



LabourNet.de Germany



GEHEIMNISSE EINER ERFOLGREICHEN ORGANIZERIN

Alexandra Bradbury / Mark Brenner / Jane Slaughter

Übersetzt von: Yanira Wolf



schmetterling verlag

Original-Titel: Secrets of a Successful Organizer erschienen:
2016 im Selbstverlag bei Labor Notes, USA.



Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Schmetterling Verlag GmbH
Lindenspürstr. 38 b
70176 Stuttgart
www.schmetterling-verlag.de
Der Schmetterling Verlag ist Mitglied von aLiVe,
der assoziati on Linker Verlage

ISBN 3-89657-155-9
1. Auflage 2018
Alle Rechte vorbehalten
Printed in Bulgaria
Lektorat: Robert Kreuzsch
Satz und Reproduktionen: Schmetterling Verlag
Druck: Multiprint, Kostinbrod



James Leder

Auch wenn wir das Recht haben, uns gewerkschaftlich zu organisieren und zu Aktionen im Betrieb aufzurufen – es gibt Einschränkungen. Zum Beispiel kann man in Schwierigkeiten kommen, wenn man eine direkte Anordnung missachtet. Solange ihr nicht bereit seid, die Konsequenzen zu tragen, lasst die Aktion bleiben.

Stattdessen solltet ihr vielleicht erst einmal versuchen, mit dem Chef zu diskutieren, wenn das nächste Mal eine Ansage kommt. Wenn er sich nicht darauf einlässt, könnt ihr eure Taktik immer noch ändern.

«GewerkschaftlerInnen müssen militant, aber schlau sein», schreiben David Cohen und Judy Atkins. «Sie müssen die rechtlichen Spielräume und Graubereiche kennen und die Regeln dehnen können, ohne ihren Leuten Ärger einzuhandeln.»

Hier sind zwei Beispiele wie man (oder wie man nicht) in kollektive Aktionen geht.



GUTES BEISPIEL: KLO-SCHLANGEN SOLIDARITÄT

In einer Werkzeugfabrik kämpfte die Gewerkschaft gegen eingefrorene Löhne. Um das Unternehmen unter Druck zu setzen, produzierten die Mitglieder nur genau so viele Teile, wie vertraglich vorgesehen. Die meisten ArbeiterInnen hatten davor sehr viel mehr produziert (und dadurch mehr Geld verdient), jetzt aber produzierte das Unternehmen ein Drittel weniger.

Zur Mittagspause stellten sich fast 100 ArbeiterInnen in die Schlange vor der Toilette oder vor dem Telefon. (Es war vor dem Handy-Zeitalter.) Als die Pause endete, waren die Schlangen immer noch lang.

Wenn die Vorgesetzten einschritten, hatten alle eine Begründung parat, weshalb sie telefonieren (kranke Kinder, Notfall beim Ehegatten) oder auf Toilette müssten. Wenn sie eine direkte Anordnung erhielten, gingen sie höflich zurück an ihren Arbeitsplatz. Einige sind bald wieder zurück in die Schlange gegangen, mit einer anderen Erklärung.

WAS HABEN DIESE ARBEITERINNEN RICHTIG GEMACHT?

- Sie haben keine Abmahnung wegen Arbeitsverweigerung riskiert. Niemand hat den Chef beleidigt oder eine direkte Anordnung ignoriert.
- Auch wenn die Beteiligung nie bei 100 Prozent lag, war die Arbeiterschaft nicht gespalten.



SCHLECHTES BEISPIEL: DEN CHEF AUSPFEIFEN

Die ArbeiterInnen einer Fensterfabrik waren wütend wegen ständiger Schikane. Eines Tages marschierte die gesamte Produktionsbelegschaft ins Büro des Chefs. Sie piffte ihn aus und rief Sprechchöre.

Die Leute aus dem Sekretariat schauten ungläubig. Der Chef brüllte Anweisungen, aber auf Grund des Lärms hörte ihn niemand.

Die Mittagspause endete. Bald riefen die Vorgesetzten die ArbeiterInnen zurück an ihre Plätze, eine Person nach der anderen. Einige gingen. Andere blieben. Zehn Minuten später marschierten die verbliebenen zurück zur Arbeit.

Das Unternehmen feuerte zehn KollegInnen wegen Arbeitsverweigerung - diejenigen, die als letzte das Büro verlassen hatten. Die Gewerkschaft ging dagegen vor, was aber nur zu einer Schlichtung führte.

Bei diesem Termin verhielten sich der Vertreter der Gewerkschaft und ein Teil der Belegschaft feindselig gegenüber dem Unternehmen und sie zeigten, dass sie stolz auf ihre Aktion waren. Das kam nicht gut an. Es wurde festgehalten: ArbeiterInnen haben das Recht, während ihrer Pause zu protestieren.

Aber das schließt nicht das Recht ein, das Sekretariat von der Arbeit abgehalten, die Pausenzeit zu überschreiten und Anordnungen zu missachten. An der Kündigung von drei gewerkschaftlichen AnführerInnen wurde festgehalten - nämlich die als letzte das Büro verlassen hatten (und bei der Anhörung die größten Machos waren).



WAS HÄTTEN DIESE ARBEITERINNEN ANDERS MACHEN SOLLEN?

- nicht in einen Bereich hineinmarschieren, in dem sie andere von der Arbeit abhalten.
- direkte Anweisungen befolgen, zumindest irgendwann.
- ein Auge auf die Uhr haben und sicherstellen, dass alle zum Ende der Pause wieder an ihre Arbeitsplätze gehen.
- sich bewusst machen, mit wem sie in der Gerichtsverhandlung sprechen.



IHR WERDET ÖFTER VERLIEREN ALS GEWINNEN



Milwaukee Teachers' Education Association

Eine harte Realität des Organisierens ist, dass ihr sehr oft scheitern werdet. Ihr werdet öfter verlieren als gewinnen. Das heißt aber nicht zwangsläufig, dass ihr etwas falsch macht.

Lernt aus
jeder Nieder-
lage, soviel
ihr könnt.

Ihr werdet viele Sachen anpacken, aber nicht alle werden etwas in Bewegung setzen. Die Wahrheit ist sogar: Wenn nicht einige Dinge auch scheitern, dann habt ihr nicht genügend ausprobiert.

Man gewinnt ein Spiel nicht mit einem einzigen Torschuss. Es braucht Ausdauer und Beharrlichkeit. Selbst eine gut geplante Kampagne mit einem starken Thema, hervorragenden AnführerInnen und eskalierenden Aktionen endet oft in einer Niederlage. Schaut euch irgendeinen großen Sieg an und ihr werdet feststellen, dass ihm viele kleine-

re Niederlagen vorausgegangen sind. Ihr werdet solange verlieren, bis ihr gewinnt.

Kopf hoch. Lernt aus jeder Niederlage, soviel ihr könnt. Hal- tet euch die positiven Seiten vor Augen, wie zum Beispiel die neuen AktivistInnen und UnterstützerInnen, die ihr mobilisie- ren konntet. Bindet sie dauerhaft an euch und baut euch für den nächsten Versuch auf.

Seht jede Auseinandersetzung als Chance und haltet euch Samuel Becketts Ratschlag in Erinnerung: «Versuch's noch mal. Scheitere wieder. Scheitere besser.»



ERINNERT EUCH AN DIE GRUNDLAGEN



PASNAP

Während ihr euren Organisationsplan durchzieht, macht euch diese Prinzipien immer wieder bewusst.

FÜHRT EINS-ZU-EINS-GESPRÄCHE

Hört zu, was eure KollegInnen euch zu sagen haben. Teilt eure eigenen Ideen mit. Meckert oder lästert nicht – versucht, der Teil der Gruppe zu sein, der den Fokus auf Probleme lenkt, die lösbar sind.

SCHAFFT SELBSTBEWUSSTSEIN

Ihr oder eure Mitstreitenden mögen manchmal ängstlich oder hoffnungslos sein. Eine ruhige und selbstbewusste Einstellung hilft. erinnert daran, was passiert, wenn ihr nichts unternimmt. Helft anderen, auf ihre berechnigte Empörung zu bauen – und nicht bei ihrer Angst zu bleiben.

FORTDERT AUTORITÄTEN HERAUS

OrganizerInnen sollten die Chefs nicht dämonisieren, sondern den Leuten helfen, Autoritäten zu hinterfragen und für einander einzustehen. Findet heraus, wie man die Menschen an der Macht konfrontieren kann.

BINDET GUTE ANFÜHRERINNEN EIN

Haltet die Augen offen nach Leuten, die von anderen ganz selbstverständlich respektiert und geschätzt werden. Ermutigt diese Personen, Verantwortung und Führung zu übernehmen. Achtet auf die Fähigkeiten jeder einzelnen Person und auf Möglichkeiten, diese zu nutzen. Überlasst die Stimmung nicht den ewigen NörgelerInnen.

FINDET DIE GEMEINSAMEN PROBLEME UND HOFFUNGEN

Wir organisieren, um Menschen zusammenzubringen. Redet mit euren KollegInnen und hört zu, bis ihr ein Problem gefunden habt, was viele beschäftigt. Teilt anderen mit, was ihr seht und hört.

ORGANISIERT DEMOKRATISCH

Beteiligt jede Person, die bereits betroffen ist oder in Zukunft betroffen sein kann. Schaut über den Kreis eurer Freunde oder der euch ähnlichen Menschen hinaus. Bittet um Rückmeldungen und beteiligt so viele Menschen wie möglich an den Entscheidungen. Findet eine Aufgabe für jede Person.

LEGT KONKRETE ZIELE FEST

Legt eure Ziele genau fest. Sprecht darüber, wie ein Erfolg aussehen würde bzw. was erreicht werden soll. Teilt die Mehrheit diese Ziele?

BRINGT MENSCHEN IN BEWEGUNG

Selbst kleine gemeinsame Aktivitäten sind besser als nur zu reden. Aktionen fördern Bindung. Bringt eine Petition in Umlauf. Tragt Buttons. Entwickelt Pläne, die kleine Schritte vorsehen. Jeder Schritt sollte langsam aber sicher die Sichtbarkeit und Stärke der Gruppe steigern.

HALTET ZUSAMMEN

Wenn die Aktionen kollektiv sind, dann können nicht einzelne Personen angegriffen werden. Entwerft Aktivitäten, die Menschen zusammenbringen. Entsendet eine Gruppe, um mit dem/der ChefIn zu reden. Schreibt einen Brief, den alle unterschreiben.

KEINE ABKÜRZUNGEN

Widersteht dem Drang, alles alleine machen zu wollen – oder zum Beispiel eine E-Mail zu verschicken und dann davon auszugehen, dass nun alle informiert sind. Selbst wenn es euch am Anfang inef-



Alexandra Bradbury

fizient erscheint: Um die Sache langfristig zum Laufen zu bringen, müsst ihr so viele Menschen wie möglich einbeziehen.

HEIZT IHNEN EIN

Fangt mit kleinen Themen an, die erfolgversprechend sind. Das führt zu größerem Selbstbewusstsein und wird eure Mitstreitenden beflügeln, größere und riskantere Schritte zu nehmen.

WERTET REGELMÄSSIG AUS

Führt regelmäßig Eins-zu-eins-Gespräche und trifft euch in Gruppen. Prüft nach und bewertet, ob eure Ziele immer noch richtig und für alle klar sind. Denkt darüber nach, ob neue Pläne notwendig sind.

ORGANISIERT-SEIN IST ALLES

Ihr müsst nicht alles bis ins Kleinste durchplanen und festlegen, aber es ist wichtig, dass die Aufgaben erledigt werden. Wenn ihr eine Telefonkette habt, seid ihr auf dem richtigen Weg. Organisiert auch soziale Ereignisse.

DAS ZIEL KLAR VOR AUGEN

Tretet einen Schritt zurück und schaut euch das große Ganze an. Lasst euch von Misserfolgen nicht lange entmutigen. Macht euch bewusst, dass ihr Teil einer größeren Bewegung seid. Übergebt den Staffelstab an die nächste Generation.



Ladet euch diese Seite herunter:
www.organisieren-gewinnen.de

SUCHT EUCH EINE HOME BASE



Jim West, jimwestphoto.com

Es hat einen Grund, warum wir glauben sollen, dass wir isoliert und machtlos sind: Wir sind es gar nicht.

In den USA treffen sich alle zwei Jahre tausende von uns zur *Labor Notes Konferenz*. Wir kommen, um in Workshops unsere Fähigkeiten zu verbessern, um neue Leute kennenzulernen und um über Strategien zu sprechen. Aber am schönsten ist das Gefühl, das uns bei der Konferenz überkommt: das Gefühl, dass man nicht alleine ist.

Die Lehrerin Angelina Cruz formuliert es so: «Es gibt einen Grund, weshalb manche ein Interesse daran haben, dass wir uns isoliert und machtlos fühlen: Wir sind es nämlich gar nicht.»

Tatsächlich seid ihr Teil einer wachsenden Gemeinschaft von OrganizerInnen, denen es ernst damit ist, wieder Bewegung in die Gewerkschaftsbewegung zu bringen.

Die Konferenz ist eine großartige Möglichkeit, um ähnlich denkende Menschen aus deiner Branche oder Gewerkschaft zu finden – und es ist erhebend.

Für viele OrganizerInnen an der Basis ist «Labor Notes» der Rettungsanker und ein Zuhause.

Wenn ihr so weit gelesen habt, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass wir die selben Werte vertreten: Ihr glaubt daran, dass die Mitglieder die Gewerkschaft sind und dass sie am Steuer sitzen sollten. Ihr seid davon überzeugt, dass die Macht von der Basis aus nach oben aufgebaut werden sollte und wir da anfangen sollten, wo wir am stärksten sind: im Betrieb. Ihr kämpft dafür, dass sich der Arbeitsalltag der Mitglieder verbessert – aber ihr hört dort gewiss nicht auf. Ihr wollt Teil einer Gewerkschaftsbewegung sein, die die Welt verändern kann.

Willkommen zuhause! Ihr seid Teil der «QuerulantInnen-Fraktion» in der Gewerkschaftsbewegung – und «Labor Notes» gehört auch euch.

Zwischen den zweijährigen Konferenzen verschwindet diese bemerkenswerte Gemeinschaft nicht einfach. Besucht uns unter www.labornotes.org um dich mit uns zu vernetzen. Ihr könnt unserer wöchentlichen Email-Liste beitreten, weitere Bücher bestellen und das Labor Notes Magazin abonnieren. Außerdem könnt ihr euch zur «troublemaker school» anmelden, oder uns zu euch einladen. Wir geben auch Workshops und beraten euch bei euren Kampagnen.

Da die USA aber nicht gerade um die Ecke sind und nicht jedeR gut englisch spricht, liegt es an uns etwas vergleichbares im deutschsprachigen Raum aufzubauen. Wir von OKG wollen unseren Teil dazu beitragen.

Besucht uns unter www.organisieren-gewinnen.de



Annette Bernhardt (CC BY-SA 2) bit.ly/1LTJOG8

Ihr habt hier von tausenden Menschen gelesen, die sich zusammen mit ihren KollegInnen organisieren, um Macht über ihr Arbeitsleben zu gewinnen. Es ist nicht einfach. Unsere ArbeitgeberInnen – und zu häufig unsere gewählten gewerkschaftlichen VertreterInnen – halten uns seit Jahrzehnten zurück. Aber immerhin: Ein paar von uns haben es geschafft sich zu behaupten und bessere Bedingungen zu erkämpfen.

Es gibt viel, was wir von diesen Störenfrieden und Querulanten lernen können. Zunächst und am wichtigsten: Wenn sich normale Beschäftigte zusammentun, können sie ihre Arbeitgeber mit ihren eigenen Waffen schlagen.

Wenn ihr die alltägliche Arbeit einer Organizerin macht – mit den KollegInnen sprechen, Flyer verteilen, zu den Streikposten anderer Gewerkschaften gehen –, habt ihr das große Ganze und

wie ihr selbst da hineinpasst, vielleicht nicht im Blick. Ihr seid zu nah dran.

Wenn ihr aber einen Schritt zurücktretet, werdet ihr feststellen, dass unsere Bewegung auf Millionen kleiner Aktionen, wie der euren aufbaut. Wir alle helfen dabei, die Machtverhältnisse zu unseren Gunsten zu verschieben.

SANDKÖRNER

In Mexiko gibt es eine Redewendung: «Traigo mi granito de arena.» Es bedeutet: «Ich bringe mein kleines Sandkorn.» Wir alle tragen unser kleines Sandkorn zu dem Projekt bei, eine bessere Welt aufzubauen.

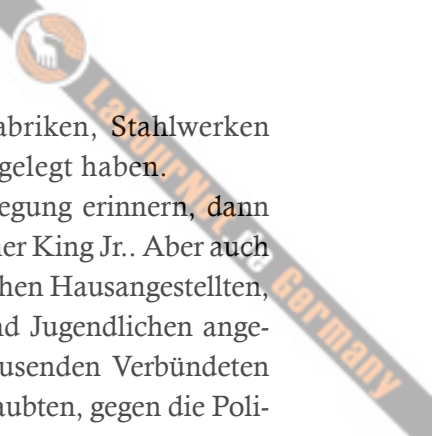
Das was ihr jeden Tag auf der Arbeit unternimmt – wenn ihr Gespräche anfangt oder eine Unterschriftenliste herumreicht oder einer Kollegin zeigt, dass es ist okay ist, sich gegen den Vorgesetzten zu stellen – das ist euer Beitrag.

Egal wie stark die Frustration ist, gebt nicht auf. Wir mögen sehr viel häufiger verlieren als wir gewinnen – aber manchmal verändern unsere Siege alles.

Und auch wenn die Geschichte erzählt wird, als bestünde sie nur aus individuellen Taten großer Männer – wir wissen, dass wenn die arbeitende Bevölkerung etwas gewinnt, dann ist es das Ergebnis von tausenden normaler Menschen, die sich zusammengetan haben mit dem Mut, ihr Sandkorn beizutragen.

GANZ NORMALE MENSCHEN

Anführer wie John L. Lewis wird häufig Anerkennung für ihre Siege in den 1930ern gezollt. Aber als Vorsitzender des Industriegewerkschaftsverbands wurde Lewis von den tausenden ArbeiterInnen angetrieben, die ihre Arbeitsplätze da-



durch riskiert haben, dass sie in Autofabriken, Stahlwerken und Woolworth-Läden die Arbeit niedergelegt haben.

Wenn wir uns an die Bürgerrechtsbewegung erinnern, dann denken wir an Rosa Parks und Martin Luther King Jr.. Aber auch sie wurden von tausenden afroamerikanischen Hausangestellten, FeldarbeiterInnen, FabrikarbeiterInnen und Jugendlichen angetrieben. Sie haben sich zusammen mit tausenden Verbündeten jeglicher Herkunft, die an Gerechtigkeit glaubten, gegen die Polizeihunde und Wasserwerfer gestellt.

Diese Bewegungen, und alle anderen Bewegungen, wurden durch all die Menschen ins Leben gerufen, die auf andere Personen zuzugingen und sagten: «Lasst uns etwas unternehmen.»

DIE ZEITEN KÖNNEN SICH SCHNELL ÄNDERN

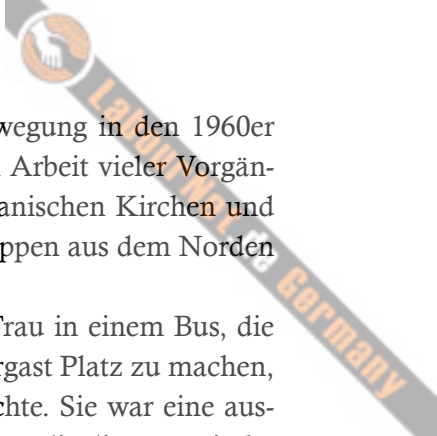
1937 waren über drei Millionen ArbeiterInnen Teil der Gewerkschaftsbewegung in den USA. Fast zwei Millionen traten damals in den Streik. Es schien, als ob sich die Dinge über Nacht änderten.

Aber solche Bewegungen entstehen nicht einfach so. Die Grundlage dafür wurde durch jahrelange, mühsame Vorarbeit erschaffen, von Person zu Person, die ihre Sandkörner brachten.

Dem gewerkschaftlichen Aufruhr in den 1930er Jahren waren Jahrzehnte von Organisationsarbeit vorausgegangen.

Aktivisten von den *Wobblies*, der *Farmer-Worker-Party* und der alten *American Federation of Labor* wirkten zusammen mit radikalen Immigranten und hauseigenen Sozialisten in den Betrieben. Sie erarbeiteten sich einen Ruf als vertrauenswürdige AnführerInnen.

Einige von ihnen brachten den Ball ins Rollen, mit Streiks und Organisationsarbeit. Andere nahmen den Funken auf, als die Bewegung auch ihre Fabriken erreichte, und führten die Belegschaften an.



Dasselbe trifft auf die Bürgerrechtsbewegung in den 1960er Jahren zu. Sie baute auf der langjährigen Arbeit vieler Vorgänger auf: die der NAACP, von afroamerikanischen Kirchen und einem Heer an zivilgesellschaftlichen Gruppen aus dem Norden wie aus dem Süden.

Rosa Parks war nicht nur eine müde Frau in einem Bus, die durch ihre Weigerung, einem weißen Fahrgast Platz zu machen, 1955 die Bürgerrechtsbewegung mitentfachte. Sie war eine ausgebildete Organizerin und Teil einer Gruppe, die die strategische Entscheidung getroffen hatte die diskriminierenden Segregations-Gesetze zu bekämpfen.

SEID BEREIT

Das ist der gemeinsame Nenner der Streikwelle der 1930er Jahre, der Bürgerrechtsbewegung in den 1960ern und auch der Occupy-Wall-Street-Bewegung von vor ein paar Jahren. Als sich die Gelegenheit bot, waren die OrganizerInnen bereit. Und sie zielten höher, als es für die meisten denkbar erschien.

Nichts stärkt eine Bewegung so sehr wie Siege. Als 1956 der Montgomery-Bus-Boycott erfolgreich war, verbreitete sich die Bürgerrechtsbewegung wie ein Lauffeuer. Wenn der Wind dreht, kann sich die kleine Kampagne, die wir heute anführen, morgen in eine machtvolle Bewegung entwickeln.

Die nächste Welle braucht Legionen von qualifizierten und weitsichtigen AktivistInnen. Bis dahin verbessern wir unser Können, indem wir uns in Auseinandersetzungen begeben, und hoffentlich auch ein paar gewinnen.

Es ist elementar, unsere KollegInnen davon zu überzeugen, dass wir einen gemeinsamen Gegner haben und dass wir uns gegenseitig den Rücken stärken müssen. Das ist der zentrale Punkt, der die Machtverhältnisse in der ganzen Gesellschaft verändern kann.

LANGSTRECKENLÄUFERINNEN

Dieses Buch handelt viel von Strategien und Taktiken. Diese garantieren natürlich keinen Sieg. Manchmal sind die ArbeitgeberInnen stärker als wir und gewinnen. Oder wir gewinnen eine Runde, aber es ist eben nur die erste Runde in einem sehr viel längeren Kampf.

Bewegungen brauchen LangstreckenläuferInnen. Wir müssen einen langen Atem haben.

Die AktivistInnen der Chicagoer Lehrkräfte-Gewerkschaft haben Jahre gebraucht, um ihre passive Gewerkschaft in die kämpferische Organisation zu verwandeln, die 2012 einen siegreichen Streik anführte. Und so elektrisierend der Streik auch war, es war nur ein Kapitel in einer sehr viel längeren Geschichte.

Im Jahr nach dem Streik schlug der Erzfeind der Gewerkschaft, der Chicagoer Bürgermeister Rahm Emanuel zurück. Er schloss fast 50 Schulen auf einmal, so viele wie in keiner anderen US-amerikanischen Stadt zuvor.

Während wir dies im Jahr 2016 schreiben, befindet sich die Gewerkschaft in ihrer nächsten Tarifikampagne. Sie muss Attacken auf die Pensionen der Lehrkräfte abwehren und sich auf den nächsten möglichen Streik vorbereiten.

Die Lehrkräfte und ihre Verbündeten in den Gemeinden und Stadtteilen fahren fort, uns mit mutigen Hungerstreiks und zivilem Ungehorsam zu beeindrucken

Die Menschen halten trotz all der Rückschläge stand, weil sie wissen, dass sie Teil von etwas Größerem sind. Der Folksänger Peter Seeger pflegte von einer riesigen Wippe zu sprechen. Auf einer Seite sitzen die Reichen und Mächtigen – fest am Boden. Auf die andere Seite legen Aktivisten Sand, einen Teelöffel nach dem anderen.

«Ihr werdet sehen, irgendwann wird die gesamte Wippe – schwupp – in die andere Richtung kippen», so Seeger. «Und die Leute werden sagen: ‚Oh, wie konnte das so schnell passieren?‘ Wir und all unsere kleinen Teelöffel.»