht jemand, der schon einen Mitgliedsausweis (*red card*) besitzt und die Bedingungen als reif ansieht, um die KollegInnen zu organisieren – sich an die Gewerkschaft wendet, damit sie hilft, die KollegInnen zu organisieren. Manchmal rufen ArbeiterInnen in unserem Hauptbüro an und werden dann an die Ortsgruppen (*General Membership Branch, GMB*) verwiesen. Oder diese Ortsgruppen sind dahingehend aktiv, ArbeiterInnen zu finden, die an Aktivitäten und/oder Organisation am Arbeitsplatz interessiert sind. In beiden Fällen fängst Du mit einer (im Allgemeinen kleinen) bereits existierenden UnterstützerInnenbasis am Arbeitsplatz an, sowie mit Informationen über die Arbeitsbedingungen, die

Lohnstruktur und anderen nützlichen Infos (so z.B., wann die Schichtwechsel stattfinden), welche Dir einen unschätzbaren Vorteil verschaffen, um die Organisierungskampagne in Gang zu bekommen.

Das Ziel auswählen

Aber egal, ob die IWW von den ArbeiterInnen an der Arbeitsstätte angefragt wird oder Du ungefragt kommst: Es ist hilfreich, ein bisschen über den Arbeitgeber und den Betrieb zu recherchieren. Selbst unter den bestmöglichen Bedingungen sind die Erfolgchancen nicht immer sicher. Hier einige Erwägungen ...

Die Größe ist wichtig. An einer sehr kleinen Arbeitsstätte kann der Rauswurf einiger weniger Leute eine Mehrheit aushebeln. An einer sehr großen Arbeitsstätte, kann das Organisieren unsere Ressourcen übersteigen und die Konkurrenz anderer Gewerkschaften wird wahrscheinlich hart sein. Reformistische Gewerkschaften lehnen es oft ab, kleine Arbeitsstätten zu organisieren, weil die Kosten für Organisation und Repräsentation pro Mitglied relativ hoch sind. Daher sollten Arbeitsstätten mit weniger als 50 Angestellten die geringste Konkurrenz von anderen Gewerkschaften aufweisen. Aber auch wo es nicht möglich ist, eine Mehrheit für die IWW zu gewinnen, sollten die Möglichkeiten einer Betriebsgruppe (*job branch*) nicht übersehen werden, trotzdem eine Gewerkschaftspräsenz im Betrieb aufrechtzuerhalten.

In gut organisierten Gegenden werden die großen Arbeitsstätten sowie diejenigen, welche traditionelle Handwerksfähigkeiten erfordern, wahrscheinlich schon organisiert sein. Übrig sind die kleinen Arbeitsstätten, meist mit hoher Personalfuktuation und schlechten Löhnen wie Arbeitsbedingungen. Die meisten ArbeiterInnen dort wissen, dass sie ausgebeutet werden und planen, bald weiterzuziehen. Sie könnten sich organisieren, wenn sie überzeugt werden können, dass sie eine vernünftige Aussicht auf Erfolg haben.

Das Ziel untersuchen

Die finanzielle Situation des Arbeitgebers und seine Stellung in der Konkurrenz werden die Chancen beeinflussen, die Löhne anzuheben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die stärkste Gewerkschaft kann von einem unbedeutenden Arbeitgeber in einem unprofitablen Unternehmen nicht viel in Richtung Lohnerhöhungen erreichen, während eine Kampagne mit direkten Aktionen hier gut in der Lage sein kann, etwas an den Arbeitsbedingungen zu ändern. Viele unbedeutende Arbeitgeber werden die Gewerkschaft bis aufs Messer bekämpfen, da sie lieber Bankrott gehen als bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu garantieren.

ArbeiterInnen wissen viel über ihren Arbeitsplatz. Sie wissen über Arbeitsbedingungen, Lohnstruktur, Schichtwechsel, Fakten zu Vorgesetzten und (ggf.)

Verstöße gegen das Arbeitsgesetz und viele andere nützliche Dinge Bescheid. Eine Menge zusätzlicher Informationen ist leicht aus öffentlichen Quellen erhältlich. Finanzielle Informationen über viele Firmen sind in der Bibliothek in *Dun and Brandstreet Credit Reports*, *Standard and Poor's Corporation Records* und *Moody's Investors Service* verfügbar. Diese Quellen sollten angeben, ob die Firma Teil einer Kette oder eines Konglomerats ist und wie ihre finanzielle Situation aussieht. Wenn keine davon den Arbeitgeber oder die benötigten Informationen enthält, hat die Bibliothek vielleicht PR-Materialien der Firma oder jährliche Finanzberichte in den Zeitungsarchiven. (Wenn nicht, können Kopien der jährlichen Berichte an die Aktionäre üblicherweise von der Öffentlichkeitsabteilung der Firma bekommen werden, solange sie nicht wissen, wofür Du sie brauchst.)

Wenn das Ziel eine öffentliche Einrichtung ist, dann prüfe die Informationen, die unter lokalen, föderalen und bundesweiten Informationsgesetzen verfügbar sind (Deine lokale öffentliche oder juristische Bibliothek kann Dir sagen, wo die Gesetze stehen und viele Bibliotheken bewahren Zeitungsausschnitte und andere Dokumente über lokale Regierungsbehörden auf). Wenn es sich um eine private gemeinnützige Organisation handelt, können Informationen in den Steuerbescheiden gefunden werden (die 990er genannten Formulare sind in den regionalen Finanzämtern erhältlich). Egal welcher Wirtschaftszweig und egal welcher Betrieb: sei darauf vorbereitet, spezifische Informationen herauszusuchen und der jeweiligen Situation angemessene Organisierungstechniken zu entwickeln.

Andere nützliche Informationen über Deinen Arbeitgeber sind in Wirtschafts- und Lokalzeitschriften sowie in der lokalen Tageszeitung zu finden (die Bibliothek hat vielleicht einen Index und viele Bibliotheken führen einen Ordner mit Zeitungsausschnitten über die örtlichen Hauptarbeitgeber); frag auch bei den Lokalbüros und Bundesstrukturen der *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA*) und beim *National Labor Relations Board* (NLRB*) nach. Auch wenn keine von beiden wirklich gut dafür ist ihr erklärtes Ziel – den Schutz der Rechte der ArbeiterInnen – zu erreichen, führen sie doch große Archive. Von der OSHA kannst Du Gesundheits- und Sicherheitsberichte über Deinen Arbeitgeber bekommen, sowie Informationen über archivierte Beschwerden über die Arbeitsbedingungen in Deinem Betrieb (oder andere, welche vom selben Arbeitgeber betrieben werden.) Manchmal können sie auch bei Fragen zu den Gefahren helfen, die von den jeweiligen Materialien ausgehen, mit denen ihr arbeitet. Das NRLB kann Informationen zu vergangenen Klagen wegen unfairer Beschäftigungspraktiken liefern, und über vergangene Abstimmungen zur gewerkschaftlichen Vertretung, welche anderen Betriebe (wenn überhaupt) gewerkschaftlich organi-

siert sind, seit wann und von welcher Gewerkschaft (samt derer lokalen Nummer). Schlag im Telefonbuch nach, um die lokalen Büros zu finden, wenn Du in einer Großstadt wohnst. Oder schreibe an die nationalen Büros (NRLB, 1717 Pennsylvania Ave. NW, Washington DC 20570; OSHA, 200 Constitution Ave. NW, Washington CD 20210), um die lokale Adresse und Telefonnummer herauszufinden.

Wenn Du oder Deine KollegInnen mit Chemikalien oder mit potentiell giftigen Substanzen arbeiten, können die staatlichen und regionalen Umweltbehörden nützliche Informationen über Schadstoffausstöße, einzuhaltende Sicherheitsstandards etc. haben. Der *Comprehensive Environmental Response, Compensation & Liability Act* (CERCLA) verlangt von Firmen mit mehr als neun Angestellten, eine Inventur über den routinemäßigen Schadstoffausstoß durchzuführen und (den ArbeiterInnen und der Gemeinde) Informationsblätter (*Material Safety Data Sheets*; MSDS) über ungefähr 700 extrem gefährliche Substanzen verfügbar zu machen, die bei Produktionsvorgängen verwendet werden. Jede/r Arbeiter/in ist berechtigt, die MSDS über alle Substanzen am Arbeitsplatz einzusehen; zudem sind sie normalerweise auch bei der Feuerwehr zugänglich.

Umweltgruppen können mit Hinweisen und Informationen über spezifische Chemikalien hilfreich sein. In einigen Staaten, wie Kalifornien, hat die Bundesregierung große Verantwortungsbereiche für die Verstärkung der Gesundheits- und Sicherheitsgesetze an die Behörden der Bundesstaaten abgegeben; falls ihr die OSHA im Telefonbuch nicht unter Bundesagenturen aufgeführt findet, sucht nach etwas Vergleichbarem unter Behörden der Bundesstaaten. Die bundesstaatlichen Arbeitsministerien (*state departments of labor*) führen gewöhnlich Statistiken über Arbeitsunfälle in der Industrie, die für die einzelnen Arbeitsplätze, wie für die ganze Industrie vorhanden sein sollten. Es kann wichtig sein, die Industrie als ganze zu untersuchen. In der Wirtschaftsabteilung eurer Bibliothek oder lokalen College-Bibliothek (besonders wenn es eine Wirtschaftsschule gibt) sollte eine Menge Material zu typischen Finanzstrukturen, beruflichen und umweltrelevanten Vorkommnissen, Regulationsstrukturen, industriellen Arbeitsnormen, etc. vorhanden sein. Wirtschaftspublikationen (spezialisierte Zeitschriften für Führungskräfte in einem bestimmten Bereich) können eine nützliche Informationsquelle sein, wenn es darum geht, herauszufinden, was in den Köpfen der Industriebosse vorgeht – und sie enthalten detaillierte und unverblühte Informationen (man erwartet nicht, dass ArbeiterInnen sich dafür interessieren).

Untersuche Dein Ziel so eingehend wie möglich. Konzentriere Dich nicht nur auf ökonomische Faktoren. Ziehe in Betracht, wie deren Geschäfte sich auf Andere auswirken und versucht, zusammen gegen euren gemeinsamen Feind zu kämpfen.

Vergiftet der Boss die ArbeiterInnen? Dieselben Gifte schaden wahrscheinlich auch der lokalen Gemeinde. Diskriminiert der Boss, oder versucht er, die ArbeiterInnen gegeneinander aufzubringen? Wenn ja, mache es zu einem Thema.

Ein schlechter Boss ist der beste Organisator. Unter gleichen Umständen sind Angestellte eines „aufgeklärten Chefs“, die gehalten sind, sich wie eine „große, glückliche Familie“ zu fühlen, schwerer zu organisieren als die eines altmodischen Tyrannen.

Junge Angestellte organisieren sich eher als Ältere, die oft durch Pensionen an das Unternehmen gebunden sind und die Job- und Pensionsverluste fürchten. Allerdings sind jüngere Arbeiter oft kurzfristig eingestellt und könnten meinen, eine Gewerkschaft bringe ihnen wenig. Ebenso könnten ältere Arbeiter zu der Ansicht kommen, dass sie durch Kampf mehr zu gewinnen haben als durch eine moderate Politik.

Teilzeitarbeiter sind für gewöhnlich schwerer zu organisieren als Vollzeitangestellte, da sie weniger Interesse an einer Verbesserung des Jobs haben. Einige Teilzeitarbeiter haben noch andere Jobs, möglicherweise als Studenten oder Heimarbeiter. Sie betrachten den Job oft als vorübergehend und wollen keine Zeit und Energie in eine Organisierungskampagne investieren. Allerdings sind immer mehr ArbeiterInnen zu Teilzeitarbeit als Haupteinnahmequelle gezwungen und könnten die Organisierung als ihren einzigen Ausweg erkennen. Fast-Food-Unternehmen sind mit traditionellen Mitteln am schwierigsten zu organisieren, obwohl sie durch Solidaritätskampagnen, die auf die Vielzahl ihrer Verkäufe abzielen, verwundbar sind.

ArbeiterInnen im Bereich sozialer Dienstleistungen (*cooperative and social service/social change sector*) sollten nicht übersehen werden. Solche Arbeiter können der IWW aufgrund der Ähnlichkeit zwischen ihren Ansichten und denen der Gewerkschaft offen gegenüberstehen. Auch sind solche Jobs zunehmend der kapitalistischen „Rationalisierung“ unterworfen, indem das Management Bereiche der Arbeiterselbstverwaltung unterminiert (oder einfach abschafft).

Methoden der Organisierung

Sollten wir von *innen* oder von *außen* organisieren? Die meisten konventionellen Organisationen organisieren von außen, auf der Basis von ArbeiterInnen, die sie um Hilfe bitten. Manchmal, wenn das Ziel sehr groß oder von strategischer Bedeutung ist, werden sie versuchen, aus dem Kalten (mit Flugblattserien) zu organisieren, um auf diese Weise Kontakte und eine Kampagne aufzubauen.

Diese Methoden sind für die IWW wahrscheinlich nicht nützlich. Wir haben kein etabliertes Produkt zu verkaufen oder eine substanzielle Präsenz im Unternehmen vorzuweisen. Und die Feindseligkeit gegenüber den reformistischen Gewerkschaften, die viele unserer KollegInnen verspüren, fällt oft auf uns

zurück. Wenn ihr von außen arbeitet, seid ihr durch Einschüchterungen der Firma leichter angreifbar, nicht zuletzt weil man euch leichter von den ArbeiterInnen isolieren kann, die ihr organisieren wollt.

Besonders für die IWW scheint das Organisieren von innen die besten Erfolgchancen zu bieten. Zum einen bezahlt der Arbeitgeber – und nicht die Gewerkschaft – die Löhne der Organisatoren. Zweitens und am wichtigsten, wird der Organisator bei der Arbeit die nötige Zeit und Gelegenheit haben, den Leuten die IWW näher zu bringen. Viele arbeitende Menschen verstehen, worum es den meisten Gewerkschaften geht – aber praktisch keine/r versteht die IWW und es wird mehr als einige Flugblätter brauchen, um uns bekannt zu machen.

In vielen Jobs, besonders da wo der Arbeitsprozess Kooperation erfordert, sind informelle Arbeitsgruppen entstanden, die eine Schlüsselrolle bei der Verbreitung von gewerkschaftlichen Ideen spielen und die direkte Aktion erleichtern können. Knüpfe Kontakt zu einigen Schlüsselpersonen in diesen Kreisen – sie können einen Gutteil der Organisationsarbeit übernehmen. Arbeitgeber sind sich ebenfalls über die Existenz von informellen Arbeitsgruppen im Klaren und halten diese nicht ohne Grund für eine der Hauptursachen von „Bummelei“ und anderen Widerstandsformen am Arbeitsplatz. Allerdings schenken Gewerkschaften diesen Arbeitsgruppen und ihrem Potential als Basis für die Macht der Mitglieder am Arbeitsplatz für gewöhnlich nicht genügend Aufmerksamkeit.

Innerhalb der reformistischen Gewerkschaften wird debattiert, ob es strategisch besser sei, in einer Organisierungskampagne a) die Leute *authorization cards*¹ unterschreiben zu lassen und ihnen zu versprechen, dass sie bis zur Unterzeichnung des Vertrags nichts zahlen müssen, oder b) die ArbeiterInnen direkt aufzufordern, einzutreten und während der Organisationskampagne Beiträge zu zahlen. Nach vielen Jahren der Annahme, die Organisationsbereitschaft sei größer, wenn man nicht bezahlen brauche bis sich der Erfolg eingestellt hat, wird diese Annahme endlich in Frage gestellt. Wenn die Leute tatsächlich einer Gewerkschaft beitreten, haben sie ein größeres und lebhafteres Interesse an deren Erfolg und es ist weniger wahrscheinlich, dass sie ihre Meinung ändern, wenn der Arbeitgeber Druck ausübt.

Dieser Ansatz gilt umso mehr für die Organisierung in der IWW, da es einige zusätzliche Probleme gibt, neben denen, die auch andere Gewerkschaften für gewöhnlich bei der Organisierung haben. Ausgehend von unmittelbaren Forderungen – den „Brot und Butter“-Fragen, um die sich ArbeiterInnen für

1) Durch Unterschrift bestätigen die Beschäftigten, dass sie die Gewerkschaft mit der Vertretung ihrer Interessen beauftragen. Diese kann damit ihre Unterstützung durch die Beschäftigten eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen. Faktisch kann der aber auf einer NLRB-Wahl bestehen und so die Anerkennung hinauszögern.

gewöhnlich organisieren – ist es zunächst wahrscheinlich, dass die IWW von anderen Gewerkschaften mit mehr Ressourcen, bezahlten Funktionären (die bei Verhandlungen beraten und helfen können) und einer scheinbar größeren Chance die Unterstützung anderer Gewerkschaften zu erhalten, herausgefordert wird. Die Leute widerstehen der Verlockung anderer Gewerkschaften eher innerhalb der IWW als außerhalb.

Zweitens sind die eigentlichen Ziele der IWW – Abschaffung des Lohnsystems und Errichtung der Arbeiterselbstverwaltung – eng mit dem alltäglichen Kampf am Arbeitsplatz verknüpft. Diese Ziele sind mit der IWW-Struktur und der Art, wie wir Gewerkschaftsarbeit betreiben, verbunden.

Andere Gewerkschaften haben keine solchen weitergehenden Ziele, die den Konzeptionen der meisten Leute von Kapitalismus und den Rollen der ArbeiterInnen, des Managements und der Regierung im gegenwärtigen System zuwiderlaufen. Wenn die Leute die IWW als ihre Gewerkschaft wählen, müssen sie sich auch bewusst dafür entscheiden, diese weitergehenden Ziele zu verfolgen.

Branchenweite Organisierung

Natürlich versucht die IWW, ganze Branchen und nicht nur einzelne Unternehmen zu organisieren. Betriebsgruppen sind die Bausteine für unser Ziel, die ganze Arbeiterklasse zu organisieren. Wenn aber der Rest der Branche Minimallöhne zahlt, wird es für euch ziemlich schwierig sein, wesentlich bessere Bedingungen zu erwirken (entweder weil der Boss fürchtet, seine „Wettbewerbsfähigkeit“ zu verlieren, oder weil viele ausreichend ausgebildete, potentielle Streikbrecher auf der Straße stehen). Um große Verbesserungen zu erreichen, müsst ihr euch auf einer branchenweiten Basis organisieren.

In den 1970ern versuchten IWW-Gruppen im ganzen Land, die ArbeiterInnen im Fast-Food-Gewerbe und anderen Restaurants zu organisieren und hatten in einigen Läden schon Mehrheiten hinter sich, bevor sie durch Fluktuation, Entlassungen und Filialschließungen Schachmatt gesetzt wurden. Hätten wir vielleicht versuchen sollen, alle Gastronomie-ArbeiterInnen eines Gebiets zu organisieren, und so die Beweglichkeit der Arbeitskräfte in unseren Vorteil zu verkehren, um die Gewerkschaftspräsenz verbreiten? Wenn die Bosse wissen, dass die nächste Belegschaft, die sie einstellen, genauso gewerkschaftlich organisiert ist wie die, die sie haben; dann könnten sie eher geneigt sein, in Verhandlungen zu treten.

Jüngste Anstrengungen der IWW zur Branchenorganisation richten sich an die ArbeiterInnen in der Vervielfältigung [eine Kampagne, die auf *Kinko's* abzielt – ein Unternehmen, das mit Copy-Shop-Kette wohl nur unzureichend beschrieben wäre] und nehmen auch in der Kampagne der Bildungsarbeitergewerkschaft Gestalt an, um unsere relativ starke

Präsenz in Schulen und Colleges auszubauen. Komitees zur Branchenorganisation könnten Materialien und andere Sachen entwickeln, um lokale Organisatoren zu unterstützen, sie könnten Organisatoren im ganzen Land und in der ganzen Welt verbinden, sie könnten eine branchenweite Lohnskala aufstellen (und dafür kämpfen), sie könnten einen Überblick über Informationen und Ressourcen erstellen.

Die IWW und konventionelle Gewerkschaften

Einige IWW-Organisatoren haben versucht, diesen Punkt zu umgehen und stellten die IWW mit ihren geringen Mitgliedsbeiträgen und dem minimalen Apparat als Alternative zu konventionellen Gewerkschaften dar. Diese Kampagnen haben die grundlegenden Unterschiede zwischen der IWW und jeder anderen Gewerkschaft außer Acht gelassen: Anerkennung des Klassenkampfes, die Notwendigkeit einer klassenweiten Einheit, und die Tatsache, dass dieser Kampf nur durch die Abschaffung des Lohnsystems beendet werden kann.

Dieser Ansatz versucht die IWW zu zerteilen, indem er die Präambel von der Gewerkschaft trennt und letztere bloß als Mittel ansieht, sofortige Verbesserungen zu erreichen. Die Zielrichtung einer solchen Kampagne ist diese: vergesst diese visionären Gedanken. Wir glauben daran, erwarten das aber nicht von euch einfachen Leuten. Nehmt uns einfach als normale Gewerkschaft für die Gegenwart an. Diese Kampagnen – die die IWW als gute, junge, arme und saubere Gewerkschaft verkaufen wollten, im Gegensatz zu den bösen, alten, reichen und korrupten Gewerkschaften – sie hatten allesamt keinen Erfolg. Warum? Indem wir die Präambel über Bord werfen, geben wir unser stärkstes Fundament auf und vergessen das Hauptargument gegen die reformistischen Gewerkschaften: Sie gründen sich auf einer falschen Prämisse und können daher unsere Probleme nicht lösen.

Die konventionellen Gewerkschaften basieren auf der Annahme, dass – in einem System der Klassenkollaboration, von dem jeder profitiert – Arbeit und Kapital Partner sind, mit der Regierung als Schiedsrichter. Diese Gewerkschaften bestreiten ausdrücklich, dass ein Klassenkampf stattfindet, und bestreiten also die wesentlichste Funktion jeglicher Arbeitervereinigung: gegenseitiger Schutz vor der Kapitalistenklasse. Aber die meisten ArbeiterInnen wissen, dass ihre Interessen nicht die ihrer Arbeitgeber sind und dass sie weder Freunde noch Partner sind. Sie wissen, dass die Politiker an der Regierung dem Kapital geneigter sind als der Arbeit und also bestenfalls befängene Schiedsrichter sind.

Indem sie der Regierung das Recht einräumen, über die Arbeiter-Arbeitgeber-Beziehung zu richten, verzichten die reformistischen Gewerkschaften auf die einzige Quelle ihrer Stärke, die wirtschaftliche Macht, und konzentrieren sich auf die nutzlosen

Gesten des Lobbying und politischer Aktionen. Wie kann man erwarten, dass eine so unlogische Institution den ArbeiterInnen effektiv zur Seite steht? Wie haben diese Gewerkschaften die ArbeiterInnen an sich gebunden?

Die reformistischen Gewerkschaften haben die Errungenschaften der 1930er schrittweise preisgegeben. Während sie sich auf „Buy Union – Buy American“-Buttons beschränkten, schauten sie zu, wie die Arbeitgeber ihre Arbeitsplätze in unorganisierte Niedriglohn-Länder exportierten. Sie willigten ein, wenn es um Normerhöhungen und gefährliche Arbeitsbedingungen ging, während die Arbeitgeber von der gesteigerten Produktivität der Arbeiter profitierten. Sie haben bei Verhandlungen den Vorsitz geführt, die mit schwindendem Reallohn endeten – das geschah mit direkten Geschenken an die Arbeitgeber und durch eine Lohnentwicklung, die mit der Inflation nicht Schritt hielt. Sie haben Gewerkschaftsmitglieder angewiesen, sich gegenseitig die Streiks zu brechen, und gehorchten damit des „unparteiischen“ Schiedsrichters Bannspruch gegen ihre stärksten Waffen: den Streikposten und den Sekundärboykott², Klassensolidarität. Einige ArbeiterInnen, die mittels dieser Gewerkschaften verhandelten, haben tatsächlich Verbesserungen bei Lohn, Sicherheit und Bedingungen errungen – aber das geschah *trotz* der Gewerkschaftsstruktur, und zwar nur dort, wo sie von ihrer wirtschaftlichen Macht Gebrauch machten.

Dieses massive Versagen ist nicht auf korrupte Funktionäre zurückzuführen, sondern auf die grundlegend unrealistische Position der konventionellen Gewerkschaften:

1. Partnerschaft impliziert gleiche Macht. Innerhalb der Grenzen, in die die Gewerkschaften ihre Mitglieder zu beschränken versuchen, sind die Machtverhältnisse ziemlich ungleich.

2. Während sie die Existenz eines Klassenkampfes offiziell verleugnen; im Stillen gestehen sich die reformistischen Gewerkschaften die Wirklichkeit ein, indem sie mit Arbeitgebern verhandeln und einen Apparat für Beschwerden und Forderungen eingerichtet haben.

3. Da sie das Lohnsystem befürworten, können die konventionellen Gewerkschaften nur versuchen, selbiges „fair“ einzurichten: und das geht auf Kosten der Klasseninteressen ihrer Mitglieder. Dies bezeugt die Häufigkeit, mit der die AFL-CIO-Gewerkschaften

2) Im us-amerikanischen Recht wird zwischen primären und sekundären (indirekten) Boykotten unterschieden: Ein primärer Boykott liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Gewerkschaft dazu aufruft, Dienste oder Produkte eines Unternehmens nicht zu kaufen. Ein sekundärer Boykott schließt darüber hinaus ein, dass versucht wird, andere Unternehmen unter Druck zu setzen, mit dem boykottierten bzw. bestreikten Unternehmen ebenfalls keine Geschäfte zu betreiben. Erstere sind legal, wenn sie gewaltfrei verlaufen; letztere sind in den meisten Bundesstaaten illegal.

„ihre“ Arbeitgeber in Not unterstützen oder ihnen einen Vertrauensvorschuss gewähren – auf Kosten anderer ArbeiterInnen.

4. Da sie die „Regierung als Schiedsrichter“-Theorie anerkennen, gehen die konventionellen Gewerkschaften mit jeder neuen Beschränkung der Rechte der Arbeiter, ihre wirtschaftliche Macht einzusetzen, sanftmütig konform. Sie vergessen, dass die ausbeutende Klasse ihr Geld benutzt, um Schiedsrichter zu kaufen, die in ihrer Entscheidungsfindung tendenziös sein werden.

Örtliche Funktionäre mögen sehr ehrliche und aufrichtige Leute sein, sie können sich aufgrund dieser Widersprüche aber nicht bewegen. Selbst wenn sie selbst den Klassenkampf verstehen und es wirklich gern sähen, wenn die örtliche Basis auf dieser Grundlage (ver-)handelt – so können sie doch nicht viel ausrichten gegen das Gewicht der restlichen Gewerkschaftsstruktur. Häufiger aber akzeptieren sie den offiziellen Mythos und brandmarken die Gewerkschaftsmitglieder, die nicht mit dieser Linie einverstanden sind, als Unruhestifter. Jeder, der in solche Umstände geraten ist, würde wohl so reagieren.

Eine konventionelle Gewerkschaft bietet:

- professionelle, bezahlte Verhandlungsführer. Da aber die wirtschaftliche Macht der ArbeiterInnen selbst das einzige Argument ist, das Arbeitgeber zu Zugeständnissen bewegt, können diese Verhandlungsführer wirklich nicht mehr erreichen als ein mit Fakten bewaffnetes Komitee aus dem Betrieb.

- die Sicherheit einer großen, „internationalen“ Gewerkschaft mit vielen Mitgliedern und vielen abgeschlossenen Vereinbarungen. Der Preis für diese Sicherheit ist ein unablässiger Kampf gegen den Druck, sich mit dem Arbeitgeber zu einigen und die Arbeitsbedingungen sowie einzelne GewerkschafterInnen in diesem Prozess zu opfern.

- einen großen Streikfonds. Dieser Fonds wird für gewöhnlich von der „internationalen“ Gewerkschaft kontrolliert und kann also nur mit internationaler Zustimmung verwendet werden. Im Übrigen ist der legale, zumeist lange Streik von heute eine der kostspieligsten und am wenigsten lohnenden Waffen für ArbeiterInnen. Dennoch ist es die einzige Waffe, die die meisten konventionellen Gewerkschaften einzusetzen bereit sind. Sie wenden sich gegen Aktionen am Arbeitsplatz, Bummelstreiks, wilde Streiks und andere Taktiken, da sie fürchten, von den Arbeitgebern verklagt zu werden, oder dass die Regierung ihre Fonds beschlagnahmt. So ist der Streikfonds für die Mitglieder oft nicht zugänglich und wird stattdessen zu einem Instrument, die Mitglieder zu disziplinieren, damit sie keine direkten Aktionen durchführen.

Eine neue Gruppe, die sich in einer reformistischen Gewerkschaft organisiert, hat folgende Abfolge der Ereignisse zu erwarten:

1. Stellungnahmen, dass die Gewerkschaft ihnen Sicherheit gibt, ihnen Gelegenheit gibt, bessere Löhne und Bedingungen auszuhandeln und ihre eigene Vereinbarung zu kontrollieren.
2. Währenddessen Druck, die Organisierungskampagne von der Gewerkschaft, statt von den ArbeiterInnen vor Ort leiten zu lassen.
3. Nach der Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber Druck, den Inhalt der Vereinbarung von der Gewerkschaft, statt von den ArbeiterInnen vor Ort bestimmen zu lassen.
4. Nach der Unterzeichnung der Vereinbarung Druck seitens der Gewerkschaft, individuelle Beschwerden, erhöhtes Arbeitstempo und schlechte Arbeitsbedingungen zu ignorieren, solange der Arbeitgeber die Löhne zahlt und sich an die Vereinbarung hält.
5. Druck, in die Maßnahmen des Arbeitgebers einzuwilligen, um jene Unruhestifter auszuschalten, die nicht still sein wollen.

Nichts anderes als ein gutes Verständnis der Klasseninteressen und der Unterschiede zwischen der IWW und anderen Gewerkschaften, wird eine Gruppe in der IWW halten.

In der Vergangenheit haben IWW-Mitglieder argumentiert, jede Gewerkschaft sei besser als keine, und haben konventionellen Gewerkschaften bei der Organisierung geholfen. Diese Wahl des kleineren Übels basierte im Allgemeinen auf zwei Annahmen: dass einige Verbesserungen der unmittelbaren Arbeitsbedingungen ihrer KollegInnen wünschenswert und möglich wären, und dass selbst im beschränkten Rahmen einer reformistischen Gewerkschaft Klassenbewusstsein und ein Solidaritätssinn entwickelt werden könnten. Anders ausgedrückt: Organisierte ArbeiterInnen können – ungeachtet der Gewerkschaft, der sie angehören – als einen Schritt näher am Ziel der IWW betrachtet werden als unorganisierte ArbeiterInnen. Ganze Organisierungskampagnen und Betriebsgruppen der IWW wandten sich mit dieser Argumentation den reformistischen Gewerkschaften zu.

Die reformistischen Gewerkschaften können immense Mittel aufbringen, um einen Betrieb zu organisieren – sofern sie sich dazu entschließen. Und sie haben einige Vorteile, da die meisten ArbeiterInnen mit der Gewerkschaftsbewegung der IWW wenig vertraut sind. Doch während einige reformistische Gewerkschaften besser sind als andere, so hat doch keine einen solchen Bezug wie die IWW zu revolutionärem Syndikalismus (*revolutionary unionism*), direkter Aktion und Arbeiterselbstverwaltung. Eine konventionelle Gewerkschaft mag in der Lage sein, eine Lohnerhöhung zu erwirken (wie es auch die IWW ist); wenn aber das Arbeitstempo erhöht wird, wenn mit Materialien und Waren von Streikbrechern gearbeitet werden soll, oder Dir der Vorarbeiter ständig im Nacken sitzt, wird eine konventionelle Gewerkschaft höchstens eine Beschwerde zu den

Akten legen. (Die Tarifverträge der AFL-CIO beinhalten fast immer eine Friedenspflicht bis der Vertrag ausgelaufen ist, die Streiks, geschweige denn direkte Aktionen verbietet.) Das mag schön sein für Anwälte, das ist aber keine Art und Weise, eine Gewerkschaft zu bilden, oder gar den ArbeiterInnen ihre wirtschaftliche Macht vor Augen zu führen. Wenn ihr nicht stark genug seid, im Betrieb einen IWW-Mehrheitsstatus zu erreichen, und eine reformistische Gewerkschaft die Repräsentation zugesprochen bekommt, dann haltet den IWW-Kern zusammen, um den Betrieb richtig zu organisieren.

Die großen Gewerkschaften haben aber auch gewichtige Schwächen. Wir alle kennen die öffentliche Ablehnung von *big labor* und den weitverbreiteten Glauben, dass hoch bezahlte und alt gediente Gewerkschaftsfunktionäre jeden Kontakt mit der Mitgliederbasis verloren haben. Unsere KollegInnen glauben das, weil es wahr ist. Die IWW hingegen ist bewusst so strukturiert, dass die Kontrolle in Händen der Mitglieder bleibt. Wir haben keine hoch bezahlten Funktionäre, keine lebenslangen Pfründe, keine großen Konten und keine tollen Büros, die geschützt werden müssten. Die IWW-Beiträge sind willentlich niedrig, da wir gelernt haben, dass es am besten ist, die Gewerkschaftsfonds in den Taschen der Mitglieder zu belassen, wo sie vor gerichtlich verhängten Geldstrafen sicher sind. Anders als konventionelle Gewerkschaften stützt sich die IWW auf die direkte Beitragszahlung. Zu viele Gewerkschaften verlassen sich auf den Boss als Kassenwart, der die Beiträge vom Lohn abbucht. So zahlen die ArbeiterInnen die Beiträge wohl oder übel, da der Boss den Betrag von ihren Löhnen genauso abzieht wie Steuern und Versicherungsbeiträge. Durch die direkte Beitragszahlung aber kommt jedes Mitglied mindestens einmal im Monat mit einem Delegierten in Kontakt und hat so eine einfache Gelegenheit, über Arbeitsbedingungen und die Gewerkschaft zu diskutieren. Ohne automatische Abbuchung ist die Beitragszahlung ein unmittelbares Barometer für die Zufriedenheit (oder Unzufriedenheit) der Mitglieder mit der Gewerkschaft und ihren Funktionären. Direkte Beitragszahlung stellt zumindest einen regelmäßigen Minimalkontakt zwischen Mitgliedern und Funktionären sicher. Sie garantiert die Basiskontrolle über die Quelle der Gewerkschaftsfonds und schützt also vor einer undemokratischen, unverantwortlichen (nicht rechenschaftspflichtigen) Bürokratie.

DIE ORGANISIERUNGSKAMPAGNE

Zuerst muss der Organisator Anerkennung als Person, guter Mensch und Kollege gewinnen. Das wird dauern, und bis es erreicht ist, machen Deine Ideen nicht das Geringste aus. Ein guter Organisator wird gemocht und respektiert und er respektiert seine KollegInnen. Wenn Du den Respekt Deiner KollegInnen gewonnen hast, kannst du anfangen, ihnen Deine ökonomischen und sozialen Ansichten mitzuteilen und mit ihnen Ideen auszutauschen. Eine der besten Möglichkeiten, einen bestimmten Aspekt aufzuzeigen, ist Fragen zu stellen, die Deine KollegInnen zu Folgerungen bringen, die Du bereits gemacht hast. Beginne mit dem Familiären und Alltäglichen und komme dann erst auf das Allgemeine und Abstrakte zu sprechen.

Eine abstrakte Idee erscheint einer Person wichtiger, wenn sie mit dem alltäglichen Leben zu tun hat. Wenn Du mit den Leuten sprichst, arbeite mit ihren Stärken und lass ihre Schwachpunkte beiseite. Ideen zu vermitteln macht man mit dem richtigen Gespür. Wenn Du das Gespür nicht hast, ob die Situation richtig ist, bist Du vielleicht in erster Linie nicht in gutem Kontakt mit Deinen KollegInnen.

Bevor Du überhaupt daran denken kannst, eine öffentliche Organisierungskampagne zu starten, brauchst Du einen Kern von GenossInnen am Arbeitsplatz, mit denen Du während der ganzen Anstrengung eng zusammenarbeitest. Versammle diesen Kern leise und bedächtig, ohne dass das Management oder andere am Arbeitsplatz merken, dass eine Organisierungskampagne bevorsteht. Versuche, diejenigen für die Gewerkschaft zu gewinnen, die ihr schon nahe stehen auf der Basis ihrer vollständigen Unterstützung der Statuten und Prinzipien und der Prämisse, dass die Organisation in diesem Unternehmen sinnvoll ist. Wenn sie die Prinzipien akzeptieren, aber derzeit eine IWW-Organisierung vor Ort für wenig erfolgversprechend halten, verschiebt diese Entscheidung auf einen späteren Zeitpunkt und schließt euch zunächst in einer IWW-Gruppe zusammen. Wenn sie mit dem Eintritt warten möchten bis der Organisationsschub richtig losgeht, kannst Du auch auf dieser Basis mit ihnen zusammenarbeiten. Wie immer der Kern auch zusammengestellt ist, er sollte darauf festgelegt werden, den Arbeitsplatz zu organisieren.

Gehe mit Deinen KollegInnen die folgenden Optionen durch:

1. Sich als Gewerkschaft zu organisieren mit dem Ziel, als Gewerkschaft erkennbar und bemerkbar zu sein und kollektives Handeln zu ermöglichen.
2. Sich als Komitee zu organisieren und informell zu bestimmten Anlässen zu agitieren und zu handeln, ohne zu versuchen, einen offiziellen Vertrag [z.B. Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung] zu bekommen.

3. Sich thematisch anhand eines wichtigen Einzelthemas zu organisieren, evtl. mit der Perspektive, sich später als Gewerkschaft oder Betriebsgruppe zu organisieren

Welche Form der Organisierung auch immer ihr wählt, der Kern wird studieren, zuhören, einschätzen, planen. Ihr werdet alles über die Finanzen und die ökonomische Position des Betriebs, seine Arbeitspolitik, andere Gewerkschaften herausfinden, was ihr herausfinden könnt. Dieses Warten auf den richtigen Zeitpunkt für die Organisierungskampagne wird ein kontinuierlicher und intensiver Prozess sein.

Das Organisierungskomitee

Wenn ein Unternehmen das Ziel einer konkreten Organisierungskampagne wird, ist der erste Schritt grundsätzlich die Bildung eines Organisierungskomitees. In diesem Organisierungskomitee sollte mindestens ein Wobbly aus eben diesem Betrieb involviert sein, außerdem sollte die Zusammensetzung aufgrund bisheriger Erfahrungen beim Organisieren, bei direkten Aktionen und der Vertrautheit mit den Arbeitsbedingungen und der Gesetzgebung geschehen. Mitglieder des Komitees sollten ihre Fähigkeiten auflisten: Welche Erfahrung haben die Leute damit, andere zu organisieren, mit Verhandlungen und mit direkten Aktionen? Wer hat Erfahrungen mit öffentlichen Auftritten oder der Herausgabe eines Mitteilungsblattes?

Die Aufgabe des Komitees ist der Aufbau einer aktiven Gruppe von Mitgliedern, einer Betriebsgruppe im Unternehmen. Das geschieht insbesondere durch Hilfestellung bei Aufgaben, die praktisch (oder ohne Gefahr) von Wobblies im Betrieb nicht übernommen werden können. Die Betriebsgruppe übernimmt dann die Kontrolle über die Kampagne und das Komitee wird damit aufgelöst (auch wenn die Betriebsgruppe natürlich aufgerufen ist, Wobblies von außerhalb um Hilfe und Unterstützung zu ersuchen). Die Methoden und Ziele des Organisierungskomitees sollten auf die Umstände, Werkzeuge und Informationen ausgerichtet sein, die notwendig sind für den Aufbau einer Betriebsgruppe, die fähig ist, sich basisdemokratisch mit den eigenen Problemen auseinanderzusetzen – sowohl in Phasen intensiver Aktivität als auch in den unausweichlichen Perioden trockener Diskussionen, wenn wenig zu passieren scheint.

Das Organisierungskomitee sollte von der nächstgelegenen IWW-Gruppe aufgebaut werden, um auf Nachfragen zur Unterstützung im Organisationsprozess reagieren zu können, und sollte mindestens einmal im Monat einen Bericht an die Branchenföderation oder IWW-Geschäftskommission schicken. Andere IWW-Gruppen, besonders die nähergelegenen, werden in aller Regel finanzielle, inhaltliche und moralische Unterstützung leisten – zögert nicht, sie zu kontaktieren und sagt ihnen, was ihr braucht.

Während in einigen Situationen – besonders in größeren Betrieben – das Verteilen von Flugblättern und ähnliche öffentliche Aktionen durchaus von Anbeginn an Sinn machen, macht es woanders im frühen Stadium der Kampagne häufig mehr Sinn, die KollegInnen individuell anzusprechen. Welche Taktik auch immer ihr wählt, das Organisationskomitee sollte seine Anstrengungen darauf ausrichten, eine Basis von und für IWW-Mitglieder(n) im Betrieb aufzubauen, die die Aufgaben des Komitees übernimmt und die Kampagne trägt.

Betriebsgruppen und Branchenorganisationen

Eine IWW-Betriebsgruppe (*job branch*) wird überall dort gegründet, wo fünf oder mehr Wobblies im selben Betrieb arbeiten. Die Betriebsgruppe ist die organisierte IWW-Präsenz am Arbeitsplatz; sie koordiniert Organisationsbemühungen, veröffentlicht Forderungen, verhandelt mit dem Chef usw. Eine Betriebsgruppe muss nicht die Mehrheit der ArbeiterInnen repräsentieren, um effektiv zu sein. Sie kann die KollegInnen zu speziellen, weitgehend als problematisch angesehenen Themen mobilisieren, selbst wenn die meisten ArbeiterInnen noch nicht der Meinung sind, sie bräuchten eine Gewerkschaft.

Branchenorganisationen (*industrial union branches*) sind grundsätzlich auf einer regionalen Basis organisiert (Stadt, Kreis etc. – ein Gebiet, das klein genug ist, um regelmäßige Treffen zu garantieren), auch wenn es manchmal sinnig ist, eine übergreifende Branchenorganisationen zu gründen, um mit einem größeren Arbeitgeber umgehen zu können. Die Branchenorganisationen vereinen alle IWW-Mitglieder eines Sektors, egal ob sie nun die Kontrolle über ihren Arbeitsplatz übernommen haben oder nicht. Die Branchenorganisationen behalten einen Teil der Mitgliedsbeiträge und fungieren als koordinierende und unterstützende Körperschaften für Betriebsgruppen und örtliche Organisationsversuche.

Die Rolle der Ortsgruppe

Eine Ortsgruppe (*General Membership Branch*) ist ein offizieller Teil der IWW mit den Rechten und Verantwortlichkeiten, wie sie in der IWW-Verfassung festgelegt sind. Während die grundlegende organisatorische Gliederung der IWW die Betriebsgruppe ist, die jene Mitglieder vereint, die im selben Unternehmen arbeiten; so ist doch die geografisch bestimmte Ortsgruppe die stärker wahrgenommene Gliederung der IWW. Eine Ortsgruppe muss zehn oder mehr Mitglieder haben, die nah genug beisammen leben, um regelmäßige Treffen abzuhalten; und sie ist berechtigt, die Hälfte der IWW-Beiträge von örtlichen Mitgliedern zu verwenden. Die Ortsgruppe muss alle IWW-Mitglieder vor Ort vereinen, bevor sie auf lokaler Ebene für die IWW sprechen darf; sie kann auch weitere Einzelmitglieder aus der Umgebung aufnehmen, wenn diese es

wünschen. In Gebieten mit weniger als zehn Mitgliedern kann eine IWW-Gruppe gebildet werden. Mitglieder von Betriebsgruppen sollten sich in der Ortsgruppe (und/oder in der Branchenorganisation) engagieren, um die Ideen der IWW zu verbreiten und sich gegenseitig bei den Organisationsanstrengungen zu unterstützen.

Die Ortsgruppe ist eine kleine Gemeinschaft gleichgesinnter ArbeiterInnen, die in der Gewerkschaft gemeinsam handeln. Eine ihrer Hauptaktivitäten ist die Organisation neuer Mitglieder. Die beste Form des Organisierens ist das Gespräch von Angesicht zu Angesicht – persönlicher Kontakt ist das Entscheidende. Dies kann auf der Arbeit während der Pausen passieren oder in öffentlichen Räumen oder zu Hause bei den KollegInnen. Soziale Aktivitäten wie Gewerkschaftspicknicks, selbstorganisierte Sportereignisse oder Partys sind gute Gelegenheiten, um sich zu treffen und sich – und die Gewerkschaft – kennenzulernen.

Mit einem Haufen Karteileichen ist gar nichts zu erreichen. Die Ortsgruppe muss ihre Mitglieder aktivieren und aktiv halten. Wenn sich jemand der Ortsgruppe anschließt, insbesondere wenn er oder sie aus einer Firma kommt, deren Belegschaft lokal noch nicht vertreten ist, sollte sich ein aktives Mitglied die Zeit nehmen für ein persönliches Gespräch mit diesem Neumitglied. Finde heraus, warum sie sich der IWW angeschlossen haben und welche Themen besonders wichtig für sie sind, ob sie Informationsmaterial an ihrem Arbeitsplatz verteilen wollen, ob sie Artikel für das örtliche Mitteilungsblatt schreiben möchten usw. Vermutlich haben sie sich der Gewerkschaft angeschlossen, weil sie die Organisation unterstützen und mithelfen möchten, sie zu vergrößern. Aber viele werden Bedenken haben, ihre Ideen zu präsentieren oder unaufgefordert in die konkrete Arbeit einzusteigen. Versucht daher immer, neue Mitglieder in laufende und künftige Projekte zu einzubinden, aber ohne sie gleich mit Arbeit zu überhäufen.

Ein effektiver Organisator ist ein Lehrer. Zeige den Leuten, wie sie Dinge selbst machen können. Ein guter Weg, dies zu erreichen, ist die Aufteilung verschiedener Aufgaben auf kleine Komitees, in denen erfahrene und neue Mitglieder zusammenarbeiten. Motiviere die Mitglieder, sich an verschiedenen Komitees (Mitteilungsblatt, Verbreitung der IWW-Zeitung *Industrial Worker*, Fundraising, etc.) zu beteiligen, um eine Gewerkschaft aufzubauen. Wenn Mitglieder gefragt werden, ob sie verschiedene Aufgaben übernehmen wollen, ist die Chance, dass diese Aufgaben auch erledigt werden, weitaus größer, als wenn man darauf wartet, dass jemand spontan diese Aufgaben übernimmt. Die Mitglieder direkt anzusprechen, ob sie bei Projekten mitwirken wollen, verteilt außerdem die Arbeit und beugt also der allzu bekannten Situation vor, dass zu wenige zu viel machen und irgendwann ausgebrannt sind.

Jedes Mitglied sollte aktiv motiviert werden, wenigstens eine der folgenden Aufgaben zu übernehmen: den *Industrial Worker* und das örtliche Mitteilungsblatt an ihrem Arbeitsplatz verteilen; mit KollegInnen über die Gewerkschaft und Belange des Unternehmens sprechen; Aktivitäten der Ortsgruppe bekannt machen und unterstützen; Artikel oder Material für das Mitteilungsblatt und den *Industrial Worker* erstellen (z.B. als Reporter über lokale Themen, Recherchen über konkrete Verträge oder Arbeitsbedingungen, etc.). Die Leute auf diese Weise zu aktivieren hilft, das lokale Netzwerk durch ihre Kontakte und ihren Einfluss auszubauen. Dadurch ist auch sichergestellt, dass ihr über wichtige Arbeitskämpfe auf lokaler Ebene Bescheid wisst und die Möglichkeit habt, diese zu unterstützen.

Mitglieder der Ortsgruppe haben die Verantwortung, dieses Netzwerk von AktivistInnen und Organisatoren aufzubauen. Sie sollten neue Mitglieder in bisher unberührten Firmen suchen. Neue Leute zu erreichen ist etwa durch Artikel im Mitteilungsblatt möglich, in denen über die Probleme potentieller Neumitglieder oder kontaktierter Personen berichtet wird – es muss freilich sichergestellt sein, dass die Publikation dort auch ankommt. Ein anderer Ansatz wäre, den *Industrial Worker* und das lokale Mitteilungsblatt in und in der Nähe möglichst aller Unternehmen zu verteilen, in denen potentiell eine Organisierung möglich scheint.

Um Leute zu erreichen, müssen wir einfach zu erreichen sein. Die Leute rufen eher an, als dass sie sich hinsetzen und einen Brief schreiben. Die Leute werden anrufen, schreiben oder sogar vorbeischaun, wenn sie dafür einen konkreten Grund haben. Potentielle Mitglieder werden sich die Organisationen der Arbeiterklasse aussuchen, die was zu bieten haben. (Man betrachte die Geschichte von Kooperativen oder Selbsthilfegruppen.) Ein Postfach und ein Anrufbeantworter [und eine Email] machen es leicht, die Ortsgruppe zu erreichen. Das Verteilen des Mitteilungsblattes, des *Industrial Worker* und anderer gedruckter Materialien – in denen zu lesen ist, wie die Gewerkschaft kontaktiert werden und wie sie helfen kann – richtet sich an potentielle Neumitglieder. IWW-Gruppen können Dienstleistungen wie Hotlines zum Umgang mit Erwerbslosigkeit und Beratung zum Arbeitsrecht, etc. anbieten. Kulturelle Veranstaltungen und offene Treffen bieten der Ortsgruppen ebenfalls eine Möglichkeit, sich zu treffen und Verbindungen zu anderen ArbeiterInnen in dem Gebiet aufzubauen. Und Aktivitäten zur Unterstützung eines Streiks bieten konkrete Beispiele für die Möglichkeiten einer Klassen-solidarität, die KollegInnen in ihren Kämpfen unterstützt und dabei noch die „Jeder ist seines Glückes Schmied“-Mentalität angreift, die in unserer Gesellschaft so vorherrschend ist.

Der richtige Zeitpunkt für's Organisieren

Timing ist vielleicht das wichtigste im Organisationsprozess. Die meisten Belegschaften werden sich nicht organisieren, wenn es der falsche Zeitpunkt ist. Viele, wenn auch nicht alle, können organisiert werden, wenn der Zeitpunkt stimmt.

Der entscheidende Faktor einer erfolgreichen Kampagne ist oftmals ein Zwischenfall oder eine Situation, die den Leuten die Notwendigkeit und Möglichkeit einer Veränderung ihrer Lage deutlich macht – die die Belegschaft zum Handeln bewegt. Warte auf diese Situation, um eine aktive Kampagne zu beginnen. Das mag die Einführung neuer Maschinen sein, ein neuer Ablauf im Arbeitsprozess, der Bruch von Sicherheitsbestimmungen oder eine Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit. Manchmal ist es auch ein bekannter gewerkschaftlicher Erfolg in einem ähnlichen Betrieb oder einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers, der den Ausschlag gibt. Aber ohne irgendeinen Anlass, egal ob von innen oder außen, wird sich die Kampagne wahrscheinlich nicht entwickeln.

Das Timing hat außerdem viel mit den Geschäftssituation zu tun. Die meisten Leute haben ihre berufliche Zukunft gut geplant, lange bevor ein Organisator auftaucht. Eine drohende Kündigung wirkt sich nicht positiv auf die Erfolgsaussichten eines Streiks aus. Andererseits mag das Unterschreiben eines neuen Vertrags die Möglichkeiten der Arbeitsgruppen [wie sie sich aus dem Arbeitsprozess ergeben] stärken, einen Streik oder andere Aktionen zu organisieren. Wenn die Geschäftslage saisonal schwankt, finde heraus, wann sich der Arbeitgeber Störungen und Verzögerungen am wenigsten leisten kann.

Eine Gruppe junger ArbeiterInnen ohne jegliche Gewerkschaftserfahrung stellte eine begründete Forderung an ihren Arbeitgeber. Das Management wich aus und würgte das Thema ab. Doch die Gruppe ließ von dem Thema nicht ab, während sie nach einer Möglichkeit suchte, dem Nachdruck zu verleihen. Eines Tages kam eine Ladung Zementsäcke in einem offenen Lkw am Arbeitsplatz an, während schwere, dunkle Wolken drohten, einen Augenblick später einen heftigen Regen runterzulassen. Das Wasser würde den Zement ruinieren. Der Vorarbeiter begann das Team zu sammeln, um den Zement abzuladen. Dieses erklärte jedoch, sich nicht zu bewegen, bis das lang verschobene Thema auf den Tisch gekommen wäre. Der Vorarbeiter versprach, darüber zu sprechen, sobald der Zement abgeladen sei. Niemand rührte sich. Die ersten Regentropfen fielen. Der Vorarbeiter ging auf die Forderung der Gruppe ein und diese lud den Zement ab. Bald darauf setzten sie auch die Anerkennung einer Gewerkschaft durch...

Zum Agieren in einem bestimmten Moment gehört die Einschätzung der aktuellen Situation und der Aussichten. Die Arbeitssituation hat keinen soliden, stetig gleich bleibenden Boden unter den Füßen, sondern kann sich zur Auseinandersetzung hin- oder wegbewegen – das hängt davon ab, ob und wie sich die Wahrnehmung dieser Situation durch die KollegInnen verändert. Objektiv betrachtet, besitzen alle ArbeiterInnen die ökonomische Macht, ihre eigenen Arbeitsplätze zu kontrollieren; vorausgesetzt, sie sind sich dieser Macht bewusst und handeln auch dementsprechend. Aber die ArbeiterInnen eines Unternehmens können nicht unbedingt wichtige äußere Faktoren vorhersagen oder kontrollieren: die Absicht anderer, ihre Stelle einzunehmen; die zu erwartende Unterstützung von Leuten außerhalb des Betriebs; die Möglichkeit, ArbeiterInnen aus anderen Betrieben ihre Forderungen verständlich zu machen und diese zur Unterstützung zu bewegen; und den Grad der Entschlossenheit in der eigenen Gruppe.

Es ist immer nötig, die eigene Position aufmerksam zu analysieren. Ihr habt mehr Kraft und Möglichkeiten, wenn das Geschäft gut läuft und eure Arbeitskraft benötigt wird, als wenn Kündigungen ins Haus stehen. Wie sehr braucht der Arbeitgeber seine Angestellten genau in diesem Moment und wie einfach könnte er sie durch andere ersetzen? Wenn die Anforderungen saisonal bedingt sind, wann kann der Arbeitgeber sich Verzögerungen und Störungen im Betrieb am wenigsten leisten? Wenn genügend Faktoren günstig stehen – und wann dies der Fall ist, haben die Wobblies im Betrieb zu entscheiden – beginnt die Bewegung.

Die Einpunktkampagne?

Vielleicht entscheidest Du Dich, eine Kampagne an einem Thema aufzuziehen, anstatt eine Gewerkschaft zu gründen – um ein Ziel zu erreichen. Dies ist weder ein Rückzug noch ein banales Unterfangen. Die Einpunktkampagne kann der Katalysator sein, der die KollegInnen später wieder zusammenbringt, um für andere Ziele zu kämpfen oder eine Gewerkschaft zu gründen. Neben dem Erreichen des gesteckten Ziels, kann sich durch die Kampagne gegenseitiges Vertrauen und ein starker Sinn für Solidarität entwickeln. An einem Punkt zu gewinnen, gibt den Leuten Selbstvertrauen und überzeugt sie eher als tausend Worte, dass sie in der Tat ökonomische Macht haben, mit der sie ihre Lebensbedingungen verbessern können.

Auch wenn es in diesem Handbuch darum geht, wie man eine Betriebsgruppe aufbaut, gilt das meiste ebenso für eine Einpunktkampagne. Ob Du Dich entscheidest, eine Gewerkschaft zu gründen oder eine Kampagne um ein Thema aufzubauen, organisiere Dich, um Deine Ziele zu erreichen, *organize to win*.

Die Betriebsgruppe

Die IWW-Verfassung besagt, dass eine Betriebsgruppe (*job branch*) gegründet werden soll, wenn es mindestens fünf IWW-Mitglieder in einem Unternehmen gibt. Die Betriebsgruppe hat eine doppelte Funktion – den Rest der Belegschaft zu organisieren und gleichzeitig, soweit möglich, die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen. Praktisch überlappen sich diese Funktionen selbstverständlich. Wenn ihr z. B. mittels direkter Aktion eine Forderung durchsetzen oder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erwirken könnt, wird dies den Organisierungstendenzen einen Schub geben.

Die Betriebsgruppe ist die Basis der IWW in der Wirtschaft. Alle IWW-Mitglieder eines Betriebs sollten sich einer Betriebsgruppe anschließen und sich aktiv beteiligen. Ohne Organisation sind fünf Wobblies in einem Betrieb eben nur fünf ArbeiterInnen eines Betriebs – in einer Betriebsgruppe können sie ihre Anstrengungen koordinieren und eine funktionierende, sichtbare (wenn auch kleine) IWW-Präsenz am Arbeitsplatz aufbauen.

In den letzten Jahren fand die Sichtweise, auch unter Wobblies, immer mehr Befürworter, dass eine Gewerkschaft (um effektiv zu sein), die Mehrheit der KollegInnen organisiert haben und über Verträge verhandeln müsse. Aber wenn es auch wahr ist, dass eine größere Gewerkschaft mit einer breiteren Basis eine größere wirtschaftliche Macht entfalten kann; so kann doch auch eine kleine Gruppe am Arbeitsplatz viel erreichen, wenn sie die KollegInnen zu bestimmten Forderungen mobilisiert und Kampagnen direkter Aktionen koordiniert. Die Aufrechterhaltung und das Fortschreiten einer Gewerkschaftspräsenz dieser Sorte bringt weit mehr als allein das Verteilen von Flugblättern, wenn es darum geht, zu zeigen wie ernst ihr es mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen meint. Eine Betriebsgruppe zeigt auch, dass echte Gewerkschaftsarbeit nicht von der Anerkennung durch die Regierung oder von einem großen Finanzapparat abhängig ist, sondern dass die Gewerkschaft das gemeinsame Handeln im Betrieb ist, um die eigenen Interessen gegen die des Arbeitgebers zu verteidigen.

Die IWW ist eine [basis-]demokratische Gewerkschaft von ArbeiterInnen, die im Rahmen einer Verfassung handeln. Die Betriebsgruppe wird durch ihre Mitglieder kontrolliert, und dies ist die Basis der gewerkschaftlichen Demokratie. Mit einem Minimum von Mitgliedern, die administrative Funktionen innehaben und etwas Kontinuität gewährleisten, anerkennt die IWW das Recht der KollegInnen am Arbeitsplatz, selbst und alleine über ihre Angelegenheiten zu entscheiden. Die Betriebsgruppe, nicht die Organisatoren oder die Geschäftskommission, kontrolliert die Organisierungskampagne, entscheidet, welche Themen relevant sind und welche Taktiken angewandt werden. Um diese gewerkschaftliche Demokratie effektiv gestalten zu können, müs-

sen demokratische Regeln aufgestellt werden; denn eine Organisation ohne Struktur tendiert dazu, undemokratisch zu werden und eine Cliquenwirtschaft zu entwickeln.

Die Betriebsgruppe vergrößern

Ist die Betriebsgruppe gegründet, so bleibt immer noch viel zu tun, um euren Betrieb zu organisieren. Ihr müsst Informationen über den Betrieb, über Arbeitsplatzbedrohungen, Lohnstruktur und andere Arbeitsbedingungen bekommen und aktualisieren. (Solche Informationen zur Hand zu haben ermöglicht es, auf bestimmte Entwicklungen schnell zu reagieren und die Art von Fehlern aus Unachtsamkeit zu vermeiden, die eine Kampagne diskreditieren können.) Ihr müsst auch die Abteilungen und verschiedenen Schichten erreichen, die noch nicht in der Betriebsgruppe vertreten sind, und euch bemühen, Mitglieder aller „ethnischen“, Alters- und Geschlechtsgruppen zu gewinnen. Ohne diese Art der breit gestreuten Unterstützung, ist es für die Geschäftsleitung nur allzu einfach, Anhänger der Gewerkschaft zu isolieren und die ArbeiterInnen gegeneinander auszuspielen. Und versucht sobald als möglich, eine komplette Liste der Angestellten (und ihrer Adressen) zusammenzustellen.

Häufig ist es nützlich, Arbeitsausschüsse zu bilden, um Aufgaben zu verteilen, die praktische Arbeit der Organisierungskampagne zu vereinfachen und so viele Mitglieder wie möglich mit einzubeziehen. Vorgeschlagene Komitees wären:

Mitgliedschaft: Eine Liste von Namen, Adressen, Abteilungen, Status, Schichtwechseln und von anderen passenden Informationen über alle Angestellten zusammenstellen und führen;

Hausbesuche: Verabredungen organisieren und sie mit anwesenden Mitgliedern koordinieren, um die Hausbesuche durchzuführen;

Mittel und Wege [Organisation]: Alle Finanzen und Arrangements, einschließlich Erwerbungen und die dazugehörigen Rechnungen, Vorbereitung von Treffen und Transporten;

Öffentlichkeit: Flugblätter, Briefe, Mitteilungsblätter und Presseerklärungen vorbereiten;

Verteilung: Verantwortlich für das Verteilen von Flugblättern und Postwurfsendungen.

Die lokale Situation kann andere Ausschüsse nötig machen, wie z. B. für rechtliche Verteidigungsmöglichkeiten, für Probleme innerhalb der Gruppe, gegenseitige Hilfe, usw. Strukturiert eure Ausschüsse nach konkreten Bedürfnissen, nicht nach einem abstrakten Plan.

Ein Arbeiter, den ihr für einen Betriebsspion oder einen Politikanten (*politico*) haltet, der die Kampagne für seine eigenen Zwecke ausnutzen will, wird vielleicht seine Hilfe anbieten. Lasst solche Leute in unsensiblen Bereichen arbeiten, etwa beim Verteilen

von Flugblättern oder dem Eintüten von Post; ein vertrauenswürdiges Gewerkschaftsmitglied sollte dabei ein Auge auf ihn oder sie haben. Solche Leute sollten die Namen der Wobblies (und ihrer SympathisantInnen) nicht in die Hände bekommen und keine Hausbesuche machen, bei denen sie Gelegenheit hätten, im Namen der Gewerkschaft zu sprechen.

Die Betriebsgruppe könnte das Bedürfnis haben, Informationen über Arbeitsgesetze einzuholen, die die Kampagne betreffen, um ihre legalen Rechte und die des Arbeitgebers zu erfahren. Die meisten öffentlichen Bibliotheken haben die *Bureau of National Affairs Labor Report* und andere gute Materialien verfügbar. Arbeitsrecht ist ein eigenes Feld und Rechtsanwälte mit diesem Schwerpunkt sind kostspielig. Manchmal ist es sinnvoll, beim Regionalbüro des NLRB Informationen zu erfragen. Einige Vertrautheit mit dem Arbeitsrecht kann hilfreich sein, um zu erahnen, was vom Arbeitgeber oder von der Regierung zu erwarten ist, und auf eine Reaktion vorbereitet zu sein. Es ist extrem wichtig, nicht auf das Arbeitsrecht zu bauen, um euer Recht auf Organisation zu verteidigen. Viele der angeblichen Rechte, die im Arbeitsrecht formuliert sind, existieren nur auf dem Papier, während es in Wirklichkeit häufig Jahre dauert, bis ein Fall vor seinen Weg durch die Windungen des NLRB findet. Selbst wenn ihr durch das Arbeitsrecht in einigen Aspekten „gewinnt“, werdet ihr letztendlich verlieren – endlose Stunden gehen dabei drauf, einen Fall durchzukauen und der Augenblick ist vorbei, und die Machtverhältnisse am Arbeitsplatz verschieben sich zugunsten der Gerichte der Bosse. Auch wenn es sinnig ist, sich mit den Gesetzestexten auszukennen, um informierte Entscheidungen über die realen Optionen zu treffen, bleibt der Arbeitsplatz die reale Quelle eurer Stärke.

Die Betriebsgruppe sollte über eine öffentliche Postadresse erreichbar sein, am besten ein Postfach. Sie sollte sich klar werden, wieviel Geld erforderlich ist und wie und wo es zu beschaffen ist (die zentralen Fonds der IWW sind begrenzt), wo das Equipment zu finden ist, um Flugblätter oder Briefe zu produzieren und wo die Betriebsgruppe und die Ausschüsse sich treffen und arbeiten können. (Dabei ist es auch wichtig, dass diese Treffpunkte den Mitgliedern angenehm sind.)

Die Themen

Die Betriebsgruppe sollte sich auf die Hauptthemen einigen können, die KollegInnen am Arbeitsplatz dazu bringen könnten, sich zu organisieren. Die Themen lassen sich im Allgemeinen in zwei Gruppen gliedern: menschliche Würde (das umfasst die Zustände und Sicherheit am Arbeitsplatz, Akkord-erhöhung, den Umgang mit Rentnern, Gewerkschaftssicherheit, Nichtdiskriminierung, Arbeitsorganisation und -kontrolle etc.) und „Brot und Butter“ (also Löhne, Gesundheit und andere Zula-

gen). Beides ist wichtig und verdient durchdachte Beachtung. (Vielleicht möchtet ihr auch globalere Themen aufwerfen wie Umweltverschmutzung.) Die Betriebsgruppe sollte versuchen, an ältere Gewerkschaftsabschlüsse ranzukommen, auch wenn diese häufig in einer Sprache gehalten sind, die das Verstehen erschwert. Während die „Brot-und-Butter“-Themen der Löhne und Zulagen für das wirtschaftliche Überleben des einzelnen Arbeiters notwendig sind; sind die Themen, die sich auf die menschliche Würde beziehen, die Säulen der Gewerkschaft und also auch für *bread and butter* von großer Bedeutung.

Ohne Gewerkschaft und Arbeitsplatzsicherheit wird es den ArbeiterInnen schwerer fallen, ihre „Brot und Butter“-Errungenschaften auch nur zu verteidigen. Die Betriebsgruppe sollte zu einen Konsens gelangen, was die Schlüsselthemen der Organisierung und der Aktivität angeht. Später, wenn sich eine neue Situation entwickelt, kann diese Entscheidung geändert werden; aber zu jedem Zeitpunkt der Kampagne solltet ihr die demokratisch abgestimmte Linie im Blick behalten.

Kontakte knüpfen

Die beste Möglichkeit zum Organisieren ist persönlicher Kontakt, auf Arbeit während der Pausen und nach der Arbeit zu geselligen Anlässen oder bei Hausbesuchen bei den KollegInnen. Versucht alles, um jede/n KollegIn persönlich kennenzulernen. Soziale Angelegenheiten sind gute Themen, um mit den KollegInnen ins Gespräch zu kommen und vielleicht ein Wörtchen über die Gewerkschaft fallen zu lassen.

Flugblätter und Briefe sind wichtig, alleine aber genügen sie oft nicht. Schon zu Beginn einer Kampagne werdet ihr Flugblätter verteilen wollen. Das erste mag ein allgemeines sein, eine Vorstellung der IWW und des Syndikalismus (*unionism*), warum man sich am Arbeitsplatz organisieren sollte. Danach sollten eure Flugblätter (oder Briefe) aber thematisch an der jeweiligen Kampagne orientiert sein und auch Details über die Gewerkschaft vermitteln (Beitragshöhe, Aufbau, Rechte der Mitglieder, usw.). Diese Informationen können einige der Aspekte vorwegnehmen, die der Arbeitgeber wahrscheinlich später einwirft. Auf jedem Flugblatt oder Mitteilungsblatt solltet ihr darauf achten, die Kontaktaufnahme zu euch zu erleichtern. Viele Gewerkschaften verteilen mit allen Flugblättern und Mitteilungsblättern auch *authorization cards* (unterzeichnete Erklärungen einzelner ArbeiterInnen, die die Gewerkschaft zu ihrem Vertreter erklären; obwohl Arbeitgeber die Gewerkschaft theoretisch schon aufgrund dieser Erklärungen anerkennen könnten, versuchen sie in der Praxis eher, das NLRB-Wahlprozedere anzuleiern). Wenn ihr den Weg über das NLRB einschlagt, werdet ihr letzten Endes solche Erklärungen benötigen; zudem sind diese Karten (oder ähnliche Antwort-

Coupons) ganz nützlich dabei, eine Liste von Kontakten aufzustellen, mit denen man zusammenarbeiten kann, besonders in den Bereichen des Unternehmens, wo die Gewerkschaft noch schwach ist.

Flugblätter sollten kurz und pointiert formuliert sein. Überlastet sie nicht mit trockenen Fakten oder einer schwülstigen und abgehobenen Sprache. Versucht, die LeserInnen emotional zu berühren. Macht klar, was ihr von den LeserInnen wollt. Schreibt verschiedene Entwürfe und zeigt sie FreundInnen und GenossInnen (ermunert sie zu Kritik und Vorschlägen), bevor ihr tausende Exemplare druckt und sie verteilt.

Seid von Anfang an ehrlich. Versprecht nicht, dass die Gewerkschaft dieses oder jenes leisten könnte. Betont, dass die Gewerkschaft ein Werkzeug ist, das ArbeiterInnen nutzen können und dass ihre eigene Stärke und Entschlossenheit entscheiden, wieviel oder wenig sie mit der Gewerkschaft gewinnen. Versprecht keinen Schutz vor Entlassungen aufgrund der Gewerkschaftstätigkeit. Die Gesetze mögen das verbieten, aber die Arbeitgeber tun es alltäglich. Allein die Solidarität der Gruppe wird ihr wirklicher Schutz sein. Die sicherste Weise, den Respekt der Leute zu verlieren, ist sie zu betrügen und anzulügen. Keine starke Gewerkschaft wurde jemals von einem Haufen Schwindlern aufgebaut, die nicht wissen, was als nächstes zu tun und zu erwarten ist.

Wenn ihr einmal einen erfolgversprechenden Kontakt aufgetan habt, bleibt an der Person dran. Versucht sie zu überreden, der IWW beizutreten und macht ihr klar, dass ihre Mitarbeit erwünscht und wichtig ist. Wenn die Leute sich selbst für eine Teilnahme entscheiden können und sich auf ein Aufgabengebiet festlegen, werden sie dem auch mehr Aufmerksamkeit widmen. (Das ist einer der besten Gründe, nicht einfach wie es die reformistischen Gewerkschaften so oft tun, die Leute um Unterschriften auf den *authorization cards* anzugehen. Eine Unterschrift mag ein nützlicher erster Schritt sein, und deutet auch auf das Interesse der KollegInnen hin. Doch nicht selten unterschreiben die Leute einfach, um die Organisatoren loszuwerden oder den Boss einzuschüchtern. Viele Gewerkschaften hatten unterzeichnete Erklärungen einer soliden Mehrheit der Belegschaft, verloren die NLRB-Wahlen aber trotzdem.) Abgesehen davon wird die Hilfe gebraucht werden, und je mehr Leute mit von der Partie sind, desto unplausibler werden die unvermeidlichen Argumente der Arbeitgeber, die Kampagne werde nur von Agitatoren von außen oder einer kleinen Handvoll Unzufriedener getragen.

Mit der Angst umgehen

Wenn ihr den Menschen gegenüber ehrlich argumentieren wollt, werden alle von euch einsehen, dass ihr ab einem bestimmten Grad gewerkschaftlicher Anstrengung eure Jobs riskiert. Die meisten Menschen wollen verständlicherweise ihren Job nicht

verlieren und können sich das auch nicht leisten. Als vernünftige Menschen haben eure KollegInnen erst mal Ängste zu bewältigen, bevor sie sich organisieren.

Wie geht man mit dieser Angst am besten um? Es gibt verschiedene legale Strategien, die oft vorgeschlagen werden, um dem Arbeitgeber deutlich zu machen, dass ein Organisationsschub beginnt, in der Hoffnung, damit eine Basis zu schaffen, um spätere Entlassungen von aktiven Wobblies zu verhindern.

Am wichtigsten ist es, euren gesunden Menschenverstand zu benutzen und dem Chef seine Sache nicht zu leicht zu machen. GewerkschaftsaktivistInnen sollten nicht ihre Arbeitszeit nutzen, um sich und andere zu organisieren [liegt, nach faums4, an der US-Gesetzgebung, sieht hierzulande demnach anders aus] und sich im allgemeinen „sauber halten“ (um sicher zu stellen, dem Chef keine „Legitimation“ für eine Entlassung zu liefern). Kommt nicht zu spät zur Arbeit, handelt nach den Regeln und lasst euch vom Chef keinesfalls provozieren. Das Organisieren ist schwer genug, ohne dabei auch noch mit der „verhaltensbedingten“ Entlassung eines wichtigen Aktivisten umgehen zu müssen. Es ist absolut legal, sich auf dem Betriebsgelände vor und nach der Arbeit und in den Pausen zu organisieren, solange es dabei nicht zu Störungen des Arbeitsablaufs kommt. Selbstverständlich wird das den Chef nicht daran hindern, euch eventuell zu feuern, aber dennoch ist es eben legal.

Vermeidet es, ein oder zwei ArbeiterInnen zur Speerspitze eurer Organisation zu machen, denn diese würden für viele Chefs ein gutes Ziel abgeben. Ihr müsst eure sichtbaren Aktivitäten unter so vielen Leuten wie möglich aufteilen, ohne jemanden als „den“ Organisator herauszustellen. Sucht euch für öffentliche Darstellungen oder Gespräche mit dem Boss GenossInnen, die mit dem Job nichts zu tun haben, insbesondere wenn ihr gerade beginnt, euch zu organisieren und nur wenige seid – anders liegt die Sache freilich, wenn ihr so viele seid, dass der Chef euch nicht alle entlassen kann.

Seid vorsichtig mit Mitgliedlisten und anderen Informationen, die die Stelle eines/r KollegIn gefährden könnten, wenn sie in die Hände des Chefs fielen. Aber wenn begründete Sicherheitsmaßnahmen auch durchaus sinnig sind, hindert zu viel Konspiration und Geheimnistuerei daran, die Gewerkschaft wahrzunehmen und einen eigenen Standpunkt zu entwickeln. Übervorsicht hieße, über eure Aktivitäten nicht während der Arbeitszeit zu debattieren, nicht an Treffen teilzunehmen oder nicht beim Vertrieb der Gewerkschaftsliteratur zu helfen. Das schafft eine schlechte Organisationsatmosphäre und macht die wichtigste Aufgabe besonders schwer, nämlich eine funktionierende Betriebsgruppe im Unternehmen zu aufzubauen.

Egal wie viel oder wenig Vertraulichkeit ihr auf die Namen verwendet, ihr müsst die bestmögliche Sicherheit im Umgang mit den Namen der Gewerk-

schaftsmitglieder garantieren. Vielleicht kann die Betriebsgruppe zwei oder drei der vertrauenswürdigsten Mitglieder auswählen, um die Liste der Mitglieder, Berichte über Kontakte u.ä. zu verwalten. Albernere Geschwätz darüber, wer die Gewerkschaft unterstützt und wer nicht, kann schädlich sein und den Job des/r Einzelnen gefährdet. Die UnterstützerInnen der Gewerkschaft können sich schon selber äußern.

Selbstverständlich, dass ihr die Unterstützung für eure Gewerkschaft öffentlich präsentieren wollt – insbesondere, wenn die Basis eine substantielle Breite angenommen hat. Schließlich gibt es nichts Schöneres als ein Meer von IWW-Buttons, einen Haufen ArbeiterInnen, die von der Geschäftsleitung die Anerkennung der Gewerkschaft fordern, oder die Blockade eines Schichtwechsels oder einen Sturm auf den Haupteingang des Betriebs, um die Arbeitgeber – und auch die noch unentschiedenen KollegInnen – wissen zu lassen, dass ihr es ernst meint. Letztendlich liegt es nicht am NLRB oder am Arbeitsrecht, sondern an eurer Stärke im Betrieb, ob die gewerkschaftliche und individuelle Sicherheit garantiert ist.

Hausbesuche

Für Angestellte, zu denen ihr keinen anderen persönlichen Kontakt habt, sind Hausbesuche sehr wichtig. Seid hartnäckig darin, alle ArbeiterInnen persönlich zu kontaktieren – ausgenommen jene, die als absolut gewerkschaftsfeindlich bekannt sind. Sich für Hausbesuche eigens zu verabreden ist nicht nur für den/die Angestellte/n, sondern auch für den/die GewerkschafterIn vorteilhaft und trägt sicher auch dazu bei, dass die Umstände für das Gespräch günstiger sind. Ein oder zwei Mitglieder der Betriebsgruppe könnten die Anrufe tätigen, um Verabredungen zu treffen und sie dann mit der freien Zeit der verfügbaren Hausbesucher abzugleichen – unter Maßgabe kurzer Strecken und geringen Zeitaufwands. Ihr könnt auch in Teams gehen. Oder wenn Frauen allein leben und abends nicht unbedingt fremde Männer in ihre Wohnung lassen wollen, solltet ihr einen weiblichen Organisator, oder einen Mann und eine Frau zum Hausbesuch schicken.

Wirf einen Blick auf Dich selbst, bevor Du für die Gewerkschaft an fremde Türen klopfst. Du solltest ordentlich aussehen und sauber sein. Durch einen schlechten ersten Eindruck würdest Du Dir Deine Aufgabe nur erschweren. Vor allem solltest Du nicht nur Respekt für den/die Angestellte und seine/ihre Familie zeigen, sondern auch wirklich haben. Relativ neue KollegInnen (weniger als ein Jahr Betriebszugehörigkeit) sollten keine Hausbesuche machen – es sei denn es herrscht eine große Fluktuation in der Firma – denn sie werden einfach nicht genug über das Unternehmen und den Arbeitsprozess wissen und eventuell von langjährigen Angestellten nicht akzeptiert werden.

Du musst kein schlagfertiger, professioneller Verkäufer-Typ sein, um Hausbesuche zu machen. In der Tat darfst du nicht hingehen, um etwas zu „verkaufen“, sondern um eine wichtige Angelegenheit in beiderseitigem Interesse zu besprechen. Der Mensch, den Du besuchst, ist nicht nur ein Kollege in der Firma, sondern auch ein eigenes Individuum, dessen wirkliche Interessen nicht unbedingt nur auf Arbeit liegen. Wenn Du mit diesem Nicht-auf-Arbeit-Menschen und seiner/ihrer Familie über etwas quatschst, das euch alle interessiert, wirst Du eher auch mit dem/der ArbeitskollegIn auf gutem Fuß stehen. Verhalte Dich angemessen, schließe die Türen und trag keinen Dreck in die Wohnung. Vielleicht läuft der Fernseher, wenn du kommst, und läuft weiter, und Kinder rennen rein und raus. Akzeptiere diese Sachen und entspann dich. Wenn jemand über Sport oder Weltpolitik oder Gartenpflege reden will, redet darüber. Es ist wirklich ein Kompliment, dass Dein Gegenüber das Individuum hinter dem Organisator sieht. Später wirst Du einen Weg finden, auf die Gewerkschaft zurückzukommen und Deine Gedanken zu erläutern.

Was kannst Du mit einem Hausbesuch erreichen? Verschwende Deine Zeit nicht mit jemandem, der/die der Gewerkschaft vollkommen feindlich gegenübersteht. Du wirst lebenslange Vorurteile und die Loyalität zum Unternehmen nicht an einem Abend erschüttern. Bring den Besuch zu Ende und geh. Stoß den Leuten nicht mit Totschlagargumenten über irgendeine Nebensächlichkeit vor den Kopf. Selbst wenn Du die Diskussion gewinnst, verlierst Du vielleicht eine/n UnterstützerIn für die Gewerkschaft, da die Leute für gewöhnlich nicht dazu gedrängt werden wollen, einen Gedanken zu akzeptieren. Lass das Thema beiseite und geh zu wichtigeren Themen über. Wenn Du an die Leute, die Du besuchst, mit Respekt für sie als Menschen und für ihre Gedanken herantrittst, verläuft die Unterhaltung im Allgemeinen gut. Wenn Dein Gegenüber lebendiges Interesse für die Gewerkschaft zeigt, ermutige ihn/sie an der Kampagne teilzunehmen und frage nach anderen Angestellten, die wohl nichts gegen einen Besuch eines Gewerkschaftsvertreters hätten. Pass auf, dass Du die Gastfreundschaft nicht überstrapazierst. Verschwinde, bevor Du der Familie auf die Nerven gehst.

Nachdem Du das Haus verlassen hast, schreibe sobald wie möglich einen kurzen Bericht über die Haltung der Person zur Gewerkschaft, ob zukünftiger Kontakt zu empfehlen, oder eine Unterstützung für die Kampagne zu erwarten ist – und alles weitere, was von Bedeutung ist. Übergebe diesen Bericht sobald wie möglich dem Ausschuss (oder der Person), der für solche Aufzeichnungen zuständig ist.

Öffentlichkeitsarbeit

Während der persönliche Kontakt im Allgemeinen die beste Art und Weise ist, Leute zu erreichen, so kann doch gedruckte Propaganda (wie Flugblätter und Briefe) hilfreich sein, eure Message breiter zu streuen. Alle geschriebenen Materialien sollten Ergebnis einer Gruppenarbeit, etwa eines Öffentlichkeits- oder Außen-Komitees, sein. Es mag nicht unbedingt die schnellste Art sein, eine Aufgabe zu erledigen, wenn verschiedene Leute ein Flugblatt diskutieren – aber diese Vorgehensweise hilft bei der Klärung dessen, was ihr sagen wollt, und vermeidet Schusselfehler, die in der Eile schnell auftreten. Egal, ob nur eine Person das Flugblatt schreibt oder nicht, es sollte die Gedanken der Gruppe ausdrücken und von dieser vor der Veröffentlichung genehmigt werden. Die Gruppe weiß sehr viel besser als eine Einzelperson, was für den Rest der ArbeiterInnen wichtig ist und welche Informationen interessant sind. Wenn also eine Person das Flugblatt entwirft, muss es noch der Gruppe vorgelegt werden. Bei den Fakten müsst ihr euch sehr sicher sein. Äußerungen, die nicht wahr sind, untergraben das Vertrauen in die Gewerkschaft. Vermeidet auch exzessive Beschimpfungen, da diese oft Sympathie für die angegriffene Person erzeugen.

Flugblätter haben drei Aufgaben: gelesen zu werden, die LeserInnen von etwas zu überzeugen und zur Tat zu bewegen. Um gelesen zu werden, sollten sie ordentlich, attraktiv und nicht überfrachtet sein – eine anziehende Überschrift oder Grafik, kurze Absätze und viel Weiß. Um zu überzeugen, sollten sie mit aussagekräftigen Absätzen beginnen und enden – behandelt nur ein oder zwei Gedankengänge, die ihr in einer einfachen, klaren Sprache ausdrückt, und stützt die Argumentation eher auf Fakten als auf Emotionen. Argumentiert nicht von oben herab. Vermeidet eine schwerfällige, pedantische Wortwahl und abgedroschene Rhetorik, die die Glaubwürdigkeit zerstört. Verwendet nur so viele Worte wie nötig. Zusätzliche, tote Worte schwächen die Wirkung eurer Argumentation. Um zur Aktivität anzuregen, sollte ein Flugblatt logische Argumente anführen, etwas vernünftiges zu tun: eine Petition unterschreiben, der Gewerkschaft beitreten, zu einem Treffen gehen.

Alle Flugblätter und Briefe sollte unterzeichnet sein, nicht notwendigerweise von einer Einzelperson, sondern vom Organisierungskomitee oder der Betriebsgruppe. Wenn ihr einige gute Organisationsflugblätter aufreiben könnt, findet ihr darin vielleicht so manche Anregung. Einige der großen Gewerkschaften haben professionelle Medienstalter, die Organisierungspakete zusammenstellen. Was immer ihr veröffentlicht, jede Publikation sollte gut durchdacht sein und so ansprechend produziert werden, wie es eure Ressourcen zulassen. Ein ordentliches, kopiertes Flugblatt kann ebenso wirksam sein wie ein Zweifarbdruk – vorausgesetzt, es stehen die richtigen Sachen drin. Ein schludriges

Flugi voller Rechtschreibfehler und schlechter Grammatik zeugt von Missachtung der LeserInnen.

Briefe sind eigentlich nur ausführlichere Flugblätter in leicht abgewandelter Form. Auch sie sollten ordentlich und attraktiv sein – ein Augenfang sollte nicht fehlen. Sie werden vielleicht etwas länger ausfallen und können auch Themen ansprechen, die für die gesamte Familie von Belang sind, wie z.B. die Nahrungsmittelpreise, die Lohntüte, sichere Arbeitsbedingungen, etc. Wie Flugblätter auch, sollten sie mit aussagekräftigen Absätzen beginnen und abschließen, nur eine begrenzte Anzahl von Themen behandeln und die Fakten in einer klaren und einfachen Sprache vorbringen, um in einer logischen Schlussfolgerung zu münden.

Mitteilungsblätter können während einer Kampagne regelmäßig veröffentlicht werden, um die ArbeiterInnen zu informieren und ihr Interesse wach zu halten. Auch ihr Inhalt sollte, wie der von Flugblättern und Briefen, von der gesamten Gruppe bestimmt werden, und sie sollten mit derselben Sorgfalt vorbereitet werden. Mitteilungsblätter herzustellen und zu verbreiten, die sich an ArbeiterInnen eines Betriebs, einer Branche oder Region richten, kann nützlich sein, die Leute in die Betriebsgruppe oder das Organisierungskomitee zu integrieren.

Ein Wort übers Schreiben

Viele einfache ArbeiterInnen meinen, dass Schreiben schwierig, eine spezielle Berufung sei, deren Anforderungen sie nie entsprechen könnten. Aber jede/r, der/die so gescheit ist, ein aktives Gewerkschaftsmitglied zu werden, kann effektives Schreiben erlernen. Dazu braucht es nur ein wenig Übung: Schreibe genauso wie Du sprichst. Wenn Du mit einem Absatz Probleme hast, lies ihn laut vor und hör ihn Dir an. Wenn du einen Kassettenrecorder zur Hand hast, nimm Deinen Vortrag auf und lehn Dich dann zurück, um mitzubekommen, wie es sich anhört. Was Dir nicht natürlich vorkommt, wird wohl auch anderen LeserInnen nicht ganz klar sein.

Beim Schreiben für eine Zeitung kommt es vor allem auf die Neuigkeiten an. Ein solcher Artikel besteht aus zwei Teilen: eine Einleitung mit den wichtigsten Fakten (wer, was, wo, wann, warum, wie) und vielleicht mit einer Anekdote oder Story, um das Interesse zu wecken; und im Rest des Artikels werden diese Punkte ausführlicher dargestellt. Wenn möglich, solltest Du erklären, was nach Meinung der IWW hätte getan werden können, oder was sie vorschlägt, und wie sich die Situation in einen breiteren Kontext einfügt.

Halte Dich kurz und konzentriert, achte darauf, Deine Message rüberzubringen. Wenn Du Schwierigkeiten hast, das zu schreiben was Du willst: hör auf. Sprich laut zu Dir selbst und in Deinen eigenen Worten. Schreib das dann auf.

Wenn es so immer noch nicht klappen will, versuch mit einem/r FreundIn oder KollegIn über die Situation zu sprechen. Gedanken auszutauschen hilft, dass sie Dir selbst klar werden, ...

Sei sehr genau – schreib nichts, was Du nicht zweimal geprüft hast. Glaubwürdigkeit ist für's Organisieren essentiell; wenn die LeserInnen merken, dass ihr nur Gerüchte streut, oder dass eure Fakten nicht stimmig sind, werden sie wohl kaum Interesse für das aufbringen, was ihr sonst noch zu sagen habt – egal wie richtig ihr da liegen mögt.

Während Du die Intelligenz der Leute, oder ihre Fähigkeit, Dinge zu verstehen, nicht unterschätzen solltest, darfst Du gleichzeitig ihren Informationshaushalt nicht überschätzen. Stelle jede allgemeine oder Hintergrundinfo klar heraus, die zum Verständnis Deiner Geschichte notwendig ist. Verwende konkrete Informationen wie Namen, Plätze, Firmen, Daten, etc. Bleibe konkret, und vermeide Slang. Außerdem solltest Du Namen zunächst ausschreiben, bevor Du Abkürzungen verwendest – denn die machen nur Sinn, wenn man weiß, was sie bedeuten. Oft ist es auch keine schlechte Idee, den Text jemandem zum Lesen zu geben, der/die nicht in die Kampagne involviert ist, um zu sehen, ob der Text Sinn macht – oder ob einige Passagen noch mal überarbeitet werden sollten.

Beim Korrigieren ist es wichtig, vor allem eines im Kopf zu behalten: die Klarheit. Häng Dich nicht an einem Satz oder Halbsatz auf – wichtig ist, dass der Artikel als Ganzes funktioniert. Prüfe Artikel dahingehend, welche Sichtweise sie vermitteln und welche Bedeutung sie einzelnen Aspekten zuschreiben. Wenn viele Korrekturen vorgenommen wurden, sollte der/die AutorIn den Text noch mal zu Gesicht bekommen, bevor er in Druck geht.

Organisatoren können nicht einfach frei von der Leber weg agitieren. Das musste ich 1970 schmerzlich lernen, als ich wegen Erpressung gefeuert wurde, weil ich einem Einkaufszentrum-Manager sagte, wir würden seine Konsummeile mit ZeitungsverkäuferInnen überschwemmen, wenn er nicht aufhört, uns die Bullen auf den Hals zu hetzen...

Es gibt viele Wege, das auszudrücken, was wir sagen wollen. Ein Beispiel von 1972: Etwas, wogegen die Streikenden eines Unternehmens vorgehen wollten war, dass der Boss betrunken mit Maschinen durch die Kante fährt. Statt ihn deswegen anzuschwärzen (und einen Prozess wegen Verleumdung zu riskieren), enthielten unsere Forderungen einen bestimmten Punkt. Nämlich, dass der Boss keine Maschinen fährt, wenn er betrunken ist. Die Presse bekam das mit und trat an den Boss heran; der war außer sich und beschimpfte uns als Lügner, während ich nur fragte, wie jemand gegen ein Verbot des trunkenen Fahrens sein könne. Wir beschuldigten niemanden, sondern forderten nur, dass es in Zukunft nicht mehr vorkäme. Und der Boss konnte da nichts machen.

- X326677 [eine der Mitgliedsnummern der IWW]

Verteilung

Flugblätter und Mitteilungsblätter an die ArbeiterInnen zu verteilen ist selbstverständlich genauso wichtig wie deren Herstellung. Manchmal lässt sich das auf Versammlungen, bei Hausbesuchen und per Post [oder Email] bewerkstelligen. Andererseits könntet ihr sie auch am Unternehmen verteilen. In jedem Fall sollte der Verteilung genauso viel Aufmerksamkeit gewidmet werden, wie der Herstellung der Literatur. Wenn ihr vor der Firma Flugblätter loswerden wollt, könnt ihr auch Wobblies um Hilfe bitten, die nicht dort arbeiten – dafür sprechen zwei gute Gründe: der Boss kann so nicht unnötigerweise GewerkschafterInnen identifizieren, und es hat auch logistische Vorteile (Du kommst nicht zu spät zu Arbeit und gibst dem Boss keine Gelegenheit für disziplinarische Maßnahmen). Beim Planen müsst ihr sicherstellen, dass alle Schichten und alle Ausgänge abgedeckt sind und dass ihr genügend Flugblätter habt.

Gewerkschaftsliteratur darf nicht am Arbeitsplatz oder (von Angestellten) während der Arbeitszeit verteilt werden – es gibt freilich Ausnahmen, etwa an einem allgemeinen Informationsaushang, einem „schwarzen Brett“. Auf jeden Fall hast Du das Recht, auf öffentlichen Gehwegen Flugblätter zu verteilen, solange Du den Weg nicht versperrst oder in Gewalttätigkeiten verwickelt bist – das hindert die Polizei aber nicht unbedingt daran, Dich festzunehmen. Firmenfremde Personen dürfen im Allgemeinen Gewerkschaftsliteratur auf unternehmenseigenem Gelände (Parkplätze, Fabrikeingänge, etc.) verteilen, wenn der Zutritt auch anderen Organisationen (z.B. *United Way* oder einem Imbissstand) gestattet ist. (Es ist ein Verstoß gegen das Arbeitsrecht, Organisatoren unter solchen Bedingungen zu verhaften, was die Arbeitgeber nicht unbedingt daran hindert, eine Festnahme zu veranlassen.) Andernfalls kannst du wegen Hausfriedensbruch, ein Straftatbestand, festgenommen werden; obwohl Du für gewöhnlich zunächst aufgefordert wirst, wegzugehen.

Angestellte haben das gesetzlich verbriefte Recht, Gewerkschaftsliteratur außerhalb der Arbeitszeit (vor oder nach der Arbeit, in Pausen) in Nicht-Arbeitsbereichen (Parkplätze, Umkleieräume, Kantine, etc.) zu verteilen. Sogar suspendierte oder entlassene ArbeiterInnen haben ganz klar das Recht, vor den Türen des Unternehmens und in Nicht-Arbeitsbereichen Flugblätter zu verteilen. Es ist illegal, ArbeiterInnen zu feuern, abzumahnern oder zu verhaften, weil sie diese Rechte wahrnehmen. Deine Rechte auch durchzusetzen, ist freilich eine andere Sache. Für die Verteidigung der Rechte der ArbeiterInnen ist das NLRB auf diesem Gebiet nicht hilfreicher als in anderen Bereichen. Die beste Verteidigung ist immer noch eine organisierte Belegschaft, die darauf vorbereitet ist, von ihrer wirtschaftlichen Macht Gebrauch zu machen.

Presseerklärungen

Die Bedeutung von Presseerklärungen im Rahmen einer Organisierungskampagne hängt vor allem von den Umständen ab.

In einer großen Stadt ist es wahrscheinlich, dass ihr ohne eine Aktion am Arbeitsplatz oder eine besonders empörende Verletzung der Arbeiterrechte durch den Arbeitgeber, keine bedeutsame Erwähnung in der Tagespresse findet. In einer kleineren Gemeinde, in der die Arbeitsplätze für die Region wichtig sind, könnte die Lokalpresse über die Kampagne berichten und Presseerklärungen können sich als wichtiges Mittel erweisen, um die Gemeinde zu informieren und die Gewerkschaftsgegner zu neutralisieren. Überseht auch die wöchentlich erscheinenden Gemeindezeitungen nicht, die einen bestimmten Stadtbereich abdecken. Ein gewogener Artikel kann wie eine Gratisanzeige mit dem Ruf der Zeitung im Hintergrund wirken, deshalb heißt es sorgfältig vorgehen.

Vergangenes ist nicht „neu“, deshalb sollte eine Presseerklärung in der Zukunft oder Gegenwart formuliert sein und von einer bevorstehenden oder gegenwärtigen Aktion handeln (auch wenn es eine Antwort auf ein vergangenes Ereignis ist). Der Aufmacher sollte dramatisch genug sein, um die Aufmerksamkeit der Leser auf sich zu ziehen. Die folgenden Abschnitte sollten die Fragen Wer? Was? Warum? Wann? und Wo? beantworten. Sie sollten nach ihrer Bedeutung geordnet sein, so dass falls die Geschichte zu lang ist, die unwichtigsten Teile weggelassen werden können. Die Ereignisse müssen „objektiv“ geschildert werden. Wenn die Zeitung es druckt, wird die Geschichte zu ihrem Bericht, nicht eurem. Keine Zeitung wird schreiben: „Das Unternehmen X ist stark antigewerkschaftlich und hat damit gedroht, die aktivsten Organisatoren der Gewerkschaftskampagne zu feuern.“ Aber die Zeitung könnte schreiben: „Betty Smith, Sprecherin des Organisierungskomitees, beschuldigte heute das Unternehmen X stark antigewerkschaftlich zu sein und damit gedroht zu haben, die aktivsten Organisatoren in der Gewerkschaftskampagne zu feuern.“ Wenn ihr eine Meinung in die Pressemitteilung einbringen wollt, macht sie zur Meinung einer Person, klar unterscheidbar von den Fakten in der Erklärung. Seid euch eurer Fakten sicher. Wenn ihr das Schreiben mit Unwahrheiten anfüllt, wird die Zeitung wahrscheinlich keine weiteren Erklärungen veröffentlichen. Wenn die Zeitung wöchentlich erscheint, veröffentlicht die Erklärung vor Einsendeschluss, so dass die Geschichte in der nächsten Ausgabe erscheint und nicht noch eine Woche herumliegt. Wenn ihr dieselbe Erklärung an Radio- und Fernsehstationen schickt, richtet es so ein, dass mal das eine oder andere Medium die Geschichte zuerst veröffentlicht. Bevorzugt nicht ein einzelnes dauerhaft. Um eine Presseerklärung vorzubereiten:

- Tippt die Kopiervorlagen mit zweifachem Zeilenabstand auf nur eine Seite eines Blattes;
- Lasst überall breite Ränder, um dem Redakteur die Möglichkeit zu geben, Korrekturen vorzunehmen;
- Platziert in der rechten oberen Ecke den Namen der IWW, sowie den Namen und Telefonnummer der Person, die es veröffentlicht;
- Schreibt links über dem Beginn der Geschichte, ab wann die Erklärung veröffentlicht werden kann. Meistens sind die Berichte „zur sofortigen Veröffentlichung“.
- Beginnt mit der Geschichte auf dem zweiten Drittel der Seite, damit der Redakteur den Titel und Anweisungen für den Setzer einschreiben kann.
- Falls ihr Pressemeldungen von früheren Berichten habt, können diese die Geschichte bedeutsamer erscheinen lassen und den Reportern Hintergrundinformationen geben.

Oft kann auch ein „offener Brief“ eine effektive Methode sein, um die Aufmerksamkeit auf den Chef zu lenken – und eine Zeitung, die darüber nicht berichtet, kann ihn als Leserbrief veröffentlichen.

Beruft erst dann eine Pressekonferenz ein, wenn es wirklich bedeutsam ist. Dies ist eine anmaßende Geste und nimmt viel Zeit in Anspruch. Wenn die Kampagne am laufen ist, lasst Reporter für zusätzliche Informationen zu euch kommen. Sorgt dafür, dass diejenige Person, die mit der Presse spricht, gut informiert ist und in der Lage ist, das Anliegen der Gewerkschaft rüberzubringen. Wenn ihr euch nicht sicher seid, wie ihr auf eine Frage antworten sollt, tut es nicht – ihr könnt immer noch später darauf zurückkommen.

Bestimmt im Voraus wer mit der Presse reden wird (entweder auf Fragen der Presse, bei einer Streikkette oder einem anderen öffentlichen Ereignis). Ihr solltet immer jemanden haben, der bereit ist mit der Presse zu sprechen – und sorgt dafür, dass die Medien sich an ihn/sie wenden. Ansonsten verliert ihr die Kontrolle über eure Nachricht. Vermeidet ausschweifende Reden, das führt nur zu Problemen. Kennt den zentralen Punkt, den ihr transportieren wollt, bevor ihr mit einem Reporter sprecht (und haltet es einfach, nur wenige Reporter werden sich die Mühe machen aus einer weitläufigen Rede die wichtigsten Details herauszufiltern), habt (wenn möglich) einige Dokumente, um euren Standpunkt zu unterstreichen und bezieht euch darauf. Verfangt euch nicht in nebensächlichen Themen. Aber weigert euch auch nicht auf Fragen zu antworten, kehrt immer wieder zu den eigentlichen Punkten zurück.

Wägt eure Worte daraufhin ab, was ihr sagen wollt und wie es bei anderen ankommt. (Und wenn ihr vom Fernsehen interviewt werdet, denkt auch daran, was die Kamera hinterher zeigen wird. Ihr wollt sauber, cool und gesammelt wirken, was schwierig ist, wenn man auf einer Autobahnbrücke gefilmt wird, die

Haare ins Gesicht wehen und im Hintergrund Lkw's vorbeifahren.)

Wenn ihr viele nebensächliche Punkte erwähnt oder zu sorglos mit euren Fakten umgeht oder beginnt, damit zu prahlen, wie es zu einem bösen Ende mit einem Streikbrecher kam, werdet ihr unweigerlich in den Nachrichten schlecht rüberkommen. Ihr könnt sagen, ihr wurdet falsch zitiert oder die Aussagen sind aus dem Kontext gerissen, aber der Schaden ist einmal angerichtet (und die gelegentliche Prahlerie kann nicht nur als schlechte Presse auf euch zurückfallen, sondern auch in Form einer NLRB-Anhörung oder vor Gericht). Ein kurzes, konzentriertes Interview minimiert die Möglichkeiten für Probleme. Eine stundenlange Unterhaltung das Rezept für ein Desaster, wenn ihr den Reporter nicht gut kennt.

Sorgloses Plaudern und eitle Prahlerie kann dem Boss auch dazu dienen, zum NLRB zu rennen und euch der Arbeitsrechtsverletzung zu bezichtigen – oder er geht vor Gericht und untermauert mit euren Worten seinen Antrag auf einstweilige Verfügung oder seine Klage wegen Verleumdung, Erpressung, organisierter Kriminalität oder sonstwas. Die meisten solcher Fälle sind nichts als Einschüchterung, und werden wohl vom Gericht nicht angenommen. In der Zwischenzeit aber müsst ihr euch verteidigen, und das kostet euch Zeit und Ressourcen (Gerichtskosten können schnell in die Höhe schießen). Die Bosse erheben die Klagen nicht, um zu gewinnen; vielmehr zielen sie darauf ab, potentielle Sympathisanten abzuschrecken, euch zu ruinieren und Kräfte von der Organisierungskampagne abzuziehen. Sie hoffen, den Krieg zu gewinnen, selbst wenn ihr jede Schlacht vor Gericht für euch entscheidet. Man kann es nicht immer verhindern, dass die Bosse einen vor Gericht ziehen – aber man muss es ihnen nicht allzu einfach machen.

30 Jahre vor dem NLRB

Im Juli 1964 bestimmten die Reinigungskräfte des Long Island College-Krankenhaus die SEIU Local 144 als ihren Repräsentanten. Noch im Mai 1995 kämpften sie um die Anerkennung der Gewerkschaft und um einen Vertrag. Das Krankenhaus reichte beim NLRB Beschwerde nach Beschwerde ein und weigerte sich, zu verhandeln. Die Gewerkschaft gewann auch eine zweite Wahl im Jahr 1979, und 1995 eine dritte. Diese ArbeiterInnen hätten sich vielleicht besser in direkter Aktion üben sollen, als sich auf das NLRB zu verlassen ...

Über eine laufende Kampagne oder einen Gewerkschaftserfolg zu berichten, kann – wenn es richtig angegangen wird – den Anstrengungen zur Organisierung einen Schub geben und die Moral heben. Auf diese Weise kann man auch ArbeiterInnen in anderen Unternehmen die Existenz der IWW zur Kenntnis bringen und sie anregen, sich zu organisieren.

Öffentliche Versammlungen

Eine Versammlung ist eines der besten Mittel, die Gewerkschaft der gesamten Belegschaft zu erklären, Fragen zu beantworten sowie Diskussionen über die Kampagne und Kommunikation unter allen Angestellten zu befördern. Die Diskussion kann ein wertvoller Leitfadens bei der Planung der Organisationsstrategie sein. Aber ein öffentliches Treffen ist ein ungewisses Unterfangen. Ein gutes Treffen kann eine Kampagne wirklich vorwärts bringen; ein schlechtes, mit nur wenigen schweigsamen Zuschauern kann sie töten.

Bevor ihr euch entscheidet ein öffentliches Treffen zu veranstalten, zieht die Atmosphäre dieses Unternehmens in Betracht. Werden viele ArbeiterInnen interessiert genug sein, um daran teilzunehmen? Leben sie nah genug beieinander, um ohne Transportschwierigkeiten daran teilnehmen zu können? Werden sie sich sicher genug fühlen, um Fragen zu stellen und an der Diskussion teilzunehmen? Sind viele der Kontakte und Unterstützer außerhalb der Betriebsgruppe für ein Treffen? Wie viele könnten ihre Familien dazu bewegen zu kommen und herauszufinden, worum die Kampagne geht? Wie groß ist die Gefahr von möglichen Repressionen gegen die Teilnehmer? Was wollt ihr mit dem Treffen erreichen? Wenn ihr nicht vernünftigerweise von dem Erfolg eines Treffens überzeugt seid, plant keines.

Wenn ihr beschließt ein Treffen zu organisieren, tut euer Bestes, um den Saal zu füllen. Nutzt keine Unternehmensräumlichkeiten, auch wenn ihr die Erlaubnis bekommen könnt. Besorgt einen passenden Raum – lieber klein und voll als groß und leer. Sorgt für jede Menge Werbung und ermutigt Familien teilzunehmen. Plant auch Kinderversorgung, wenn nötig, mit ein. Bereitet ein gutes Programm vor, beginnt mit einem gelassenen und sicheren Moderator, der mit Zwischenrufen umgehen kann und die Kontrolle über das Treffen behält. Sucht Leute aus, die verschiedene Bereiche der Belegschaft repräsentieren. Haltet die Reden in passender Länge, informativ und ehrlich. Lasst viel Zeit für Fragen und Diskussion aus dem Publikum und beendet das Treffen bevor die Leute sich zu langweilen beginnen. Habt einige gute Gewerkschaftsliteratur zum Mitnehmen parat.

Möglicherweise sind einige kleinere Treffen besser als ein großes mit der ganzen Belegschaft. Einige Leute finden es in einer kleinen Gruppe leichter, das Wort zu ergreifen und Fragen zu stellen. Denkt darüber nach, die Treffen nach Schichten und/oder Abteilungen zu gliedern. Vielleicht sind verschiedene kleine Treffen in Privatwohnungen besser besucht als ein großes. Wenn die Gruppe klein ist und ihre Wohnungen unordentlich, ziehen es die ArbeiterInnen evtl. vor, sich gleich nach der Arbeit in einem Restaurant oder einer Kneipe um die Ecke zu treffen. Viele von diesen haben verfügbare Räume, die der Gruppe die nötige Privatsphäre bieten. Kleinere Treffen können

informell gehalten werden, aber sie sollten alle so vorbereitet sein, dass es einen guten Redner gibt, der über die Gewerkschaft aufklären kann, viel Zeit für Fragen und Diskussion, und gewerkschaftliche Literatur zum mit nach Hause nehmen.

Umgang mit der Öffentlichkeit

Insbesondere in kleinen Gemeinden, in denen eine Handvoll Arbeitgeber das ökonomische und städtische Leben dominiert, kann es sein, dass Unternehmer versuchen, prominente Leute aus der Kommune oder eine Tarnorganisation zu nutzen, um eine gewerkschaftsfeindliche Atmosphäre zu schaffen und so die ArbeiterInnen indirekt zu beeinflussen. Wenn der Arbeitsplatz ein Krankenhaus oder ein anderer wichtiger öffentlicher Bereich ist, solltet ihr auf hysterische Anschuldigungen eingestellt sein, von wegen dass die Gewerkschaft aufgrund der entscheidenden Funktionen, die ihre Mitglieder ausüben, eine gefährliche Macht hätte. Aber stellt nicht zu viele vorherige Überlegungen darüber an, wie die Öffentlichkeit reagieren könnte. Seid vor allem auf der Hut, wie die Öffentlichkeit tatsächlich reagiert.

Während der großen Kampagne für eine bundesstaatliche „Recht auf Arbeit“-Gesetzgebung* im Jahre 1954 (in der die *union shops*³ verboten wurden) veröffentlichte die Maschinisten-Gewerkschaft eine Broschüre „Recht-auf-Arbeit-Gesetze: drei moralische Studien“ (*'Right-to-Work' Laws: Three Moral Studies.*). Darin sind Artikel eines Rabbis, eines Priesters und eines Ministers enthalten, die den *union shop* und das Recht sich zu organisieren auf moralischer und ethischer Grundlage verteidigen. Das ist eine exzellente Broschüre für Menschen außerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Ihr könntet versuchen, vergleichbares Material zu finden und ein Paket zur Verteilung zusammenstellen, um dadurch die Bedeutung der Gewerkschaften zu erklären (solches Material findet ihr oft in der Bibliothek unter „Recht auf Arbeit“).

Wenn sich andeutet, dass kommunale Angelegenheiten Auswirkungen auf eure Organisationsbestrebungen haben könnten, versucht persönliche Gespräche mit prominenten Menschen zu führen. Erläutert die Organisierungskampagne, das gesetzliche Recht auf Organisierung und die moralische Notwendigkeit, das Recht der ArbeiterInnen anzuerkennen, ihre Entscheidungen frei von äußeren Zwängen zu treffen. Erwartet kein öffentliches, die Kampagne befürwortendes Statement, aber auch mit einer Stellungnahme zugunsten freier Wahlen und des Respekts der Arbeitnehmerrechte werdet ihr einen wichtigen Punkt gewonnen haben.

3) ... „union shop“ ein Betrieb, in dem man nach einer gewissen Zeit der Gewerkschaft beitreten muss, andernfalls wieder entlassen werden kann; während ein „closed shop“ nach offizieller Definition ein Betrieb ist, wo man nur eingestellt wird, wenn man einer Gewerkschaft angehört.

Wenn die Kampagne voranschreitet und ihr in der Kommune zu einem gewissen Grade akzeptiert werdet, könnt ihr die Angelegenheit in Radio-Talkshows ansprechen. Ihr solltet immer einige Leute vorbereitet haben, die mit ihren eigenen pro-gewerkschaftlichen Ansichten – aber kein vorkonfektioniertes Zeug – dort anrufen, so dass der Sender nicht gleich mit einer Reihe von anti-gewerkschaftlichen Anrufen überschwemmt wird.

Vergesst nicht die religiösen, ethnischen und rassischen Organisationen, welchen viele ArbeiterInnen angehören könnten. Je enger eine Organisation mit dem Leben der ArbeiterInnen außerhalb der Organisationsbelange verbunden ist, desto bedeutender ist es, dass diese Organisation die ArbeiterInnen versteht und hoffentlich auch in ihrem Anliegen unterstützt. Pastoren, Rabbis und Priester von Arbeitergemeinden haben immer wieder die Arbeitskämpfe ihrer Gemeindemitglieder unterstützt.

Die Reaktion des Arbeitgebers auf die Kampagne

Die altmodischen Arbeitgeber, die gewöhnlich auf eine gewerkschaftliche Organisierungskampagne mit viel Geschrei und Drohungen reagierten, sind im allgemeinen kultiviert geworden. Große Firmen haben ihre eigenen Experten für Arbeitsbeziehungen und kleine Firmen mieten sich solche für gewöhnlich. In beiden Fällen wird die Kampagne gegen Gewerkschaften auf die besonnene Art und Weise geführt – organisiert von Profis, welche ihr ganzes Arbeitsleben als Anti-Gewerkschafts-Experten fristen. Diese anti-gewerkschaftlichen Kampagnen zielen eher darauf ab, die Beschäftigten zu entwaffnen als sie einzuschüchtern – obwohl in den letzten Jahren versteckte und nicht so versteckte Drohungen, den Laden zu schließen und in andere Bundesstaaten oder andere Länder zu verlagern gegenüber ArbeiterInnen, die nicht spurten, zunehmend üblicher wurden.

Arbeitgeber sind an *Labor Relations Board*-Wahlen gewöhnt und bevorzugen diese – ob die Branchengruppe sich diesem verschleppenden und legalistischen Prozess unterwirft, müssen die Mitglieder entscheiden. Es ist möglich – und sogar legal – für bestimmte Forderungen oder sogar die Gewerkschaftsankennung zu kämpfen, ohne sich dieser Prozedur zu unterwerfen.

Es ist wichtig, dass ihr Unterstützung durch eine solide Mehrheit (vorzugsweise durch zahlende Mitglieder) habt, bevor ihr die Anerkennung als Gewerkschaft angeht. Einige Arbeitgeber mögen versuchen, die Organisierungsversuche zu verhindern, indem sie eine Wahl manipulieren oder das NLRB-Prozedere anstoßen, bevor die Gewerkschaft eine mehrheitliche Unterstützung errungen hat.

Wenn ihr eine solide Mehrheit habt, ist die Zeit für die Forderung nach Gewerkschaftsankennung gekommen. Das kann durch einen beglaubigten Brief geschehen, in dem dargelegt wird, dass die Mehrheit der ArbeiterInnen die Gewerkschaft zu ihrem

kollektiven Verhandlungsvertreter bestimmt hat und der Arbeitgeber aufgefordert wird, die Gewerkschaft anzuerkennen und mit ihr zu verhandeln – aber es könnte besser sein, das dem Arbeitgeber in einer direkteren Art, vielleicht durch einen Belegschaftsbesuch zu vermitteln. Der Chef wird nun möglicherweise den Mehrheitsstatus der Gewerkschaft überprüfen wollen – unter keinen Umständen solltet ihr die Namen der UnterstützerInnen aushändigen. Stattdessen bietet ihm an, die Mitgliedsausweise einer neutralen Instanz zur Überprüfung der Gewerkschaftsmehrheit vorzulegen. Seid nicht überrascht, wenn der Arbeitgeber euch die Anerkennung verweigert.

Es gibt im Grunde genommen drei Arten, die Anerkennung als Gewerkschaft zu erlangen: freiwillige Anerkennung, unabhängige Wahl oder NLRB-Wahl. Jedes dieser Mittel zur Erlangung der Anerkennung hat gleiche rechtliche Bedeutung. Freiwillige Anerkennung beinhaltet auch Situationen, in denen der Arbeitgeber – mündlich oder schriftlich – die Behauptung der Gewerkschaft, die Mehrheit der Beschäftigten zu vertreten, akzeptiert oder damit übereinstimmt, eine neutrale, dritte Partei zu beauftragen, die den Mehrheitsstatus der Gewerkschaft durch eine Kontrolle der *authorization cards* (vorausgesetzt natürlich, es gibt diese Mehrheit) überprüft. Selbst wenn der Chef die Gewerkschaft nur als Ergebnis eines Streiks oder anderer Aktionen am Arbeitsplatz anerkennt, gilt das noch als „freiwillig“.

Wenn der Arbeitgeber eine freiwillige Anerkennung verweigert, hat die Gewerkschaft mehrere Möglichkeiten. Ein kurzer Streik oder eine andere Aktion am Arbeitsplatz kann möglicherweise genau das Richtige sein, den Chef zum Einlenken zu bewegen. Alternativ kann die Gewerkschaft, um die mehrheitliche Unterstützung für die IWW festzustellen, eine Wahl vorschlagen, die durch eine neutrale, dritte Partei (nicht die Regierung) geleitet wird. Das hat den Vorteil, der NLRB-Prozedur und ihren Verzögerungen auszuweichen und dadurch sicherzustellen, dass die Frage der Mehrheitsunterstützung schnell und ohne Rückgriff auf Aktionen am Arbeitsplatz geklärt werden kann (was in bestimmten Situationen sinnvoll sein kann, wie z.B. im Krankenhaus, wo Unterstützung durch die Öffentlichkeit als notwendig erachtet wird, und diese durch eine Darstellung des Streiks als leichtfertig befremdet werden könnte) und ohne dem Chef die Möglichkeit zu geben, eure Mehrheit zu untergraben. Die meisten Arbeitgeber werden auf einer NLRB- oder staatlichen Wahl – je nachdem, wer zuständig ist – bestehen, wenn sie mit einer Forderung nach Gewerkschaftsankennung konfrontiert werden. Angeblich tun sie das, um die ArbeiterInnen zu schützen, um sicherzustellen, dass sie nicht in die Gewerkschaft gezwungen werden. Tatsächlich ist das eine Verzögerungstaktik, um dem Arbeitgeber Zeit zu geben, sie zurückzugewinnen (bzw. einzu-

schüchtern). Ihr könnt nicht dazu gezwungen werden, in eine NLRB-Wahl einzuwilligen – jedoch ist es illegal, länger als 30 Tage für die Gewerkschaftsanerkennung Streikposten aufzustellen, ohne eine NLRB-Wahl anzustreben. (Streikposten nur für Informationszwecke, *informational picketing*, oder welche, die auf eine Verbesserung von Löhnen oder Arbeitsbedingungen gerichtet sind, haben auch schon zur freiwilligen Gewerkschaftsanerkennung geführt oder eine unabhängige Wahl erreicht – aber das ist eine andere Frage.) Wenn der Arbeitgeber sich weigert, die Gewerkschaft anzuerkennen, muss die Entscheidung über das weitere Vorgehen (unter Berücksichtigung der Unterstützung für Aktionen am Arbeitsplatz) durch die Betriebsgruppe getroffen werden.

Wenn ihr euch für eine NLRB-Wahl entscheidet, solltet ihr zuerst mit einem befreundeten Anwalt sprechen (die IWW-Zentrale könnte einen in eurer näheren Umgebung kennen; andernfalls versucht es bei der Nationalen Anwaltsvereinigung⁴ oder bei lokalen Aktionsgruppen, um einen zu finden, der mglw. auch willens ist, gratis Beratung anzubieten.)

Ihr solltet darauf vorbereitet sein, Behauptungen entgegenzutreten, dass die IWW keine echte Gewerkschaft sei. In Kanada wurde einmal einer lokalen Baugruppe die Verhandlungsrechte verweigert, weil ein Leiter des zuständigen *Labor Board* entschieden hatte, dass die Präambel der IWW beweise, dass wir keine harmonischen Beziehungen mit den Bossen anstreben würden. In Los Angeles versuchte ein Arbeitgeber vor ein paar Jahren in ähnlicher Absicht die Präambel zu zitieren, um zu „beweisen“, dass wir eine „kommunistische“ Organisation wären und keine Gewerkschaft.

Diese Art Unsinn ist leicht zu widerlegen. Die IWW-Zentrale kann reichlich Dokumentationen des NLRB, des US-Arbeitsministeriums usw. zur Verfügung stellen, in denen uns der Gewerkschaftsstatus anerkannt wird. Wenn euch jemand Ärger wegen der Präambel macht, könnt ihr auch mit Zitaten aus alten Verfassungen von Handwerker-Gewerkvereinen antworten, oder der alten Verfassungs-Präambel der AFL, welche den Klassencharakter des ökonomischen Systems aufzeigte (die Präambel wurde gekippt, als sie mit dem CIO verschmolzen). Und letztendlich ist diese Art von Kommunismenhatz nicht ein Angriff auf unseren Status als eine ArbeiterInnengewerkschaft, sondern vor allem auf unser Recht, unsere Ansichten zu propagieren und als solches eine Verletzung unseres Rechtes auf freie Meinungsäußerung.

4) ... eine 1937 zur Unterstützung von Roosevelts *New Deal* gegründete kritische Anwaltsvereinigung, die sich zum Ziel gesetzt hat, der Durchsetzung von „Demokratie, ökonomischer und sozialer Gerechtigkeit“ zu dienen und gegen Unterdrückung und Diskriminierungen aller Art vorzugehen. Die NLG unterstützt z.B. die Verteidigung Mumia Abu-Jamals, protestiert gegen die Behandlung der Gefangenen in Guantanamo oder organisiert Unterstützung für Obdachlose. [<http://www.nlg.org>]

Im Gegensatz zum offiziellen liberalen Arbeitermythos ist das Recht, sich zu organisieren und kollektiv zu verhandeln nicht aus Liebe für die ArbeiterInnen in den Abschnitt 7(a) des *National Recovery Act** und anschließend den *Wagner Act** geschrieben worden. Stattdessen wurde diese Gesetzgebung erlassen, um die wachsende Rebellion der ArbeiterInnen im Zaume zu behalten und um die zunehmende Erkenntnis der ArbeiterInnen ihrer eigenen ökonomischen Macht zu unterminieren. Der *Taft Hartley Act**, 1947 erlassen, und der *Landrum-Griffin Act**, 1959 erlassen, wurden beide geschaffen, um der ökonomischen Stärke und Solidarität der ArbeiterInnen weiter entgegenzuwirken. Deswegen werdet ihr es hier, während ihr in regionalen NLRB-Büros noch ab und zu sympathisierende Prüfer oder Anwälte findet, mit einem feindlich gesonnenen Gesetzgeber zu tun haben.

Neben der Wahl selbst sind alle Arten anderer Verzögerungstaktiken gesetzlich möglich. Beim Bemühen um Anerkennung muss die Gewerkschaft die Größe der Verhandlungsebene angeben, die sie zu repräsentieren sucht. Der Arbeitgeber kann ablehnen, diese Ebene als „angemessen“ anzuerkennen. Wenn die Gewerkschaft und der Arbeitgeber kein Übereinkommen erzielen können, wird das NLRB eine formelle Anhörung abhalten, um die Verhandlungsebene festzulegen. Das wird die Wahl automatisch um vielleicht einige Monate verzögern. Das NLRB hat eine Vorliebe für betriebsübergreifende Verhandlungsebenen (welche in den meisten Fällen nicht demokratisch verwaltet werden können) und für eine Abspaltung der Facharbeiter von den restlichen Arbeitskräften. Beides ist natürlich nicht akzeptabel. Die Geschichte hat gezeigt, dass Streiks oder andere Aktionen am Arbeitsplatz sowohl die Meinung der Arbeitgeber als auch des NLRB ändern können. Bevor die Gewerkschaft auf einer formellen Anhörung durch den NLRB besteht, sollte sie sorgfältig erwägen, was für die Kampagne am wenigsten schädlich ist – die Zugeständnisse, die der Arbeitgeber bei der Festlegung der Verhandlungsebene verlangt (welche durch direkte Aktion gekippt werden können) oder die Verzögerung, die eine Anhörung verursacht.

Dem Arbeitgeber ist es verboten, unfaire Praktiken anzuwenden, wie z.B. die Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern während der Organisationskampagne. Aber angenommen, der Arbeitgeber ignoriert das Gesetz und tut solche Sachen? Die Gewerkschaft kann beim NLRB Klagen wegen unfairer Praktiken anstrengen. Die Wahl wird dann vertagt werden, bis die Klage angehört und entschieden worden ist. Und da gegen alle Entscheidungen Einspruch beim nationalen NLRB erhoben werden kann, kann das die Wahl für ein Jahr oder länger hinauszögern. Arbeitgeber können auch versuchen, Gewerkschaften durch Provokationen dazu zu veranlassen, Klagen einzureichen. Das stellt die

Gewerkschaft vor die Wahl, entweder den Arbeitgeber sich rücksichtslos über ihre Rechte hinwegzusetzen lassen oder aber den Arbeitgeber zu zwingen, das Gesetz anzuerkennen (welches ohnehin zu seinen Gunsten voreingenommen ist) und damit die Wahl auf unbestimmte Zeit zu verzögern. Wenn ihr den Weg der Wahlen nehmt, ist es oft am besten, die unfairen Praktiken zu dokumentieren und die Angelegenheit bis nach der Wahl aufzusparen und dann zu klagen, wenn die Wahl verloren wird. Es ist sehr schwierig, eine Gruppe während langer Verzögerungen zusammenzuhalten, so dass es mitunter besser ist, die Provokation zu ignorieren und mit dem Wahlprozedere fortzufahren.

Das NLRB kann eine Hilfe sein, insbesondere wenn die Chefs damit begonnen haben, GewerkschaftsaktivistInnen rauszuschmeißen und ihr dagegen angehen wollt. Aber es kann euch auch nerven und noch keine IWW-Kampagne war erfolgreich, die sich auf Arbeitsgesetze als Hauptwaffe verlassen hat. Viele Klagen wurden beim NLRB angestrengt, die in einen durchschlagenden „Erfolg“ fünf oder sieben Jahre später mündeten. In dieser Zeit ist die Gewerkschaft sicher schon zerbrochen und die meisten UnterstützerInnen von einst haben den Job gewechselt. Einige solcher „Siege“ und es wird keine Gewerkschaft mehr geben, die sie feiern kann.

Wenn keine Anhörungen oder Klagen sie verzögern, werden die Wahlen vielleicht für einen Monat später angesetzt. Während dieses Zeitraums wird der Arbeitgeber versuchen, die Absichten der Gewerkschaft auf verschiedenen Wegen zu unterlaufen, wie:

1. Bezeichnung der Gewerkschaft als Außenstehende, die aus einer misslichen Situation (wie z.B. eine vorübergehende Nachfrageschwäche am Markt) Kapital schlagen wollen. Am Arbeitsplatz sind alle eine große Familie, wenn es Missverständnisse gibt, sollten sie innerhalb der Familie gelöst werden.
2. Setzen auf Sympathien der Leute für einen anständigen Vorgesetzten. Vorgesetzte sind die Fronttruppen des Managements im Kampf gegen die Gewerkschaft (egal ob sie das wollen oder nicht).
3. Behauptungen, dass die Gewerkschaft Aufstiegsmöglichkeiten zerstöre: „Wir wollen verdiente Mitarbeiter belohnen, aber die Gewerkschaft lässt uns nicht“
4. Klagen, dass die Gewerkschaft eigenmächtig Gebühren und Strafen auferlege und die ArbeiterInnen zum Streiken zwingt.
5. Behauptungen, dass die Firma ja gerne die Löhne erhöhen und die Zusatzleistungen verbessern würde, aber die finanzielle Lage eine solche Großzügigkeit einfach nicht zulasse. Unvernünftiger Zwang durch Außenstehende kann die Firma zu Produktions- und Lohnkürzungen usw. oder Standortverlagerungen zwingen.
6. Kommunistenhatz. (Als Antwort betont, dass sowohl die IWW als Ganzes, als auch die Betriebs-

gruppe demokratisch, offen, gewaltfrei und unabhängig von jeder Partei oder Regierung ist – versucht nicht offensichtliche Fakten zu verleugnen oder in die Defensive zu gehen.)

7. Behauptungen, dass Gewerkschaftsbeiträge eine finanzielle Belastung darstellen würden. (Obwohl die IWW-Beiträge gering sind und Gewerkschaftsmitglieder durchschnittlich viel mehr – 20 Prozent – verdienen, als nicht organisierte ArbeiterInnen.)

8. Ausnutzung von Ängsten gegenüber bürokratischer Kontrolle und dem Verlust von Individualität. (Betont den demokratischen Charakter der IWW und deren Schutzmechanismen gegen Bürokratisierung.)

9. Versuche, die ArbeiterInnen zu spalten, indem eine „angesehene“ Gewerkschaft, die AFL-CIO, ins Spiel gebracht wird. (Betont die Vorteile der Vertretung durch die IWW; wenn die Unterstützung der Chefs für die reformistische Gewerkschaft offensichtlich ist, könnt ihr darauf hinweisen, dass der Chef logischerweise eine „Gewerkschaft“ bevorzugt, die seine Gebote erfüllt.)

Eine Erfolgsgeschichte der Organisierung

Jeder Organisierungsversuch hat seine eigenen kleinen Besonderheiten und ihr müsst eure Taktik entsprechend der jeweiligen Situation auswählen. Es gibt keine Formel, die unter allen Gegebenheiten funktioniert. Ich denke, das Beste, was wir tun können, ist unsere Erfahrungen auszutauschen und euch und eure Kollegen selbst das herauspicken und auswählen zu lassen, was für sie geeignet ist. Hier ist also meine Geschichte:

Ich war an der Organisierung der Cellar-Universitätsbuchhandlung 1978 beteiligt. Das war ein in mehrfacher Hinsicht alternativer Laden. Viele ArbeiterInnen waren Idealisten, die hofften, der Gesellschaft einen wirklichen Dienst zu erweisen. Aber das Management verlor schon beizeiten diesen Idealismus. Als ich dahin kam, war der Laden drei Jahre alt und hatte ungefähr 70 Angestellte. Die Löhne waren niedrig und der Beteiligungsgrad der ArbeiterInnen am Entscheidungsprozess, der am Anfang hoch war, war am Sinken. Wir starteten fünf Organisierungsversuche in den folgenden sechs Jahren, bevor wir schließlich erfolgreich waren. So lautet mein erster Ratschlag, geduldig zu sein und trotz Rückschlägen dranzubleiben.

Der nächste ist, ein „guter, fleißiger“ Arbeiter zu sein. Wenn ihr offen mit euren Absichten umgeht – und ich denke, ihr seid effektiver, wenn ihr es tut – werden die Bosse versuchen, euch loszuwerden. Wenn sie euch wegen der Organisierung rauszuschmeißen, habt ihr so bessere Karten für Lohnnachzahlungen und Wiedereinstellung nach langen Verhandlungsprozessen mit dem NLRB. Wenn ihr irgendwelche Arbeitsanweisungen missachtet, wird das der Vorwand sein, den sie für euren Rauschmiss nehmen und eure Gewinnchancen sind niedriger. Vernünfti-

gen Chefs (davon gibt es ein oder zwei) wird bewusst sein, dass es auf andere ArbeiterInnen befremdlich wirkt, wenn sie jemanden rausschmeißen, der gut arbeitet. Ein weiterer Grund, einen guten Ruf auf Arbeit zu haben, ist um ArbeiterInnen für euch zu gewinnen, die Management-freundlich eingestellt oder besorgt sind, dass die Gewerkschaftskampagne ihren Lebensunterhalt gefährden könnte. Diese vertrauen eher einem/r Aktiven, dessen/deren Ruf zeigt, dass er/sie ihren Lebensunterhalt nicht bedroht.

Bei dem letztlich erfolgreichen Versuch gaben wir wöchentlich ein kopiertes Mitteilungsblatt heraus. Schon bevor wir die Kampagne starteten, war das eine Möglichkeit für uns, Missstände anzusprechen. Nach einigen Ausgaben kamen die ersten Rückmeldungen von anderen ArbeiterInnen. Wir ermutigten, ja trieben die ArbeiterInnen sogar dazu, ihre Beschwerden für das Mitteilungsblatt aufzuschreiben und nahmen alles entgegen, was von Nicht-Management-ArbeiterInnen kam. So wurde das Blatt ein Diskussionsforum und mehr und mehr eine Gewerkschaftszeitung, als wir immer mehr ArbeiterInnen auf unsere Seite zogen. Wir begannen über die Gewerkschaft zu sprechen, wiesen darauf hin, dass wir über die Gewerkschaft Arbeitsregeln, mit denen die ArbeiterInnen einverstanden sind, aufstellen könnten, statt immer nur Regeln zu akzeptieren, die von oben kommen. Wir könnten einen Vertrag aushandeln, der die Sachen schützt, die wir an unserem Job mögen und die ändert, die wir hassen.

Und wir warben die Leute für die IWW, statt einfach nur Unterschriften für die NLRB-Wahl zu sammeln. Das gab den ArbeiterInnen ein Gefühl, etwas Solidarisches zu tun, statt einfach nur ein freies Gefühl, das einen überkommt, wenn man eine Petition unterschreibt. Und es half, einen Kern von ArbeiterInnen aufzubauen, auf deren Unterstützung wir bei Aktionen am Arbeitsplatz zählen konnten, auch wenn eine andere Gewerkschaft ins Spiel käme oder wir die Organisations-Kampagne verlören. Wir veranstalteten wöchentliche Treffen, die offen für alle Nicht-Management-ArbeiterInnen waren, um über die Vorgehensweise zu sprechen. Das machte es schwierig, irgendwas sehr Geheimes zu machen. Spitzel, die später Management-Jobs übernahmen, waren anwesend und rannten ohne Zweifel mit ihren Berichten zu den Bossen. Aber es war wichtig, noch am Rande Stehende nicht abzuschrecken, viele von ihnen gingen schließlich auf die Seite der Gewerkschaft über. Ein Arbeiter, der gegen jede Gewerkschaft war, forderte uns heraus, Leute für die IWW zu werben. So wurde ein Treffen zur Auswahl einer Gewerkschaft veranstaltet. Diejenigen von uns, die schlechte Erfahrungen mit anderen Gewerkschaften hatten, berichteten auf dem Treffen davon. Wir betonten, dass die IWW uns zwar unterstützen, aber uns den Vertrag und unsere Angelegenheiten selbst aushandeln lassen würde, während andere Gewerkschaften gewöhnlich nur ein Chef mehr bedeuten

würden. Die ArbeiterInnen, die bereits eingetreten waren, hielten an der IWW fest, so dass die Lage günstig war. Ein Arbeiter, der ursprünglich der Organisierung ablehnend gegenüberstand, schrieb in unserem Mitteilungsblatt unmittelbar vor der NLRB-Wahl, „Die IWW ist billig, sie ist demokratisch, die IWW sind wir.“

Die ArbeiterInnen mit der Wahnvorstellung, dass ArbeiterInnen und Chefs nur eine große glückliche Familie seien, wiesen wir darauf hin, dass wir nicht unserem liberalen Chef oder Abteilungsleitern feindlich gesonnen seien, wir aber von einer Position der Gleichheit aus verhandeln wollen, statt nur zu akzeptieren, was paternalistisch von oben heruntergereicht wird, egal wie gut es gemeint sein könnte.

Als das Management seine Kommunistenhatz begann, schrieb ich im Mitteilungsblatt eine Satire, dass tatsächlich der Teufel auf seinem Besen aus der IWW-Zentrale mit Organisationseinweisungen, die wir blind befolgen würden, eingeflogen sei. Das war absurd genug, um die ArbeiterInnen zum Lachen zu bewegen und die Bosse zum Rückzug.

Bevor wir wegen der Gewerkschaftsanerkennung zu den Chefs gingen, waren zwei Drittel der ArbeiterInnen eingetreten. Sie wollten uns nicht anerkennen, so dass wir eine NLRB-Wahl beantragten. In der Zwischenzeit begannen wir mit Aktionen am Arbeitsplatz: kurze Pausen, in denen wir während der Geschäftszeiten im Laden ein paar Strophen von „Solidarity forever“ sangen, mit neuen Texten, die unsere Situation widerspiegelten, in Flugblättern erzählten wir den Kunden, was wir machten und ermutigten sie, ihre Unterstützung für uns gegenüber dem Management auszudrücken. Viele ArbeiterInnen trugen Gewerkschafts-Buttons, T-Shirts und Mützen und nahmen sich Zeit, den Kunden zu erklären, warum sie das tun. Macht dem Management klar, dass ihr nicht nachlassen werdet und sie euch genauso gut anerkennen und verhandeln könnten, um nicht jeden Tag mit solchen direkten Aktionen konfrontiert zu werden.

Als die NLRB-Wahl war, behaupteten wir den selben Prozentsatz von ArbeiterInnen, wie Leute in die Gewerkschaft eingetreten waren. Wenn man sich auf Autorisierungskarten verlässt, verliert man normalerweise ein Menge. Wenn ihr diesen Weg gehen solltet, stellt sicher, dass ihr eine starke Mehrheit habt, bevor ihr eine Wahl angeht. Möglicherweise werden die Bosse ein Einsehen haben, wenn ihr ihnen die Mitgliederliste zeigt und der Weg über den NLRB wird nicht mehr notwendig sein. Das ist ein langer, ermüdender bürokratischer Prozess. Wenn die meisten ArbeiterInnen kämpferisch eingestellt sind, könnt ihr für die Anerkennung streiken. Das beschleunigt den Prozess. Aber die ArbeiterInnen befürchten oft, gefeuert zu werden oder Lohn-einbußen hinnehmen zu müssen. Nach meiner Erfahrung wirken Aktionen am Arbeitsplatz für sie weniger bedrohlich.

Offen zu sein, ist am besten. Wenn einige von euch offen mit ihren Absichten umgehen und ihr werdet nicht gefeuert, wird das andere ermutigen, sich zu beteiligen. Wenn ihr aber gefeuert werdet, könnte das natürlich den umgekehrten Effekt haben. Bevor ihr bereit seid, wegen der Anerkennung zum Chef zu gehen und Verhandlungen anzufangen, würde ich euch vorschlagen, dass ihr die besorgteren unter euch zwar aufnehmt, ihre Mitgliedschaft aber geheimhaltet. Sagt ihnen, dass ihr nicht eher dem Management mitteilt, wer dabei ist, solange ihr nicht das Gewicht einer klaren Mehrheit und das Gesetz hinter euch wisst. Bezieht sie soweit wie möglich ein, aber lasst ihnen genug Freiheiten, ihren eigenen Weg zu finden.

Quellen des Arbeitsrechts

In den USA sind die meisten Gesetze Bundesrecht. Das *National Labor Relations Act (NLRA)** grenzt eure Rechte ein, eine Gewerkschaft zu gründen und effektiven Druck gegen euren Arbeitgeber auszuüben, um eure Forderungen durchzusetzen. Aber die Gültigkeit des NLRA erstreckt sich nicht auf kommunale oder staatliche Regierungsangestellte, LandarbeiterInnen, HeimarbeiterInnen und einige andere ArbeiterInnen. Angestellte von Fluggesellschaften und Eisenbahnen fallen unter ein separates Bundesgesetz. In den meisten Staaten fallen die ArbeiterInnen des öffentlichen Sektors unter staatliche Gesetze für öffentliche Angestellte nach dem Muster des NLRA. Kalifornien gehört zu der Handvoll Staaten mit eigenen Gesetzen für LandarbeiterInnen. ArbeiterInnen, die nicht unter die NLRA-Gesetzgebung fallen, haben weiterhin das Recht, für Anerkennung oder gegen Missstände zu streiken, zu Sekundärboykotten aufzurufen usw.

Der *Fair Labor Standards Act** schränkt die Kinderarbeit in den meisten Branchen ein (erwähnenswerte Ausnahmen sind Landarbeit und Zeitungszustellung), verpflichtet die Arbeitgeber, einen Mindestlohn zu zahlen und Überstundenbezahlung, wenn ArbeiterInnen länger als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Davon sind die meisten, aber nicht alle,

ArbeiterInnen betroffen. Das US-Arbeitsministerium ist beauftragt, diese Rechte durchzusetzen. In den meisten Staaten gibt es parallele staatliche Gesetze und Einrichtungen, von denen einige besseren Schutz bieten.

Das *Occupational Safety and Health Act (OSHA)* verlangt von den Arbeitgebern, Mindest-Sicherheitsstandards einzuhalten und berechtigt euch, Informationen über giftige Substanzen, mit denen ihr arbeitet, zu erhalten und verbietet Racheakte gegen ArbeiterInnen, die Beschwerden beim OSHA vorgebracht haben.

Andere Bundesgesetze regulieren Rentenvereinbarungen, verbieten Diskriminierung aufgrund der Rasse oder des Geschlechts und verlangen vom Arbeitgeber, bei persönlichen oder familiären medizinischen Notfällen usw. unbezahlt frei zu geben.

Bundesstaatliche Gesetze regeln Schadensersatzansprüche, wenn ihr auf Arbeit verletzt werdet und manchmal schränken sie Kinderarbeit und Überstunden stärker ein, als die bundesweiten Gesetze (in Illinois z.B. kann von euch nicht verlangt werden, länger als 13 Tage nacheinander zu arbeiten, obwohl der Staat das bei einer kürzlichen IWW-Kampagne ignorierte) usw. Einige Bundesstaaten beschränken das „Recht“ der Arbeitgeber, ArbeiterInnen ohne Grund zu feuern oder gewähren Schutz gegenüber Belästigungen, die über den Schutz des Bundeszivilrechtes hinausgehen. Viele Staaten haben auch Gesetze, die den Zugang zu Belegschaftsdaten, die Privatsphäre der Angestellten u.ä. Angelegenheiten regeln.

In den meisten Bundesstaaten gibt es Einrichtungen, die die ArbeiterInnen dabei unterstützen, vorenthaltene Löhne einzutreiben. In einigen Staaten gibt es Gesetze, die den Import von Streikbrechern verbieten, wenn sie auch nur selten durchgesetzt werden. Informationen über zuständige staatliche Gesetze könnt ihr vom Staatlichen Arbeitsministerium erhalten. Es gibt manchmal auch Handbücher zum staatlichen Arbeitsrecht.

DIE ANTWORT DER GEWERKSCHAFT

Lasst euch nicht in die Defensive drängen, wo ihr eure ganze Zeit damit verschwendet, auf die Angriffe des Arbeitgebers zu reagieren. Bringt eigene offensive Argumente, die jene Tatsachen enthalten, die der Arbeitgeber zu verdrehen sucht. Sprecht über bestimmte Missstände und eure Forderungen in einem angemessenen Ton. Vermeidet die Art von Angriffen auf den Boss, die für ihn (aufgrund seiner Opferrolle) Sympathie erzeugt. Rüde persönliche Angriffe auf den Chef werden niemanden überzeugen; es ist besser, darzulegen, dass Arbeitgeber andere Interessen haben, die den Interessen der ArbeiterInnen widersprechen. Betont das Gewerkschaftsprogramm, lasst die Leute selber herausfinden, wie fair ihr Chef ist.

In Verbindung mit Polemiken gegen die Gewerkschaft wird der Arbeitgeber oft versuchen, die ArbeiterInnen mit Lohnerhöhungen, Eingehen auf Beschwerden oder Verbesserung des Arbeitsumfeldes zu bestechen. Diese Zugeständnisse sind Antworten auf die wirkliche oder mögliche Stärke der ArbeiterInnen und die Bedrohung, die gewerkschaftliche Organisierung (für die Position der Arbeitgeberseite) darstellt. Solche Zugeständnisse sind nach amerikanischem Recht unerlaubte Praktiken, aber die Gewerkschaft kann sie sicher nicht verhindern. Trotzdem solltet ihr sie zur Kenntnis nehmen und die ArbeiterInnen auf diese Bestechungsversuche vorbereiten. Die Gewerkschaft sollte darauf hinweisen, dass diese Aktivitäten des Arbeitgebers zeigen, wie viel er zu geben bereit ist, um Verhandlungen mit der Gewerkschaft zu vermeiden. Das beweist die Überzeugung der Gewerkschaft, dass die ArbeiterInnen wirklich durch Organisierung gewinnen können. Durch die Anerkennung der Gewerkschaft und kollektive Verhandlungen können höhere Tarifabschlüsse durchgesetzt werden.

Seid dem Chef immer einen Schritt voraus. Plant eure Strategie wie ein Schachspiel. Wenn die Gewerkschaft dies oder das tut, werden die Chefs vermutlich in einer bestimmten Weise reagieren. Trotz eines exzellenten Programms werdet ihr kein Vertrauen in die Gewerkschaft erwecken, wenn ihr euch von der Betriebsleitung für dumm verkaufen lasst. Weist die KollegInnen darauf hin, dass sie vom Arbeitgeber sowohl Bestechungs- als auch Einschüchterungsversuche zu erwarten haben - nicht weil die Geschäftsführung bösartig ist, sondern weil sie aus guten wirtschaftlichen Gründen kein Interesse an eurer Gewerkschaft hat. Dadurch, dass ihr die Schachzüge der Bosse vorausseht, könnt ihr den Schaden, den sie anrichten, begrenzen.

Informational Picketing

Informational picketing richtet sich an die Kunden, nicht an Angestellte am Arbeitsplatz oder andere sympathisierende KollegInnen. Das Ziel könnte z.B. sein,

die KundInnen über die Arbeitsbedingungen in einem Laden zu informieren. Von den KollegInnen wird nicht erwartet, dass sie sich weigern, die Streikkette (*picket line*) zu durchbrechen, und es ist kein Streikbruch, hinter den Posten zu arbeiten. Viele GewerkschafterInnen glauben, dass *informational picketing*, wo Gewerkschaftsmitglieder hinter den Streikposten weiterarbeiten, die Öffentlichkeit verwirren und die Bedeutung von Streikposten herabsetzen könnte. Deshalb widerstrebt es ihnen, diese Aktionsform einzusetzen.

Aber in manchen Arbeitskampsituationen könnte *informational picketing* in Erwägung gezogen werden, z.B. wenn...

- der Betrieb direkt Kunden bedient, die mit der Gewerkschaft sympathisieren und sich weigern würden, weiterhin die Leistungen dieses Betriebes in Anspruch zu nehmen. Dadurch würde der Arbeitgeber tatsächlich wirtschaftlich getroffen.
- die Gewerkschaft formell die Anerkennung beantragt hat und diese abgelehnt wurde
- ihr den Weg über das NLRB nehmen wollt und es noch ein langer Zeitraum bis zu den Wahlen ist;
- wenn das Wetter, die Zahl der verfügbaren AktivistInnen, die Geschäftszeiten und die Lage der Geschäftsräume des Unternehmens das ganze Unterfangen nicht unzumutbar machen.
- ihr euch sehr sicher seid, dass ihr es mit voller Kraft durchhalten könnt, bis ihr euer Ziel erreicht habt.

Wenn diese Bedingungen nicht alle zutreffen, lasst es bleiben. Wenn man mit Boykottaktionen scheitert, die auf Anerkennung zielen, kann das die Moral sehr schädigen. Ihr könnt euch solch einen Sieg der Chefs nicht leisten.

Sollte der Arbeitgeber mitten in der Kampagne (wenn ihr noch nicht die Stärke erreicht habt, eine erfolgreiche Arbeitskampsmaßnahme durchzuführen) anfangen, Gewerkschaftsmitglieder hinauszuschmeißen, dann könnte eine solche Boykottaktion der beste Ausweg sein.

Streiken für die Anerkennung

Ein Streik für die Anerkennung als Gewerkschaft ist eine ernste Angelegenheit und sollte nur in Erwägung gezogen werden, wenn es keine Alternative gibt oder der Erfolg absolut sicher sein sollte. In letzterem Fall solltet ihr überlegen, über das Ziel der Anerkennung hinauszugehen und bessere Löhne oder Arbeitsbedingungen zu fordern.

Nehmt an, der Arbeitgeber feuert eine oder mehr AktivistInnen. Wenn die Gewerkschaft dies ignoriert und diese Mitglieder nicht unterstützt, wird sie das Vertrauen der KollegInnen verlieren. Das ist eine dringliche Situation, die nicht bis nach einer NLRB-Wahl warten kann. Vielleicht solltet ihr streiken. Das hat wieder rechtliche Auswirkungen. Wenn ihr den Streik auf die Anerkennung der Gewerkschaft oder

die Abwehr von ungesetzlichen Maßnahmen des Arbeitgebers beschränkt, wird er den legalen Verlauf der NLRB-Wahlen nicht bedeutend beeinflussen. (StreikbrecherInnen, die nach dem Beginn des Streiks eingestellt wurden, haben kein Stimmrecht) Wägt sorgfältig die wirtschaftlichen Auswirkungen des Streiks auf das Unternehmen ab. Wenn ihr streikt, solltet ihr streiken, um zu gewinnen – das NLRB wird erst wirklich wichtig, wenn ihr verliert.

Seid euch eurer Stärke bewusst. Die meisten Gewerkschaften werden nur streiken, wenn es eine Zweidrittelmehrheit für den Streik gibt, und ihr braucht mindestens eine solch solide Unterstützung. Wenn ihr sicher seid, zu gewinnen, dann streikt. Ein Streik ist Krieg. Geht ihn mit all eurer Energie, Intelligenz und Ressourcen an.

Benutzt eure Phantasie

Welche Strategie auch immer ihr wählt, seid kreativ. Wenn ihr immer die gleichen Aktionsformen benutzt, wird die Geschäftsleitung lernen, wie sie antworten muss. Tut besser das Unerwartete, und bringt sie aus dem Gleichgewicht. Vermeidet lange, ausgedehnte Streiks wann immer dies möglich ist. Zieht euch besser zurück, ohne euch geschlagen zu geben (und versucht, Arbeitsplatzaktionen durchzuführen und euch für den nächsten Tag zu sammeln), als dem Chef zu ermöglichen, alle UnterstützerInnen der Gewerkschaft vom Arbeitsplatz und der Gehaltsliste zu entfernen. Solltet ihr in einen langen Streik gezwungen werden, entwickelt Möglichkeiten, den Streikenden zu helfen, Essen auf dem Tisch und ein Dach über dem Kopf zu behalten. Sprecht mit anderen Gewerkschaften. Seht euch nach kurzfristigen Gelegenheitsjobs für die Streikenden um. Organisiert ein Solidaritätskomitee, das den Leuten hilft, mit der unvermeidbaren Krise umzugehen.

In einem Streik, der länger als ein oder zwei Tage dauert, ist es wichtig, eine Streikzeitung an alle streikenden KollegInnen herauszugeben. Ermutigt die Streikenden, ihre eigenen Geschichten und Beobachtungen aufzuschreiben. Bezieht so Viele wie möglich mit ein. Stellt genaue und aktuelle Informationen über die Verhandlungen, Solidarität und die Wirkung des Streiks auf die Firma bereit. Stellt sicher, dass Streikende mit anderen Gewerkschaften reden, um Solidarität zu entwickeln (z.B. mit FernfahrerInnen und anderen ArbeiterInnen, die Lieferungen und Abholungen machen, und allen anderen in einer Position, wirkungsvoll Solidarität zu zeigen). Je mehr Druck ihr schnell aufbauen könnt, desto eher werdet ihr euer Ziel erreichen.

Eine konkurrierende Gewerkschaft

Nehmen wir an, ihre seid in eine NLRB-Wahl mit drei Optionen verwickelt: der IWW, einer anderen Gewerkschaft oder gar keiner Gewerkschaft. Es könnte verlockend sein, eure Angriffe gegen die andere Gewerkschaft zu richten. Dies ist jedoch im

Allgemeinen keine gute Idee. ArbeiterInnen sind an Vertretungsstreitigkeiten nicht halb so interessiert, wie an der Frage, wie die Gewerkschaft ihre Arbeitsplätze verbessern kann. Ignoriert die andere Gewerkschaft und konzentriert euch darauf, euer eigenes Programm zu erklären. Greift den Chef – den Klassenfeind – an und nicht ehrliche Bürokraten und solche KollegInnen, die die andere Gewerkschaft unterstützen.

Kein Arbeitgeber wünscht sich irgendeine Gewerkschaft auf seinem Firmengelände, aber manche, die sehen, dass die Anerkennung einer Gewerkschaft unausweichlich ist und Sozialpartnerschaft (*peaceful coexistence*) vorziehen, stehen einer etablierten Gewerkschaft, die sich in eine NLRB-Wahl der IWW einmischt, wohlwollend gegenüber. Wenn dies der Fall ist, betont die Tatsache, dass nur eine Gewerkschaft, die den Klassenwiderspruch anerkennt, wirkungsvoll sein kann. Wenn der Arbeitgeber die andere Gewerkschaft vorzieht, muss die IWW eben die bessere Wahl für die ArbeiterInnen sein. Wollen die KollegInnen eine eigene Organisation, oder eine, von der die Geschäftsführung denkt, dass sie gewinnen sollte?

Um die NLRB-Wahl zu gewinnen, ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Wenn keine der Optionen eine Mehrheit bekommt, gibt es eine Stichwahl zwischen den beiden höchsten. Nehmen wir an, die Stichwahl findet zwischen den beiden Gewerkschaften statt. Es gilt dasselbe Prinzip: Konzentriert euch auf das eigene Programm und startet keine Angriffe auf die andere Gewerkschaft. Wenn die andere Gewerkschaft euch angreift, haltet den Ball flach und erklärt, dass es sich um einen Klassenkampf handelt und nicht um die Frage, wer die Vertretungsrechte im Betrieb erhält. Werft der anderen Gewerkschaft niemals den Ausverkauf der Interessen der Arbeitenden vor; es sein denn, ihr könnt das zweifelsfrei beweisen. Die Hauptsache, die es im Kopf zu behalten gilt, ist die Notwendigkeit, wirksame Solidarität am Arbeitsplatz zu erreichen – um die Grundlage für wirkungsvolle Aktionen zu schaffen. Dies erfordert, dass ihr den Blick auf den wahren Feind gerichtet haltet, ganz egal, wie merkwürdig sich die andere Gewerkschaft verhält.

Aber angenommen, die Stichwahl findet zwischen der anderen Gewerkschaft und der Option gar keiner Gewerkschaft statt. Welche würdet ihr wählen? Welche Möglichkeit wäre am besten? Welche bietet die beste Basis, die Betriebsgruppe zu unterstützen und eventuell eine Mehrheit zu gewinnen? Sollt ihr euch raushalten, oder die andere Gewerkschaft unterstützen? Dazu bedarf es einer genauen Betrachtung der einzelnen Kampagne. Wenn die andere Gewerkschaft gewinnt, wird sie einen Tarifvertrag aushandeln, der alle KollegInnen zwingt, ihm beizutreten, um ihre Arbeitsplätze zu behalten. Es besteht immer die Gefahr, dass sie vor den Versuchen des Chefs, die Wobblies loszuwerden, die

Augen verschließt. Wenn die Gewerkschaft einmal durch die Regierung bestätigt ist, ist es unheimlich schwer, sie wieder loszuwerden oder aus einem wertlosen Tarifvertrag wieder herauszukommen.

Auf lange Sicht werdet ihr ohne eine etablierte Gewerkschaft an eurem Arbeitsplatz besser dran sein. Solltet ihr euch entscheiden, dass eine etablierte Gewerkschaft besser ist, als eine gar nicht organisierte Belegschaft, versucht in irgendeiner Weise eine Einigung zu erzielen, die den IWW-Mitgliedern im Betrieb gewisse Rechte garantiert.

Wie immer ihr euch auch entscheidet, ihr müsst die Präsenz der IWW am Arbeitsplatz aufrechterhalten. In jedem Job sind die Mitglieder der IWW die treibende Kraft. Sie helfen, gute Arbeitsbedingungen zu erreichen und zu verteidigen und die etablierten Gewerkschaften so effektiv und demokratisch wie möglich zu machen. Und eine sichtbare Präsenz der Wobblies dient als Erinnerung daran, was möglich ist und legt den Grundstein für zukünftige Bemühungen um Organisation.

Manchmal werdet ihr einen Betrieb organisieren, wo schon eine andere Gewerkschaft die Vertretungsrechte hat. In diesem Fall müsst ihr bedenken, welche Funktion diese Gewerkschaft im Betrieb hat und wie sie von den KollegInnen wahrgenommen wird. Wenn die andere Gewerkschaft sich aktiv als Werkzeug der herrschenden Klasse betätigt, und ihr das beweisen könnt, macht es sicherlich Sinn, dies herauszustellen. Aber der Schwerpunkt eurer Kampagne sollte immer noch auf den Hauptfeind – den Arbeitgeber – und den Kampf um bessere Arbeitsbedingungen gerichtet sein.

Das Timing der Kampagne

Ein wichtiger Punkt, den man sich während der Organisierungskampagne ins Gedächtnis rufen sollte, ist die Wahl des richtigen Zeitpunktes. Am verwundbarsten ist das Unternehmen in Zeiten besonders hohen Arbeitsaufkommens. Im Allgemeinen ist ein Streik nicht sinnvoll, wenn zu wenig Arbeit da ist oder der Betrieb volle Lager hat. Denn unter solchen Umständen können ArbeiterInnen leicht ersetzt oder der Streik ausgesessen werden. Wenn ihr auf eine „freiwillige“ Anerkennung eurer Gewerkschaft hinaus wollt, ist es natürlich das Beste, die Geschäftsführung dann damit zu behelligen, wenn sie am verwundbarsten ist und daher keine andere Wahl hat, als die Gewerkschaft zu akzeptieren. Die gleichen Erwägungen spielen auch bei Ein-Punkt-Kampagnen eine Rolle.

Im Allgemeinen versuchen die Arbeitgeber, eine Konfrontation in ihren eigenen Zeitplan zu zwingen, damit sie die besten Aussichten haben, als Sieger daraus hervorzugehen. Wenn der Chef auf Biegen und Brechen versucht, die Belegschaft zum Streik zu provozieren, dann ist besondere Vorsicht angebracht – besonders im Hinblick auf direkte Aktionen am Arbeitsplatz. Direkte Aktion ist besonders erfolgreich,

wenn sie intelligent angewandt wird. Ein großer Sieg kann erzielt werden, wenn eine organisierte Belegschaft im richtigen Moment zuschlägt – durch Streik, Arbeitsverlangsamung oder die Weigerung, inakzeptable Bedingungen weiterhin zu akzeptieren.

Auch Dynamik und Stimmung sind für eine Kampagne wichtig. Frustration und Verzweiflung können leicht aufkommen und die Unterstützung der Kampagne aushöhlen – besonders im letzten Stadium einer Auseinandersetzung. Dies ist einer der Gründe, weswegen Arbeitgeber es vorziehen, mit dem NLRB-Verfahren zu arbeiten und also ständig von dessen Möglichkeiten Gebrauch zu machen, die es für Verzögerungen bietet. Bleibt mit den UnterstützerInnen in persönlichem Kontakt. Soziale Events oder kleine Teilerfolge am Arbeitsplatz können helfen, die Moral aufrechtzuerhalten und den Organisationsprozess weiterzuführen.

NLRB-Wahlen

Sollte sich die Betriebsgruppe entscheiden, den Weg über das NLRB zu nehmen, entzieht sich der zeitliche Ablauf eurer Kontrolle. Die Behörde, nicht die Gewerkschaft, entscheidet, wann die Wahl stattfindet – abhängig von der Verzögerungstaktik des Chefs. In der Zwischenzeit muss die Gewerkschaft die Unterstützung aufrechterhalten, ihre Bemühungen fortsetzen, die Unentschlossenen zu gewinnen (ihr werdet einige Stimmen durch Überlaufen, Krankheit und Druck durch den Arbeitgeber verlieren) und neue Mitglieder zu gewinnen. Wenn der Wahltermin einmal festgesetzt ist, muss die Kampagne sehr sorgfältig geplant sein, damit sie ihren Höhepunkt kurz vor der Wahl erreicht.

Ihr habt zwei hauptsächliche Aufgaben: Eure Mehrheit durch euer eigenes Programm zu erhalten und die Kampagne der Chefs zu erwidern. Der Arbeitgeber wird mit seinem großen Schritt möglicherweise bis kurz vor der Wahl warten. Die meisten Gewerkschaftswahlen werden am letzten Tag oder zwei Tage vor der Wahl verloren. Macht euch auf eine unfreiwillige Betriebsversammlung (während der Arbeitszeit) oder einen niederschmetternden Brief gefasst, um die Belegschaft einzuschüchtern. Plant euren letzten Massenkontakt vor dem Wahltermin zeitlich so, dass ihr die besten Chancen habt, den erwarteten Schachzug des Arbeitgebers zu durchkreuzen. Warnt die KollegInnen davor, dass der Chef versuchen könnte, sie in letzter Minute in Panik zu versetzen. Haltet eine Telefonkette bereit, die ihr nach dem letzten Schuss des Chefs aktivieren könnt, um zu versuchen, diejenigen zurückzugewinnen, die der Chef beeinflusst haben könnte und sprecht mit so vielen UnterstützerInnen wie möglich.

Kurz vor der Wahl wird die Betriebsgruppe gewerkschaftliche BeobachterInnen wählen müssen. Das sollten sichere UnterstützerInnen sein, die von ihren KollegInnen respektiert werden. Die Betriebsgruppe sollte genaue Pläne machen, um jede Stimme für die

Gewerkschaft zu bekommen. Stellt einen Fahrdienst und Kinderbetreuung bereit. Verteilt die Verantwortung dafür, dass die Leute zur Wahl gehen. Wenn mehr als eine Schicht betroffen ist, dann nutzt die Freischicht für den Fahr- und Telefondienst, während die Wahl läuft. Hakt die UnterstützerInnen ab, die gewählt haben, und nehmt Kontakt zu denjenigen auf, die noch nicht gewählt haben, bevor es zu spät ist. Kontaktiert die nicht am Arbeitsplatz Anwesenden und versucht für sie eine Möglichkeit zu finden, an der Wahl teilzunehmen. Versucht, jede Stimme für die Gewerkschaft herauszuholen. Auch wenn ihr eine sichere Mehrheit habt: je größer der Sieg, desto größer auch eure Verhandlungsmacht in den folgenden Tarifverhandlungen.

Angenommen, ihr verliert die Wahl. Das passiert jeden Tag – auch Gewerkschaften, die wesentlich mehr Möglichkeiten haben als die IWW. Die etablierten Gewerkschaften predigen die übliche Weisheit, dass die Kampagne zu Ende ist, wenn man eine NLRB-Wahl verliert. Die Organisatoren packen ihre Sachen und gehen und nehmen ihre Gelder und Ressourcen mit. Die IWW hingegen gründet ihre Hoffnungen nicht auf das NLRB oder NLRB-Wahlen. Wir sehen in einer verlorenen NLRB-Wahl nur einen kurzfristigen Rückschlag. Solltet ihr verlieren, analysiert die Kampagne und findet heraus, warum die KollegInnen gegen die Gewerkschaft gestimmt haben. Wenn ihr das herausfindet, könnte es möglich sein, eure Mehrheit wieder zu erlangen.

Die Hauptfolge einer verlorenen NLRB-Wahl ist die, dass dem Chef ein Grund in die Hand gegeben wird, Verhandlungen mit der Gewerkschaft zu verweigern. Die Betriebsgruppe ist jetzt wichtiger denn je. Ihr braucht eure Kraft um zu versuchen, Gewerkschaftsmitglieder und andere KollegInnen vor Diskriminierung zu schützen und Verbesserungen durch Arbeitsplatzaktionen durchzusetzen. Wenn die Geschäftsführung schlau ist, wird sie die Beschäftigten für eine Weile gut behandeln. Wenn nicht, könnte eine Situation entstehen, in der ihr organisieren und eine erfolgreiche Ein-Punkt-Kampagne starten könnt, um den Grundstein für einen weiteren Versuch der Anerkennung zu legen.

Organisieren – ein langfristiger Prozess

Organisieren ist ein langfristiger Prozess. Es erfordert Geduld und monate- oder jahrelange Grundlagenarbeit. Während es oft möglich ist, einige direkte Verbesserungen recht schnell durchzusetzen, braucht der Aufbau einer permanenten Gewerkschaftspräsenz am Arbeitsplatz viel Zeit. Der Mythos des „professionellen“ *Organizers*, der in die Stadt kommt, ein paar Reden hält, ein paar Flugblätter verteilt, eine Versammlung einberuft und die ArbeiterInnen in den Streik führt, ist genau das – ein Mythos. Keine Gewerkschaft wurde je auf solch einer unsoliden Grundlage errichtet.

Gewerkschaften werden nicht durch Zauberei aufgebaut. Es braucht Arbeit und Beharrlichkeit. Ihr braucht die Geduld, euren KollegInnen zuzuhören und auf ihre Belange einzugehen. Wenn sie noch nicht bereit sind, der Gewerkschaft beizutreten, findet heraus, wozu sie bereit sind, und beginnt dort. Vielleicht mit einer Petition gegen einen widerlichen Vorgesetzten, vielleicht mit der Forderung, dass eine gefährliche Arbeitsstelle gesichert wird, was auch immer. Der Punkt ist, die Leute daran zu gewöhnen, im Hinblick auf ihre eigenen Probleme zusammenzuarbeiten.

Manchmal sind Leute bereit sich zu bewegen und drängen darauf, der Gewerkschaft beizutreten. Öfter jedoch erfordert es Zeit und Arbeit. Seid nicht entmutigt, wenn es beim ersten oder zweiten Mal nicht klappt. Lernt daraus und bewegt euch weiter. Und denkt daran: Selbst erfolglose Organisationsversuche bewirken gewöhnlich bessere Arbeitsbedingungen. Der Trick ist, zu zeigen, dass diese Verbesserungen nicht das Ergebnis davon sind, dass der Chef eines Morgens erwachte und sich entschied, von nun an nett zu sein, sondern dass sie die Antwort auf eure organisierten Bemühungen sind, bessere Bedingungen zu erreichen.

Der Aspekt der Produktion

Wir haben über verschiedene Mechanismen gesprochen, die eine Organisation zusammenhalten: Gewerkschaftsstruktur, Anerkennung usw. Aber eine Gewerkschaft steht und fällt mit der Fähigkeit, die Schwächen des Arbeitgebers auszunutzen. Zu jedem Zeitpunkt der Organisationskampagne müsst ihr nach Möglichkeiten Ausschau halten, den Chef wissen zu lassen, wie sehr er auf eine effiziente Belegschaft angewiesen ist, damit der Laden läuft. Ihr und eure KollegInnen seid jeden Tag im Betrieb, und ihr kontrolliert viele Aspekte der Arbeit. Der Arbeitsprozess selbst ist anfällig für Kontrolle und Störung durch die ArbeiterInnen, weil er nur dann effizient abläuft, wenn die ArbeiterInnen auf seine Anforderungen eingehen. Seht euch um. Findet heraus, wo die Engpässe in der Produktion sind, welche Prozesse am verwundbarsten sind, wie euer spezieller Arbeitsplatz mit anderen Arbeitsplätzen in Beziehung steht. Was ist die wahrscheinlichste Reaktion eures Chefs auf eine Arbeitsniederlegung oder -verlangsamung? Könnte er Arbeiten in andere Betriebe auslagern? Welche Kommunikations- und Transportverbindungen hat er – mit anderen Arbeitgebern oder mit Abnehmern? Wo gehen die Produkte hin? Wer sind die wichtigsten Lieferanten, besonders für wichtiges Material? Welche ist die günstigste Quelle für StreikbrecherInnen? An welchem Punkt des Produktionsprozesses würde eine Verlangsamung oder Arbeitsniederlegung am wirkungsvollsten sein? Die Broschüre „Leitfaden der Direkten Aktion“ (*Worker's Guide to Direct Action*), von der IWW herausgegeben, ist eine gute Ideenquelle.

Die meisten Arbeiten gehen mit einer Unmenge an Regeln und Richtlinien einher, die gewöhnlich ignoriert werden, weil im Falle ihrer Einhaltung nicht mehr viel Arbeit erledigt werden könnte. Vielleicht solltet ihr euch überlegen, euch gnadenlos an die Betriebsvorschriften und betreffenden gesetzlichen Verordnungen halten. KollegInnen im Dienstleistungssektor denken oft, dass sie mit Aktionsformen, die in der Produktion wirkungsvoll sind, die Kunden oft schwerer treffen, als den Boss. Ein Weg, dieses Problem zu umgehen, besteht darin, die Öffentlichkeit mit besseren oder billigeren Dienstleistungen zu versorgen – auf Kosten der Firma.

Dies sind einige der Fragen, die ihr euch während der Organisierungskampagne werdet stellen müssen. Es ist wichtig, dass sympathisierende KollegInnen aus dem ganzen Betrieb in diese Art von Diskussionen einbezogen werden, so dass ihr den gesamten Produktionsprozess verstehen und beeinflussen könnt. Eine solche Planung wird nicht nur die Betriebsgruppe effektiver machen, wenn es darum geht, direkte Forderungen durchzusetzen; diese Art der Planung wird auch das Vertrauen eurer KollegInnen in ihre Fähigkeit stärken, die Produktion ohne die Bosse weiterzuführen.

Widerstand für unsere Zukunft

Als die IWW-Mitglieder des Stephenson Colleges mitbekamen, dass die Geschäftsführung plante, 30 KollegInnen zu entlassen, antworteten sie mit einer Ein-Punkt-Kampagne. Während die offiziell anerkannten Gewerkschaften sich darauf vorbereiteten, sich zurückzulehnen und die Arbeitsplätze der Leute wegzuverhandeln, veröffentlichte die kleine IWW-Betriebsgruppe ein Flugblatt mit dem Titel: „Nicht eine Entlassung!“ und sammelten Unterschriften für eine Streikabstimmung, sollte irgendjemand entlassen werden. Als ca. zehn Prozent der Belegschaft die Liste unterschrieben hatten, gab die Verwaltung schnell nach und erklärte, dass es keine Entlassungen geben würde.

Dieser Sieg zeigt deutlich das Profil einer kleinen, wachsenden IWW-Betriebsgruppe und verdeutlicht die Möglichkeiten, wirkungsvoll Widerstand zu leisten, auch ohne Unterstützung durch die Mehrheit.

CONCLUSION

Die ArbeiterInnen gelangen in verstärktem Maße zu der Überzeugung, dass die AFL-CIO-Gewerkschaften nicht in der Lage sind, die weltweiten Angriffe der herrschenden Klasse auf die Arbeiterklasse abzuwehren. Verschiedene Strategien wurden als Alternative erprobt – Basisgruppen, Gewerkschaftsreform, politische Parteien, die Wahl neuer Funktionäre und die Reform der Arbeitsgesetzgebung. Während sie alle einen rebellischen Unterton besitzen, war keine dieser Bemühungen erfolgreich.

Die *Industrial Workers of the World* hat gezeigt, dass eine ArbeiterInnenbewegung, die durch die ArbeiterInnen selbst kontrolliert wird, direkte Verbesserungen durchsetzen und bedeutende Schritte hin zu einer Gesellschaftsveränderung machen kann. Unsere Erfahrung zeigt, dass starke und kämpferische Gewerkschaften in großen wie in kleinen Betrieben aufgebaut werden können und dass ArbeiterInnen sich über ethnische und nationale Grenzen hinweg vereinigen können. Wie die alten Wobblies sagten: „*Direct Action Get's the Goods.*“

Die IWW ist praktisch, demokratisch und auf der Höhe der Zeit. Während die AFL-CIO und ihre Organisationen sich mit Strukturen, Ideen und Taktiken des 19. Jahrhunderts beschäftigen, erkennt die IWW, dass Sozialpartnerschaft eine Sackgasse ist und dass die Unternehmer mit denen, die sie einstellen, genauso wenig gemeinsame Interessen haben wie andere Käufer und Verkäufer am Markt auch. Die Gewerkschaftsbewegung der IWW blickt in die Zukunft, aufbauend auf den Lehren der Vergangenheit.

Die Zeit ist gekommen, zu den bewährten und wahren Methoden des revolutionären Syndikalismus (*revolutionary industrial unionism*) zurückzukehren. Eine wachsende Zahl von ArbeiterInnen wendet sich der IWW zu, sowohl um ihren Chefs bessere Bedingungen abzurufen, als auch um eine bessere Zukunft für alle ArbeiterInnen aufzubauen. Ob die IWW an Deinem Arbeitsplatz und Deiner Branche Fuß fassen kann oder nicht, hängt von Dir und Deinen KollegInnen und dem Engagement ab, das ihr bereit seid, in den Aufbau der IWW zu investieren.

Dieses Handbuch will Dir helfen, damit anzufangen.



Age Discrimination in Employment Act

1967 beschlossene Verpflichtung für Arbeitgeber mit mindestens 20 ArbeitnehmerInnen, ältere ArbeiterInnen (>40 Jahre) bei Einstellung und Entlohnung nicht zu benachteiligen.

Americans with Disabilities Act

1990 erlassenes Verbot der Diskriminierung von Behinderten, sofern sie den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes gewachsen sind, in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten.

Authorization Cards

Mittels sogenannter *authorization cards* können Gewerkschaften ihre Unterstützung durch die Mehrheit der Beschäftigten eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen und so die Anerkennung als Verhandlungspartner erlangen. Durch Unterschrift bestätigen die Beschäftigten, dass sie die Gewerkschaft mit der Vertretung ihrer Interessen beauftragen. Faktisch können die Arbeitgeber aber dennoch auf einer NLRB-Wahl bestehen und so die Anerkennung weiter hinauszögern.

Alternative Dispute Resolutions (ADR)

Verfahren zur Schlichtung von Arbeitskonflikten.

boycotts, primary/secondary

Im US-amerikanischen Recht wird zwischen primären und sekundären (indirekten) Boykotten unterschieden. Ein primärer Boykott liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Gewerkschaft dazu aufruft, Dienste oder Produkte eines Unternehmens nicht zu kaufen; ein sekundärer Boykott schließt darüber hinaus ein, dass versucht wird, andere Unternehmen unter Druck zu setzen, mit dem boykottierten bzw. bestreikten Unternehmen ebenfalls keine Geschäfte zu betreiben. Erstere sind legal, wenn sie gewaltfrei verlaufen, letztere sind in den meisten Bundesstaaten illegal.

Civil Rights Act

1866 zum Schutz vor Rassendiskriminierung erlassen, 1964 auf andere Formen der Diskriminierung (Geschlecht, Nationalität, Hautfarbe, Religion) ausgeweitet. Nur für Unternehmen ab 15 Mitarbeitern bindend.

Equal Pay Act

1963 mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter bei der Entlohnung verabschiedet.

Fair Labor Standards Act (Wages and Hours Act)

Ein 1938 durch das Arbeitsministerium (U.S. Department of Labor) eingeführtes und seither mehrfach geändertes Gesetz, das die Überstundenbezahlung, Mindestlöhne, Beschränkungen für Kinderarbeit und die Datenaufbewahrungspflichten eines Arbeitgebers für alle Arbeitnehmer regelt, die unter den Schutz des

FLSA fallen. Die damals festgelegte Regelarbeitszeit von 40 Wochenstunden ist faktisch noch heute gültig, ab der 41. Stunde sind Überstundenzuschläge von 50 Prozent zu zahlen.

Ausgenommen vom FLSA ("Exempt Status") sind jedoch einige Berufsgruppen, wie z.B. Saisonarbeiter, Piloten und Eisenbahner, Staatsangestellte, Verkäufer, die hauptsächlich von Provision leben und Angestellte ab einer bestimmten Gehaltsebene oder in leitender Position.

Labor Law und Employment Law

Bei *Labor Law* handelt es sich um kodifiziertes Bundesrecht mit eigener Gerichtsbarkeit („National Labor Relation Board“), das die Beziehungen zwischen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern und Arbeitgebern regelt. Für das *Employment Law* (Individualarbeitsrecht) hingegen sind ordentliche Gerichte zuständig. Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers, die aus dem Arbeitsverhältnis resultieren, leiten sich aus der Rechtsprechung (Richterrecht, basierend auf allgemeinen Gesetzen) ab, und nicht aus einem eigenen Regelwerk.

Landrum-Griffin Act

Eigentlich *Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA)*. 1959 erlassenes Gesetz, das offiziell der Bekämpfung der Korruption und autokratischen Führungsmethoden in den US-amerikanischen Gewerkschaften diene. Mit ihm wurden faktisch die Teile des *Taft-Hartley-Gesetzes* noch verschärft. Es wurde der „Missbrauch von Gewerkschaftsfonds“ unter Strafe gestellt und *sekundäre Boykotts* verboten und Festlegungen zur gewerkschaftsinternen Demokratie getroffen. Außerdem wurden den einzelnen Bundesstaaten mehr Möglichkeiten der individuellen Regelung von Arbeitsrecht eingeräumt.

National Labor Relations Act (NLRA - Wagner Act)

1935 erlassenes Gesetz, das der Bundesregierung die Rolle als Schiedsrichter zwischen Unternehmen und Gewerkschaften zuweist. Das NLRA verbietet die Diskriminierung von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Begründung von Arbeitsverhältnissen sowie die Gründung von gelben Gewerkschaften (*company unions*) durch die Arbeitgeber selbst. Außerdem ist der Unternehmer dadurch verpflichtet, mit durch NLRB-Wahlen bestätigten Gewerkschaften zu verhandeln.

National Labor Relations Board (NLRB)

Eine 1935 geschaffene „unabhängige“ Bundesbehörde, die die Durchsetzung des *National Labor Relations Act* überwacht. Das NLRB ist für die Durchführung geheimer Wahlen zuständig, wenn eine Gewerkschaft einen Vertretungsanspruch für einen Betrieb oder eine Branche erhebt. Weiterhin soll die Behörde „unfaire“ Praktiken seitens der Arbeitgeber oder der Gewerkschaften verhindern

bzw. korrigieren. Sie dient als Schiedsgericht, welches Beschwerden durch Untersuchungen, informelle Vereinbarungen oder aber quasi-rechtliche Prozesse klärt. Das NLRB hat keine eigenen Erzwingungsmöglichkeiten seiner Beschlüsse, kann sie aber durch Anrufung des US-Berufungsgericht durchsetzen. Das NLRB kann nicht von sich selbst aus handeln, sondern nur durch Klagen seitens von Arbeitgebern, Arbeitnehmern oder Gewerkschaften. Die Mitglieder der Behörde werden vom US-Präsidenten ernannt. [www.nlr.gov]

National Lawyers Guild

Eine 1937 zur Unterstützung von Roosevelts *New Deal* gegründete kritische Anwaltsvereinigung, die sich zum Ziel gesetzt hat, der Durchsetzung von „Demokratie, ökonomischer und sozialer Gerechtigkeit“ zu dienen und Unterdrückung und Diskriminierungen aller Art vorzugehen. Die NLG unterstützt z.B. die Verteidigung Mumias, protestiert gegen die Behandlung der Gefangenen in Guantanamo oder organisiert Unterstützung für Obdachlose. [www.nlg.org]

National Recovery Act

Während der Großen Depression 1933 von der Roosevelt-Administration erlassenes Gesetz zur Wiederbelebung der Wirtschaft. Es wurden damit die Anti-Trust-Gesetze außer Kraft gesetzt, so dass Unternehmerverbände Preis- und Produktionsabsprachen tätigen konnten, und ein „Kodex für fairen Wettbewerb“ erlassen. Gleichzeitig wurde den ArbeiterInnen im Paragraph 7A formal das Recht auf gewerkschaftliche Organisation eingeräumt. 1935 lief das Gesetz aus, aber die meisten Regelungen wurden in nachfolgende Gesetze übernommen.

Occupational Safety and Health Act (OSHA)

Arbeitsschutzgesetz, das auch den Zugang zu Informationen bzgl. von Gefahrstoffen regelt und die Diskriminierung aufgrund der Inanspruchnahme dieser Rechte verbietet.

Right-to-Work Laws

Die auf dem *Taft-Hartley-Act* basierenden sogenannten „Recht auf Arbeit“-Gesetze sichern das Recht der Arbeitnehmer, für sich selbst zu ent-

scheiden, ob sie in eine Gewerkschaft eintreten oder sie finanziell unterstützen wollen. Damit wurden die sogenannten *closed shops*, d.h. Betriebe mit Mitgliedszwang in den Gewerkschaften, bzw. *union shops* verboten. Diese Gesetze sind aber nicht in allen Bundesstaaten erlassen worden.

shop, closed/union: Der „union shop“ ist ein Betrieb, in dem man nach einer gewissen Zeit der Gewerkschaft beitreten muss, andernfalls kann man wieder entlassen werden; während ein „closed shop“ nach offizieller Definition ein Betrieb ist, wo man nur eingestellt wird, wenn man einer Gewerkschaft angehört.

Taft Hartley Act

Das 1947 erlassene Taft-Hartley-Gesetz (eigentlich *Labor-Management Relations Act*, nach seinen Urhebern, den Senatoren Taft und Hartley benannt) diente der Bekämpfung der wachsenden Macht der Gewerkschaften und der Eindämmung der Nachkriegsstreikwelle. Mit ihm wurden zahlreiche pro-gewerkschaftliche Regelungen des *Wagner Act* wieder rückgängig gemacht. Das Gesetz stellte Gewerkschaften unter Vormundschaft des Staates. Sie müssen, um vom Staat anerkannt werden, ihr inneres Organisationsleben offen legen und genaue Richtlinien einhalten.

Weiterhin wurde mit dem Gesetz das Streikrecht eingeschränkt: Streiks müssen unter Androhung von Gefängnisstrafen 60 Tage vorab angekündigt werden. Streiks, die die „nationale Gesundheit und Sicherheit gefährden“ können durch Präsidentenerlass um weitere 80 Tage verschoben werden. Solidaritäts- und wilde Streiks wurden verboten, ebenso *closed shops*. Zudem müssen die Führer der Gewerkschaften, die ihre Vertretungsansprüche durch das NLRB bestätigt haben wollen, versichern, dass sie weder der KP angehören, noch diese bzw. jegliche gegen die Regierung gerichtete Bestrebungen unterstützen.

Worker Adjustment and Retraining Notification Act

(**WARN**) Ankündigungspflicht für Unternehmen ab 100 Beschäftigten bei geplanten Betriebsschließungen bzw. Massenentlassungen (mehr als 500 Mitarbeiter bzw. mehr als ein Drittel der Belegschaft) gegenüber staatlichen bzw. kommunalen Behörden 60 Tage im Voraus.

Artikel zur IWW (unvollständige Aufzählung)

„Wobblies im Aufwind - In Portland wenden sich immer mehr Arbeiter an die IWW“, *Direkte Aktion*, # 163, Mai 2004, im Internet unter: www.fau.org/fau_medien/da/DA_163/art_040425-094827;

„Union to go - die IWW kämpft bei Starbucks um bessere Bedingungen“, *Direkte Aktion*, # 165, September/Okttober 2004;

„Vorsicht, Wobbly am Steuer!...“ & Interview, *Direkte Aktion*, # 166, November/Dezember 2004;

„Genug gejammert ...! Seit dem letzten Jahr eilen die IWW von Erfolg zu Erfolg“, *Direkte Aktion*, # 168, März/April 2005;

„Hundert Jahre Fauchen - Geschichte der IWW zum 100jährigen Bestehen“, *Direkte Aktion*, # 169, Mai/Juni 2005.

Auch zu den Fahrern (DA, #166), „Troqueros in L.A. - Interview mit einem Aktivisten“, *Wildcat*, #73, Frühjahr 2005;

„Joe Hill, die IWW und revolutionäre Gegenkultur“, *Wildcat* #70, Sommer 2004 (<http://home.earthlink.net/~lrgoldner/joehillgerm.html>);

„Die IWW und die Organisation asiatischer ArbeiterInnen ...“, *Wildcat*, #27, Juli 1996 (www.wildcat-www.de/zirkular/27/z27iwwas.htm); außerdem 95-seitige Übersetzung (1984): „Das militante Proletariat“ (1911) vom Wobbly und IWW-Anwalt Austin Lewis im Internet unter www.wildcat-www.de/thekla/wobbly/lewis.pdf

„Wobbly Rebell“, *Schwarzer Faden*, #26/28, 1987/1988 (<http://projekte.free.de/schwarze-katze/texte/iww01.html>)