



**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**
NEW YORK OFFICE

KAMPF DEM NIEDRIGLOHN

Neun Stories von neuen Arbeitskämpfen in den Vereinigten Staaten

Von Sarah Jaffe

Inhaltsverzeichnis

Der Aufstand der Geringverdiener. Von den Herausgebern.....1

Kampf dem Niedriglohn

Neun Stories von neuen Arbeitskämpfen in den Vereinigten Staaten.....2

Von Sarah Jaffe

Der Kampf um 15 Dollar Mindestlohn: Streiks in der Fastfood-Industrie.....4

OUR Walmart: „Wir treten hier als Gruppe auf“.....6

Der Kampf der „Nationalen Gastarbeiter -Allianz“ gegen extreme Ausbeutung.....10

Erfolgsgeschichten: „Carwasheros“ und Angestellte in Lebensmittelläden.....12

Streiks der Taxi- und Uber-Fahrer.....15

Nicht auf der Speisekarte: 9/11 und das „Restaurant Opportunities Center“.....17

Gegen unseren Ausverkauf: „Retail Action Project.....20

Wen kümmert’s? Heimpflegekräfte nach dem Gerichtsurteil „Harris vs. Quinn“21

Die Grundlage jeder anderen Arbeit: Die „Nationale Allianz der Hausangestellten“.....24

Fazit: Die Zukunft der Arbeit.....26

Veröffentlicht von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Büro New York, März 2015

Herausgeber: Stefanie Ehmsen und Albert Scharenberg

Adresse: 275 Madison Avenue, Suite 2114, New York, NY 10016

E-Mail: info@rosalux-nyc.org; **Telefon:** +1 (917) 409-1040

Gefördert mit Mitteln des Auswärtigen Amts

Die Rosa-Luxemburg-Stiftung ist eine international tätige, progressive Non-Profit-Organisation für politische Bildung. In Zusammenarbeit mit vielen Organisationen rund um den Globus arbeitet sie für demokratische und soziale Partizipation, die Ermächtigung von benachteiligten Gruppen, Alternativen zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und für friedliche Konfliktlösungen.

Das New Yorker Büro erfüllt zwei Hauptaufgaben: sich mit Themen der Vereinten Nationen zu befassen und mit nordamerikanischen Linken in Hochschulen, Gewerkschaften, sozialen Bewegungen und der Politik zusammenzuarbeiten.

www.rosalux-nyc.org

Der Aufstand der Geringverdiener

Prekarität. Müssten wir ein Wort wählen, das den zurzeit wichtigsten Wirtschaftstrend in den Vereinigten Staaten beschreibt, wäre der Begriff „Prekarität“ ein Kandidat für den ersten Platz.

Dass die amerikanische Mittelklasse schrumpft, ist allgemein bekannt. Jüngste Umfragen zeigen, dass die Chancen, durch Leistung sozial aufzusteigen, nie schlechter standen als heute. Immer mehr Menschen arbeiten im Niedriglohnsektor, häufig unter prekären Bedingungen – ohne dauerhafte Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheitsversorgung und Aussicht auf Beförderung oder Ruhestand. Für viele kann sogar ein einziger Krankheitstag dazu führen, entlassen und durch jemanden ersetzt zu werden, der oder die ebenso verzweifelt eine Familie zu versorgen hat. Prekarität ist in unserem Arbeitsleben und persönlichen Umfeld mehr und mehr zur Norm geworden. Und angesichts steigender Ungleichheit und einer US-Regierung, die weitgehend den Forderungen der Unternehmer gehorcht und auf das Rezept der Sparpolitik schwört, scheinen die Aussichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer düster.

Doch während andere reden, haben Frauen und *people of color* – die noch immer am meisten unterschätzten und benachteiligten Niedrigverdiener – sich an die Spitze von neuen Bewegungen gestellt, die aktiv gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse ankämpfen. Diese landesweiten Bewegungen von Geringverdienern entwickeln originelle Strategien, Medien und Aktionen und gewinnen dabei die Unterstützung neuer und alter Verbündeter.

In dieser Studie analysiert die Journalistin Sarah Jaffe, die regelmäßig für die „Washington Post“, „The Atlantic“, „Guardian“, „The Nation“ und „In These Times“ schreibt, verschiedene, an Stärke gewinnende Bewegungen innerhalb des Niedriglohnsektors. Sie untersucht, welche Gemeinsamkeiten, Verbindungen und Überschneidungen es gibt zwischen Fast-Food-Streiks, dem Kampf für 15 Dollar Mindestlohn sowie den vielen Kampagnen von Einzelhandels- und Supermarktangestellten, Restaurantpersonal, Taxifahrern, Autowäschern, Hausangestellten, Pflegekräften und ausländischen Arbeitnehmern. Außerdem erforscht Jaffe die Hindernisse und Rückschläge dieser neuen Organisationsformen, damit wir lernen können, deren Erfolge zu erkennen und zu reproduzieren. Obwohl es noch einige Zeit dauern kann, bis diese Kampagnen Veränderungen in der Bundesgesetzgebung bewirken, haben sie bereits einen bedeutsamen Einfluss auf die kommunale Politik in vielen Teilen der USA – von Mindestloohnerhöhungen und bezahlten Krankheitstagen bis zu gesetzlich anerkannten Tarifverhandlungen und Zugeständnissen von Arbeitgebern infolge von Protesten.

Vielleicht noch wichtiger ist, dass die kraftvollen Arbeitskämpfe und neuen Bündnisse im Niedriglohnsektor den traditionellen Arbeitnehmerorganisationen und einem großen Teil der Linken in den Vereinigten Staaten neuen Antrieb geben – vor allem da die progressive Politik gegenwärtig allzu oft in der Defensive steht. Die Bewegung der Geringverdiener setzt alles daran, dass künftig der Sieg gegen die Prekarität und nicht deren Fortbestand der wichtigste Trend in der US-Wirtschaft sein wird.

Stefanie Ehmsen und Albert Scharenberg
Leiter des Büros New York, März 2015

Kampf dem Niedriglohn

Neun Stories von neuen Arbeitskämpfen in den Vereinigten Staaten

Von Sarah Jaffe

Es gilt heute als Tatsache, dass die „Mittelklasse“ schrumpft. Während die Superreichen immer reicher werden, stagniert das Einkommen der großen Mehrheit der US-Amerikaner. Unbefristete, gut bezahlte Vollzeitstellen werden zunehmend seltener. An ihre Stelle treten Beschäftigungen in der Dienstleistungsindustrie, die in der Regel Teilzeitjobs sind und kaum Zusatzleistungen wie etwa eine Krankenversicherung enthalten. Auch die Bezahlung dieser Stellen ist dürftig: Sie liegt bei 7,25 Dollar, dem gesetzlichen Mindestlohn, und in manchen Branchen mit Ausnahmeregelungen sogar darunter.

Die globale Finanzkrise hat einen Prozess beschleunigt, der in den späten 1970er Jahren begann. Sechzig Prozent aller zwischen 2008 und 2010 abgebauten Stellen waren durchschnittlich vergütete Jobs mit einem Stundenlohn zwischen 13,84 und 21,13 Dollar. Von den neuen Stellen, die im Zuge der wirtschaftlichen „Erholung“ geschaffen wurden, fielen allerdings nur 22 Prozent in diese Kategorie.¹ Die meisten neuen Beschäftigungsmöglichkeiten (58 Prozent) entstanden im Einzelhandel, in der Lebensmittelverarbeitung, Gastronomie und Heimpflege. All dies sind Branchen, deren Stundenlöhne zwischen 7,69 und 10,97 Dollar betragen. Gleichzeitig ist die Arbeitslosigkeit unvermindert hoch, was für die Beschäftigten im Niedriglohnsektor Lohnverhandlungen erschwert. „Jemand anders wartet nur auf deinen Job“, tönt es, und es stimmt: Im August 2014 kamen auf jeden neuen Job zwei Arbeitslose.²

Gegenwärtig liegt der Mindestlohn bei 7,25 Dollar, für Beschäftigte mit Ansprüchen auf Trinkgeld sogar bei mageren 2,13 Dollar. Zum letzten Mal erhöhte der US-Kongress 2007 und davor 1997 den gesetzlichen Mindestlohn. Inflationbereinigt ist die Kaufkraft des Mindestlohns heute geringer als zu Zeiten von Ronald Reagans Amtsantritt im Jahr 1981.³

Bei den Niedriglöhnen fangen die Probleme, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich konfrontiert sehen, aber erst an. Lohndiebstahl ist ein Massenphänomen, das vor allem Einwanderer ohne legales Aufenthaltsrecht betrifft. Viele von ihnen werden entweder unter- oder gar nicht bezahlt: Ihre Arbeitgeber lassen sie unbezahlte Mehrarbeit verrichten, reduzieren ihr Gehalt unrechtmäßig oder behalten ihren Lohn ein. Im Einzelhandel erstellen Computer die Arbeits- und Schichtpläne auf Grundlage der Verkaufsbilanzen des Vorjahres. Die Angestellten müssen dann zusehen, wie sie zu diesen Zeiten zu ihrem Arbeitsplatz gelangen und wer die Kinderbetreuung übernimmt. Sexuelle Belästigung gibt Arbeitnehmerinnen in der Gastronomie das Gefühl, sie seien Teil der Speisekarte.

So sehen die Jobs von heute aus. Wie mir Beschäftigte in Fastfood-Restaurants und beim Supermarktgiganten Walmart in den letzten zwei Jahren immer wieder berichteten, ist die einzige Alternative zu diesen miserablen Zuständen, sich zu organisieren und für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

1 National Employment Law Project: www.nelp.org.

2 Bureau of Labor Statistics: www.bls.gov.

3 Department of Labor: www.dol.gov.

Genau damit haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begonnen. In den letzten zwei Jahren ist die Bewegung der Beschäftigten in der Billiglohnindustrie massiv angewachsen. Gleichzeitig begreifen die herkömmlichen Gewerkschaften, dass dieser Sektor nicht einfach wieder verschwinden, sondern zunehmend zum Maßstab für die Arbeitsbedingungen in den USA des 21. Jahrhunderts wird. Die Dienstleistungsgewerkschaft *Service Employees International Union (SEIU)* hat deshalb Gelder in die Organisierung der Fastfood-Beschäftigten gesteckt und zusammen mit Basisorganisationen in Städten überall in den USA die Kampagne „Fight for \$15“ initiiert. Ziel der Kampagne ist es aufzuzeigen, dass Niedriglohnbeschäftigte keine Teenager sind, die ihr Taschengeld nach der Schule aufbessern. Vielmehr sind es überwiegend Erwachsene, die mit dem geringen Lohn all ihre Rechnungen begleichen müssen. Ebenso unterstützt jetzt die Gewerkschaft *United Food and Commercial Workers (UFCW)* nach jahrzehntelangen gescheiterten Versuchen, Beschäftigte bei Walmart zu organisieren, die außergewerkschaftliche Gruppierung *OUR Walmart*. Dieser ist es gelungen, Streiks bei der größten Supermarktkette des Landes zu organisieren.

Ein Wendepunkt für Arbeitnehmerbewegungen

Gewerkschaften haben zudem damit begonnen, *Workers Centers* (Arbeitnehmer-Zentren) wie das *Retail Action Project* und Partnerschaften mit Basisgruppen zu finanzieren. Damit wird es leichter, Angestellte ohne Papiere, die etwa bei kleinen Lebensmittelgeschäften oder Autowäschereien arbeiten, in bestehende Gewerkschaften als Mitglieder aufzunehmen. Investiert wird auch in Arbeitnehmer, die der nationalen oder staatlichen Gesetzeslage zufolge kein Recht auf eine organisierte Interessensvertretung und Tarifverhandlungen haben. So wurde beispielsweise ein Verfahren entwickelt, das Haushaltshilfen den rechtlichen

Status von Tarif- und Verhandlungspartnern verleiht. Gerade diese Beschäftigten sind an ihrem Arbeitsplatz, nämlich den Schlaf- oder Wohnzimmern älterer Menschen, zumeist extrem isoliert.

Organisationen wie die *National Domestic Workers Alliance* und das *Restaurant Opportunities Center* bewegen sich gezielt auf einzelne Beschäftigungsgruppen zu und setzen sich mit ihrer Lobbyarbeit für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Eine andere Organisation, die *National Guestworker Alliance (NGA)*, unterstützt streikende migrantische Beschäftigte mit befristeten Aufenthaltserlaubnissen. Sie beeinflusste auch den (zurzeit ruhenden) Kampf um die Einwanderungsreform maßgeblich.

Die Regierung in Washington wird die Probleme des Niedriglohnsektors wohl nicht in absehbarer Zukunft in Angriff nehmen. Dessen ungeachtet haben geringfügig Beschäftigte auf der lokalen Ebene bereits greifbare Erfolge erzielt. In der Stadt Seattle haben sie ihre Forderung nach 15 Dollar Stundenlohn durchgesetzt. In mehreren anderen Städten und Bundesstaaten haben Arbeitnehmer Auflagen und Vorschriften erzielt, die Firmen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichten.

Einfach ist die Situation dieser Bewegungen jedoch keineswegs. Sie haben Schwierigkeiten, ihre Errungenschaften zu verankern, und sie müssen sich auf lokaler und nationaler Ebene gegen Gerichtsurteile wehren. Beispielsweise hat der Oberste Gerichtshof der USA im Fall „Harris v. Quinn“ unlängst entschieden, dass häusliche Pflegekräfte nicht Beschäftigte sind wie jene im öffentlichen Dienst. Man stellte ihren rechtlichen Status in Frage, strich ihnen die Gelder und drohte ihnen mit Vergeltungsschritten.

Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitnehmerbewegungen in den Vereinigten Staaten

befinden sich an einem Wendepunkt. Dabei ist es für die Linke wichtig zu begreifen, was in diesen zahlreichen Bewegungen geschieht, wie sie sich überschneiden und miteinander verbinden. Es gilt, einerseits die Defizite und

Rückschläge dieser Bewegungen zu analysieren, andererseits aber auch, ihre oftmals nicht genug gewürdigten Siege anzuerkennen und daraus zu lernen, wie man weitere erringen kann.

Der Kampf um 15 Dollar Mindestlohn: Streiks in der Fastfood-Industrie

Die Niedriglohn-Bewegung, die in den Jahren nach der Finanzkrise am meisten Aufmerksamkeit erzielte, ist die Kampagne *Fight for \$15*. Mit Unterstützung der SEIU haben Fastfood- und andere Dienstleistungsangestellte eintägige Streiks, Proteste, Demonstrationen und Kampagnen organisiert und damit nicht nur die Debatte um Niedriglohnarbeit bestimmt, sondern in einigen Fällen sogar politisch etwas verändert.

Der erste Fastfood-Streik fand im November 2012 in New York statt. Zusammen mit der SEIU hatte die Organisation *New York Communities for Change* über mehrere Monate hinweg mehr als 40 Aktivist*innen zu Fastfood-Beschäftigten überall in der Stadt entsandt, um mit ihnen über ihre Arbeitsbedingungen zu diskutieren und bei der Selbstorganisation zu helfen. Am 29. November veranstalteten sie ihren ersten eintägigen Streik. Eine der Teilnehmerinnen, Saavedra Jantuh, die einen Sohn hat und bei einem Burger King in Manhattan arbeitet, sagte mir: „Ich mache das hier für meinen Sohn. Ich streike, damit wir als Familie unter einem Dach leben können.“

Von Anfang an forderten die Angestellten einen Stundenlohn von 15 Dollar und eine gewerkschaftliche Vertretung. Wiederhall fanden diese Forderungen in allen anderen Städten, auf die die Bewegung übergesprungen war. In Chicago kam es erstmalig im April 2013 zu Streiks. Angestellte der Bio-Supermarktkette Whole Foods und andere Beschäftigte im Einzelhandel be-

teiligten sich an den Demonstrationen. Es war jeweils eine lokale Basisorganisation, die mit Unterstützung der finanziellen und organisatorischen Ressourcen der SEIU den Boden für die Arbeitskämpfe bereitet hatte. Die nächsten Stationen der Proteste waren die Städte Washington, St. Louis, Detroit und Seattle. Im August 2013 fand ein landesweiter Streik statt. Nach Angaben der Organisatoren beteiligten sich Arbeitnehmer in fünfzig Städten an den Arbeitsniederlegungen. Kasseen Silver, Beschäftigte einer Burger King-Filiale in Manhattan, sagte mir:

Manchmal will ich einfach nur ein Gefühl der Wertschätzung erfahren. Ich will einen angemessenen Lohn für die Arbeit, die ich verrichte, und für die Verantwortung, die ich im Laden trage. Ich weiß, was ich wert bin, was meine Arbeit wert ist, und was ich für die Kunden tue.

In den verschiedenen Städten hieß die Kampagne anders – in New York zunächst „Fast Food Forward“, während sie in Chicago unter „Fight for \$15“ bekannt wurde. Schon früh hielt sich die SEIU eher im Hintergrund, obwohl die Streiks auch deshalb bekannt wurden, weil sie die Rolle der Gewerkschaft betonten. Gelegentlich kam es zu Spannungen zwischen der Gewerkschaft und ihren Partnerorganisationen – was nichts Ungewöhnliches ist, da die Gewerkschaften das Geld haben. In New York organisierten sich die Kampagnen-Organizer selbst und traten für eigene Lohnerhöhungen und bessere Arbeitsbedingungen ein.

Die Rolle, die die SEIU in der Bewegung spielt, wird mitunter kritisiert. Das rechtskonservative Argument lautet, der Gewerkschaft gehe es um nichts anders, als mehr zahlende Mitglieder zu gewinnen. Linke kritische Stimmen fragen dagegen, ob Fight for \$15 nicht eher ein gewerkschaftlicher PR-Feldzug ist, in dem die Arbeitnehmer nur eine untergeordnete Rolle spielen. Auf diese Kritikpunkte entgegnete Trish Kahle, die in Chicago bei Whole Foods arbeitet und in der Bewegung von Anfang an mitmachte:

Die SEIU unterstützte uns bei dieser Kampagne mit organisatorischen Ressourcen, gab uns Rechtsschutz, verschaffte uns Zugang zu Dienstleistungen, die wir sonst nicht in Anspruch hätten nehmen können. Sie stellte einen direkten Draht zur Gewerkschaftsbewegung und zu Community-Organisationen her. Ohne sie wäre das nicht gegangen. Bei allen wirklich existierenden Schwachstellen und Fehlern der SEIU – für ihre mutigen Kampagnen hat sie Hochachtung verdient. Mit der SEIU ist es anders als mit anderen Gewerkschaften, die sich entweder auf dem Rückzug befinden oder tot stellen, während ihnen gleichzeitig die Right-to-Work-Gesetze und andere gegen Gewerkschaften gerichtete Kampagnen um die Ohren fliegen.⁴

Ob die eintägigen Streiks nun eine PR-Maßnahme waren oder nicht, sie wurden von den großen Medien aufgegriffen. Zwischen diesen koordinierten, medienwirksamen Protesten fanden jedoch auch zahlreiche Aktionen abseits der Kameras statt: Im heißen Sommer 2013 legten die Angestellten in einem Dunkin Donuts in Chicago und in einem McDonald's in New York unabhängig von den Gewerkschaften die Arbeit nieder, als die Klimaanlage ausfiel. Vor Dunkin Donuts hieß es auf einem Plakat „America runs on Dunkin...but the AC doesn't!“ (Amerikas Strom sind unsere Doughnuts, aber unsere Klimaanlage funktioniert damit nicht). Jüngst protestierte eine Delegation McDonald's-Angestellter in Los Angeles lautstark vor der Tür des Filialleiters gegen unregelmäßige Lohnzahlungen – und es dauerte

keine Stunde, bis sie ihre Schecks und sogar eine Entschuldigung erhielten. Und nicht zuletzt schlossen sich auf den Straßen der Stadt Ferguson/Missouri viele Mitglieder der Fast-food-Kampagne „Show Me \$15“ den Protesten gegen die Erschießung Michael Browns an – darunter zahlreiche junge Schwarze.

Der Kampf um 15 Dollar Mindestlohn hat zweifellos die ersten großen politischen Auswirkungen gezeigt. Während der Mindestlohn landesweit weiterhin 7,25 Dollar beträgt, wurde Seattle die erste Stadt der Vereinigten Staaten, in der die Forderungen der Fastfood-Beschäftigten zum Gesetz wurden. Im Juni 2014 votierte der Stadtrat für die schrittweise Anhebung des Mindestlohns. Die Maßnahme ist der sozialistischen Stadträtin Kshama Sawant mitzuverdanken, die die 15-Dollar-Forderung in den Mittelpunkt ihres Wahlkampfes gestellt hatte. Als zweite Stadt beschloss San Francisco die Erhöhung des Mindestlohns. Die Maßnahme ging auf eine örtliche Volksabstimmung bei den Wahlen am 4. November 2014 zurück, in der über 75 Prozent der Wählerinnen und Wähler dafür stimmten.

Seit Beginn der Fastfood-Kampagne haben weitere Städte und Bundesstaaten ihre Mindestlöhne angehoben, selbst in solchen mit republikanischen Mehrheiten, in denen dies wegen erzkonservativer Stadträte und Parlamente zunächst unwahrscheinlich schien. Auch Präsident Obama erhöhte mit einer Verfügung den Mindestlohn für Beschäftigte in Firmen, die Aufträge der Bundesregierung erhalten haben, auf 10,10 Dollar. Vorausgegangen waren Streiks in Washington – an Fastfood-Arbeitsplätzen im Ronald-Reagan-Gebäude, im Pentagon, in den Smithsonian-Museen und im National Zoo.

Hindernisse der gewerkschaftlichen Organisierung

Die Umsetzung der Forderung nach einer gewerkschaftlichen Organisierung erweist sich dagegen als schwierig. Bis heute haben Ange-

⁴ Trish Kahle: Beyond Fast Food Strikes, in: „Jacobin Magazine“, www.jacobinmag.com, 22.10.2013.

stellte ihren Wunsch nach einer Betriebsgewerkschaft bis auf wenige Ausnahmen nicht durchsetzen können. Eine Ausnahme waren die Angestellten in den Smithsonian-Museen, deren Verträge mit der Regierung die Organisation erleichterten. Für diese Arbeitnehmer ist *UNITE HERE Local 23* die offiziell anerkannte Gewerkschaft.⁵

Für alle anderen Angestellten in der Fast-food-Industrie ist der Organisationsprozess über das *National Labor Relations Board* (NLRB) anscheinend unmöglich. Denn das Arbeitsrecht in den USA ist und bleibt höchst einseitig im Sinne der Arbeitgeber. Die Regeln des NLRB sind auf kleine Betriebe wie Fastfood-Restaurants kaum anzuwenden, da diese meist zu Franchise-Unternehmen gehören. Sie bezahlen Gebühren an ein größeres Unternehmen, damit sie deren Markennamen benutzen dürfen. Aufgrund dieser Struktur ist es nahezu unmöglich, einzelne Filialen gewerkschaftlich zu organisieren.

Angesichts dieser Hindernisse setzte die Fast-food-Kampagne bei den Mutterkonzernen an und übte Druck aus. Die Taktik war klassische Kampagnenpolitik: die ganz oben anprangern und den öffentlichen Druck für die Verbesserung der Lage der Beschäftigten aufbauen. Statt die Beschäftigten in einer einzelnen Filiale oder Firma zu organisieren, nahm sich die Kampagne *Fight for \$15* mehrere Großkonzerne gleichzeitig vor. Dahinter stand vermutlich das Ziel, zuerst eine Firma zu Zugeständnissen zu zwingen und dann den Druck auf andere Konzerne zu verstärken. Eine jüngste NLRB-Entscheidung

zeigte den Erfolg dieser Kampagnentaktik: McDonald's muss sich in seiner Eigenschaft als „gemeinsamer Arbeitgeber“ für 43 Verstöße gegen das Arbeitsrecht verantworten. Vor allem McDonald's wird mit dieser Kampagnentaktik öffentlich angeprangert. Der Konzern veröffentlichte auf seiner Webseite ein Monatsbudget für seine Angestellten, das zeigen sollte, wie sie mit ihrem Gehalt über die Runden kommen könnten. Dieses Budget machte ungewollt deutlich, dass die Löhne, die McDonald's zahlt, für den Lebensunterhalt viel zu niedrig sind. Aufgrund des darauf folgenden Drucks der Öffentlichkeit räumte die Firma auf ihrem Shareholder-Treffen ein, sie werde die Löhne erhöhen müssen.

Bei den jüngsten Streiks im September 2014 wurden fast 500 Fastfood-Beschäftigte wegen zivilen Ungehorsams festgenommen. Die Aktionen ereigneten sich nach Angaben der Sprecher der Kampagne *Fight for \$15* in 150 Städten in den gesamten Vereinigten Staaten. Ihnen schlossen sich zum ersten Mal auch Haushalts-hilfen sowie Pflege- und Reinigungskräfte an, die ihre eigenen Forderungen nach 15 Dollar Mindestlohn stellen.

Wie weit die SEIU die Fastfood-Kampagne vorantreiben wird, ist derzeit unklar. Fest steht allerdings: Während sich die Mitgliederzahlen der großen Gewerkschaften auf einem Rekordtief befinden, unterstützt die SEIU mit viel Geld und ihrem Ansehen eine Kampagne, die ihr auf absehbare Zeit kaum neue zahlende Mitglieder bringen wird. Diese Experimentierfreudigkeit hat die amerikanische Gewerkschaftsbewegung bitter nötig.

OUR Walmart: „Wir treten hier als Gruppe auf“

Keine andere Firma ist so sehr ein Symbol für die US-amerikanische Wirtschaft und deren

⁵ Julia Kann: *One-Day Strikes Yield Union in D.C.*, in: „Labor Notes“, 24.1.2014.

treibende Kraft in der Globalisierung wie die Supermarktkette Walmart. Umso erfreulicher ist es, dass sich genau dort kurzfristige Streiks großer Beliebtheit erfreuen.

Anders als Fastfood-Restaurants ist Walmart für die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsbewegung seit Jahrzehnten eine Zielscheibe, wenn auch lange ohne jeglichen Erfolg. Die antigewerkschaftliche Haltung der Geschäftsleitung wird im paternalistischen Unternehmensmotto „Wir sind doch alle eine Familie“ deutlich. Der Konzern zielt darauf ab, eine gewerkschaftliche Organisierung in den Filialen mit allen Mitteln zu unterbinden und ignoriert absichtlich und schonungslos das amerikanische Arbeitsrecht. Der Historiker Nelson Lichtenstein schreibt:

Walmart und die republikanische Partei gingen eine Symbiose ein, um das Lohnniveau und soziale Leistungen zurückzuschrauben, die seit dem New Deal bestehen. Gleichzeitig förderten sie eine protestantisch-evangelikale Sozialmoral, verdrängten die Gewerkschaften aus der Arbeitswelt und traten für die weltweite Expansion der wirtschaftlichen und kulturellen Macht der USA ein.⁶

Das Oberste Gericht Kanadas verurteilte Walmart im Juni 2014 wegen der Verletzung des Arbeitsrechts in der Provinz Quebec. Die Firma hatte eine Filiale, deren Angestellte für den Beitritt zur Gewerkschaft *United Food and Commercial Workers* (UFCW) gestimmt hatten, einfach geschlossen.⁷ Nachdem Metzger in einem Walmart-Supercenter in Palestine/Texas eine NLRB-Wahl gewonnen hatten, fasste die Firma den Beschluss, Metzgerei-Abteilungen in sämtlichen Supercenters auf Dauer zu schließen.⁸

Es überraschte daher viele, als Angestellte im Oktober 2012 in verschiedenen Walmart-Filialen in Los Angeles ihren ersten Streik abhielten. Sie waren zwar in keiner Filiale in der Mehrheit, doch ihr Protest entlarvte das Märchen der glücklichen Walmart-Mitarbeiter. Sie wurden von der UFCW unterstützt und nann-

ten sich *Organization United for Respect at Walmart* (OUR Walmart).

Streiks, die nur einen Tag dauern, sind eine Taktik der Fastfood- und weiterer Niedriglohn-Bewegungen. Sie funktionieren anders als herkömmliche Streiks, die einen bestimmten Betrieb so lange lahmlegen, bis möglichst viele Forderungen erfüllt sind. Ein-Tages-Streiks, an denen sich nur ein Teil der Beschäftigten beteiligt, bezwecken, den Geschäftsbetrieb in einer anderen Weise zu stören: Es gilt, den anderen Mitarbeitern zu zeigen, dass sie sich gegen den Chef wehren können. Die Streikenden hoffen, dass sie ihre Aktivitäten ausweiten können und Nachahmer finden werden. Die Unterstützung durch lokale Entscheidungsträger, Gewerkschafts-Organizer und kirchliche Gruppen garantiert den streikenden Arbeitnehmern Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, der über das geltende Arbeitsrecht hinausreicht. Die Unterstützer sind keine Gewerkschaft, nehmen jedoch eine ähnliche Rolle ein.

Wie erhofft fanden die ersten Walmart-Streiks Nachahmer. Nur wenige Tage nach dem Streikbeginn in Kalifornien weigerten sich Angestellte in zwölf Bundesstaaten, an ihre Arbeitsplätze zurückzukehren. Ihre Begründung lautete, es sei ein Protest gegen unlautere Arbeitspraktiken. Colby Harris, einer der ersten Streikposten, erklärte: „Sie sagen, uns gehe es nur darum, Aufmerksamkeit zu erzielen. Aber wenn wir die Anerkennung bekommen würden, die wir wirklich verdienen, würden wir nicht protestieren.“

Im Gegensatz zur Fastfood-Bewegung und früheren Versuchen der UFCW, Walmart-Beschäftigte gewerkschaftlich zu organisieren, betont OUR Walmart, dass es ihr nicht um die Gründung eines Betriebsrats gehe. Stattdessen bestrebe OUR Walmart, einzelne Angestellte oder Gruppen bei Problemen mit der Firma zu unterstützen. Nach jahrelangen erfolglosen Versuchen, bei Walmart über das

6 Nelson Lichtenstein: *The Retail Revolution: How Walmart Created a Brave New World of Business*, Metropolitan Books, 2010.

7 Bryce Covert: *Walmart Penalized for Closing Store Just After it Unionized*, in: thinkprogress.org, 30.6.2014.

8 Nelson Lichtenstein: *The Retail Revolution*, a.a.O.

NLRB-System etwas zu erreichen, schlug die Organisation OUR Walmart einen neuen Weg ein: Sie wollte dem Ansehen des Konzerns schaden und vertraute dabei auf die Tatsache, dass der Unmut unter Walmart-Beschäftigten im ganzen Land groß war. Zudem war der Konzern bereits in die Kritik geraten, da er die Schließung zahlreicher Kleinbetriebe und Geschäfte zu verantworten hat. OUR Walmart konnte daher auf eine breite Unterstützung hoffen.

Obwohl OUR Walmart keine Gewerkschaftskampagne ist, zeigte sie, dass Erfolge nur gemeinsam errungen werden können. Zu Beginn der Streiks wurden die Beschäftigten vom Leiter der Personalabteilung Walmarts eingeladen, sich mit ihren Sorgen und Probleme doch einzeln an ihn zu wenden. Die Arbeitnehmer entgegneten: „Wir sind hier nicht einzeln, sondern als Gruppe“. Der Satz war exemplarisch und wurde zu einem Symbol der Streikbewegung.

Ausbeutung im Namen von „christlichen Werten“

Beim Druck auf Walmart spielen religiöse, konfessionsübergreifende Gruppierungen eine wichtige Rolle. Es gibt vermutlich keine andere Firma in den USA, die sich selbst so stark auf christliche Werte beruft wie Walmart. Die Historikerin Bethany Moreton hat in ihrem Buch „To Serve God and Walmart“ herausgearbeitet, wie sich der Konzern christlicher Werte bedient, um die Loyalität seiner Angestellten zu wahren.⁹ Walmart propagiere seine kapitalistischen Wertvorstellungen auch an christlichen Fachschulen und Privatuniversitäten (um eine hundertprozentig loyale Unternehmensführung zu rekrutieren) und verbreite seine Ideologie weltweit.

⁹ Bethany Moreton: To Serve God and Wal-Mart: The Making of Christian Free Enterprise, Harvard University Press, 2010.

Die Kluft zwischen der Geschäftspraxis und den Moralpredigten der Firma blieb bei den Beschäftigten allerdings nicht unbemerkt. Einige langjährige Walmart-Beschäftigte beriefen sich selbst auf christliche Werte, um sich für ihre Kollegen einzusetzen und schließlich auch zu streiken. Eine dieser Angestellten ist Janet Sparks, die als alleinerziehende Mutter nicht nur unter den niedrigen Löhnen litt, sondern wie viele ihrer Kolleginnen auch unter der unberechenbaren Schichteinteilung. Walmart ist technologisch so weit fortgeschritten, dass Computer die „ideale“ Schichteinteilung berechnen. Die Grundlage dafür sind die Verkaufszahlen des Vorjahres an dem jeweiligen Tag. Nicht einkalkuliert werden dabei aber die Menschen, wie Sparks mir sagte. Diese Art der Schichteinteilung lässt beispielsweise außer Acht, dass es für eine alleinerziehende Mutter fast unmöglich ist, kurzfristig eine Kinderbetreuung zu finden, und dass viele Angestellte für ihren Lebensunterhalt auf zwei Jobs angewiesen sind.

Im Jahr 2010 machte eine umfangreiche Sammelklage gegen Walmart wegen der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz Schlagzeilen. Darauf konnte OUR Walmart aufbauen und im Jahr 2014 erstmals einen Streik organisieren, der sich spezifisch gegen die Diskriminierung von Frauen richtete. Als Gründe für ihren Streik nannten die „Walmart Moms“ unberechenbare Schichteinteilungen, die ungleiche Behandlung von Männern und Frauen, die schlechte Lage werdender Eltern sowie die nach wie vor niedrigen Stundenlöhne. Lashanda Myrick, die zwei Kinder hat, sagte mir: „Ich bringe meinen Kindern bei, für ihre Überzeugungen geradezustehen. Deshalb will ich vor ihnen jetzt nicht als Heuchlerin dastehen und trete für meine Überzeugungen ein.“

OUR Walmart organisierte wiederholt Aktivitäten am „Black Friday“, dem profitabelsten Verkaufstag des Jahres. Es ist der erste verkaufsoffene Tag nach dem Thanksgiving-Feiertag, den der Einzelhandel nutzt, um mit Rabatten

die Weihnachtskundschaft in die Läden zu locken. In den vergangenen beiden Jahren hielten Angestellte am „Black Friday“ Proteste ab. Dies ging bis hin zu Blockaden der Zufahrtstraßen zu Walmart-Filialen und zu zivilem Ungehorsam, der in Festnahmen endete.

Mit dem Ziel, die Unterstützung im ganzen Land auszubauen, verfolgen OUR Walmart und deren Partnerorganisation *Making Change at Walmart* eine innovative Internet-Strategie. Anhand dieser Strategie gewannen sie neue Unterstützer in entfernten Regionen des Landes. Laut Jamie Way, der für die Kampagne als Online-Organizer arbeitet, waren vor allem Versuche erfolgreich, die Kontaktaufnahme der Arbeitnehmer über Facebook zu erleichtern. Der Walmart-Angestellte Lucas Handy aus Fort Dodge/Iowa erfuhr beispielsweise über eine Facebook-Anzeige von OUR Walmart und beschloss, sich den Streiks anzuschließen. Heute betreibt er auf Facebook eine Seite für schwule, lesbische, bi- und transsexuelle Walmart-Angestellte und befasst sich mit deren Problemen am Arbeitsplatz.

Die Internet-Strategie von OUR Walmart hat die Organisation in gewisser Weise offener und zugänglicher gemacht als die Kampagne Fight for \$15 der Fastfood-Angestellten. Andererseits gibt es in taktischer Hinsicht große Ähnlichkeiten, etwa mit den eintägigen Streiks und mit der Einbeziehung eines lokalen Unterstützerkreises. Sie unterstützen die direkten Aktionen der Angestellten geschickt mit der oben genannten Anprangerungstaktik und mit Beschwerden vor dem NLRB. Darüber hinaus verwenden sowohl Fight for \$15 als auch OUR Walmart zunehmend Methoden zivilen Ungehorsams.

Ein großer Unterschied zwischen der Walmart-Kampagne und Fight for \$15 ist die Lieferkette bei Walmart. Denn die einzelnen Filialen des Konzerns hängen von Verkehrsknotenpunkten und LKW-Fahrern ab. In den Verteilerhallen wird die importierte Ware gelagert,

verpackt und an die Verkaufsstellen geschickt. Die LKW-Fahrer wiederum transportieren die Güter von Häfen zu den Verteilerhallen und von dort zu den Verkaufsstellen. Im Jahr 2012 erkämpften streikende Angestellte einer Verteilerhalle in Elwood/Illinois vollständige Lohnnachzahlungen und die Wiedereinstellung von Kollegen, denen wegen ihrer Organisationsversuche gekündigt worden war. Die Arbeitnehmer sind meist bei Zeitarbeitsfirmen und nicht direkt bei Walmart angestellt. Dennoch schätzte ein Angestellter den Schaden, den der Streik Walmart kostete, auf etwa 10 Mio. Dollar.¹⁰ Walmart wurde selbst wegen Arbeitsbedingungen in jenen Firmen bekämpft, die seine Waren produzieren: von Fabriken in Bangladesch bis zu Fischverpackungsbetrieben in Louisiana (mehr dazu im nächsten Kapitel).

Obwohl die Walmart-Angestellten zu solch koordinierten Streiks nicht in der Lage sind, können Streiks und andere Aktionen an und entlang der Lieferkette des Konzerns innerhalb kurzer Zeit zu ernsthaften Profiteinbußen führen. Der LKW-Fahrer Albert Dantes aus Savannah/Georgia erwähnt mir gegenüber: „Wenn wir nicht mehr arbeiten, dann wäre jedes Geschäft innerhalb von drei Tagen leer. Wir könnten jeden Walmart dichtmachen. Es gäbe keine Waren mehr.“

Auf absehbare Zeit wird die Kampagne weiter gegen die Walton-Familie und die Walmart-Geschäftsleitung mobil machen – etwa mit Sit-Ins und zivilem Ungehorsam vor der New Yorker Luxuswohnung der Erbin Alice Walton und vor der *Walton Family Foundation* in Washington D.C. Die Forderung nach einem Mindestlohn von 15 Dollar pro Stunde war Teil der Proteste. Die Demonstranten betonten, wie bescheiden ihre Forderungen angesichts des verschwenderischen Lebensstil derer sind, von denen sie ausgebeutet werden.

¹⁰ Alexandra Bradbury: Walmart Warehouse Strikers Return to Work with Full Back Pay, in: „Labor Notes“, 9.10.2012.

Der Kampf der „Nationalen Gastarbeiter-Allianz“ gegen extreme Ausbeutung

Als Walmarts Lieferkette bestreikt wurde, richteten die großen Medien ihre Aufmerksamkeit auf die National Guestworker Alliance. Denn 2012 trat auch eine Gruppe Angestellter, die für das Walmart-Tochterunternehmen Sam's Club tätig waren, in Streik. Es handelte sich um „Gastarbeiter“ aus dem mexikanischen Sinaloa, die seit Jahren im Bundesstaat Louisiana bei dem Unternehmen CJ Seafood Flusskrebse schälen und verpacken. Sie sind auf zeitlich begrenzte, von der US-Regierung erteilte H2-B-Arbeitsvisa angewiesen. Im Jahr 2012 hatten sich die Arbeitsbedingungen drastisch verschlechtert. Marta Uvalle, eine der Arbeitnehmerinnen, sagte damals zu mir:

Einige von uns arbeiten von 2 Uhr morgens bis 17 oder 18 Uhr abends ohne Überstundenzahlung. Außerdem verriegelten die Vorarbeiter die Türen. Sie machten sie nur für jeweils fünf Minuten Pause auf. Der Vorarbeiter drohte uns Schläge für den Fall an, dass wir zu viel Zeit auf der Toilette oder beim Mittagessen verbringen.

Nachdem das unabhängige *Worker Rights Consortium* den Betrieb in Augenschein genommen hatte, kam es zu dem Schluss, dass die Bedingungen bei CJ Seafood zu den schlechtesten gehörten, die es innerhalb und außerhalb der Vereinigten Staaten je zu Gesicht bekommen hatte.¹¹ Da ein H2-B-Gastarbeitervisum an einen spezifischen Arbeitsplatz gebunden ist, wohnten die Arbeitnehmer in diesem Fall in Bauwagen hinter dem Haus des Firmeneigentümers. Obwohl ihr Vorarbeiter sie bedrohte, beschwerten sie sich mit Hilfe der NGA direkt bei Walmart. „Die Tatsache, dass Walmart hinter dem Verhalten von CJ Seafood steht, wurde den Beschäftigten schnell klar“, sagte dazu der NGA-Vorsitzende Saket Soni.¹² Für eine solche

Unterstützung ist die NGA mittlerweile bekannt. Die Arbeitnehmer machten Schlagzeilen und setzten sich durch, indem sie statt einer kleinen Fischfabrik einen riesigen Konzern anprangerten: Walmart berief ein Treffen ein, um die Klagen der Angestellten anzuhören, und kündigte schließlich das Arbeitsverhältnis mit seinem Zulieferer CJ Seafood. Tatsächlich zogen sie Walmart in einem gewissen Sinne für die Arbeitsbedingungen bei seinem Zulieferer mit zur Verantwortung.

Gegründet nach dem Hurrikan Katrina in New Orleans

Die NGA wurde in New Orleans von dem *Workers Center for Racial Justice* gegründet, als nach dem Hurrikan „Katrina“ viele Gastarbeiter zu Aufräumarbeiten in die Stadt gekommen waren. Obwohl tausende einheimischer Arbeitskräfte, die ihre Jobs aufgrund des verheerenden Sturms verloren hatten, nach Arbeit suchten, stellten die Firmen Gastarbeiter ein. Oft handelte es sich bei diesen Firmen um Abriss- und Bauunternehmen, denen die US-Regierung lukrative Wiederaufbauverträge erteilt hatte. In etlichen Fällen erstattete die Regierung in Washington Hotels die Kosten für die Unterbringung obdachlos gewordener Bewohner von New Orleans. Aber in einem Fall, den Saket Soni beschrieb, wohnten darin in Wirklichkeit Gastarbeiter mit H2-B-Visa, die so niedrige Löhne erhielten, dass sich viele von ihnen nebenbei als Tagelöhner verdingen müssen: „Diese Arbeitnehmer empfanden ihr Gastarbeitervisum und ihren legalen Aufenthaltsstatus keinesfalls als befreiend, sondern als schwere Belastung, weil sie damit dem Unternehmer ausgeliefert waren.“

11 Josh Eidelson: Guest Workers as Bellwether, in: „Dis-sent“, Frühling 2013.

12 Sarah Jaffe und Michelle Chen: Belabored Podcast

#50: The Future of Work, with Saket Soni.

Gastarbeitervisa binden die Arbeitskräfte an einen spezifischen Unternehmer. Wenn er ihnen kündigt, können sie abgeschoben werden. Dies erschwert die Organisation. Obwohl sich diese Gastarbeiter im Gegensatz zu den Arbeitsimmigranten nicht dauerhaft niedergelassen haben, beruht ihr Einkommen (einen Großteil dessen sie oft an ihre Familien in ihren Herkunftsländern schicken) auf Jobs in den USA. Folglich verfügen die Unternehmer, die sie ins Land bringen, über ein Druckmittel gegen ihre Angestellten. Dennoch sind Gastarbeiterprogramme seit einem guten Jahrzehnt Teil der Debatte über die Einwanderungsreform in den USA. Unternehmen würden billige Arbeitskräfte gerne je nach Bedarf ins Land holen oder wieder nach Hause schicken. Gefragt werden die Gastarbeiter selbst nicht, sagt Soni:

Die USA haben kein Einwanderungsproblem. Vielmehr befinden sich die USA in einer wirtschaftlichen Situation, die die Arbeitgeber dazu veranlasst, jene Arbeitskräfte in der Niedriglohnikonomie anzustellen, die sie am meisten ausbeuten können.

Die Tatsache, dass die Gastarbeiter rechtmäßig in den Vereinigten Staaten arbeiten, garantiert ihnen keine Sicherheit.

Einen Monat bevor die Bewegung *Occupy Wall Street* im Herbst 2011 begann, besetzten Arbeitnehmer mit einem Sitzstreik die Hershey's-Schokoladenfabrik in Pennsylvania. Damit wurden Erinnerungen an die berühmten Sitzstreiks der 1930er Jahre wach. Die Hershey's-Beschäftigten waren über sogenannte J-1-Gastarbeitervisa beschäftigt, die als kulturelle Austauschprogramme firmierten. Dazu sagte der 20-jährige Student Zhao Huijiao, der internationale Beziehungen studiert, gegenüber der „New York Times“: „Einen Kulturaustausch gibt es nicht. Es heißt nichts anderes als ‚arbeiten, schneller arbeiten, arbeiten‘.“¹³

¹³ Julia Preston: Foreign Students in Work Visa Program Stage Walkout at Plant, in: „The New York Times“, 17.08.2011.

Studenten wie er hatten für ihre Visa Geld bezahlt. Aber was sie in den Vereinigten Staaten bekamen, waren knochenbrecherische Jobs bei Unternehmen, die sich Beschwerden gegenüber taub stellten. „In ihrer Heimat hatte ihnen jemand erzählt, dass sie die amerikanische Kultur kennenlernen würden“, sagte Soni dazu, „und sie lernten sie tatsächlich kennen“. Immerhin stießen die Hershey's-Angestellten auf breite Unterstützung bei den Einheimischen. Manche von ihnen blockierten während des Streiks sogar den Verkehr außerhalb der Firma. Eine Forderung der Gastarbeiter bestand darin, die lokalen Arbeitnehmer aus Pennsylvania wiedereinzustellen, wenn sie selbst in ihre Heimat zurückgekehrt seien.

„Selbstständige Auftragnehmer“

Das Netz der Unternehmer, die die Arbeitnehmerschaft voneinander isolieren, ist nicht nur für die Gastarbeiter ein Problem. Zunehmend arbeiten auch in den USA geborene Beschäftigte für Leiharbeitsfirmen und Subunternehmen. Sie werden dann „selbstständige Auftragnehmer“ und nicht Beschäftigte genannt. Unternehmer entziehen sich ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen, indem sie anderen die Schuld zuschieben. Auch stiften sie in der Arbeitnehmerschaft Verwirrung darüber, wer überhaupt der Chef und damit Ansprechpartner für Beschwerden ist. „Jene Arbeitskräfte bei CJ Seafood sind keine Ausnahme von der Regel mehr“, meint Soni, „sie sind eine extreme Auslegung der Regel“.

Die Nicht-Einhaltung von Gesetzen, die Arbeitnehmer schützen sollen, hat in den Vereinigten Staaten eine lange Geschichte. Landwirtschaftliche Arbeitskräfte und Hausangestellte, damals mehrheitlich Afroamerikaner, erhielten beispielsweise in den 1940er Jahren unter dem New Deal keinerlei gesetzlichen Arbeitsschutz. Mit der Zeit wurden die ungeschützten Arbeitsbedingungen auch auf andere Branchen aus-

gedehnt. Genau darauf setzt die Aufklärungsarbeit der NGA einen ihrer Schwerpunkte. Das leicht nachvollziehbare Argument lautet: Wenn wir uns nicht um die am meisten ausgebeuteten Arbeitnehmer kümmern, dann werden wir irgendwann unter denselben Bedingungen arbeiten müssen.

Wenn die NGA Großkonzerne wie Walmart, McDonald's und Hershey's anvisiert, dann bezweckt sie zweierlei: Zum einen ist es einfacher, mit einem berühmten Konzern in die Schlagzeilen zu kommen. Zum anderen ist es strategisch sinnvoll, statt im Dickicht von Subunternehmen gleich direkt „mit dem Zehntel des einen Prozent zu verhandeln“, um die profitträchtigsten Firmen und ihre ultrareichen Vorstände zur Rechenschaft zu ziehen.¹⁴ Mit dieser Strategie soll letztendlich über die extreme Ungleichheit aufgeklärt werden, an der sich eine wachsende Zahl US-Amerikaner stört.

Die republikanische Mehrheit im Kongress, die seit den Wahlen im November 2014 besteht, macht eine Einwanderungsreform bis zur nächsten Wahl 2016 undenkbar. Deshalb legt die NGA ihren Schwerpunkt gegenwärtig auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Gastarbeiter, die bereits im Land sind. Das US-Außenministerium hat das J-1-Visaprogramm zwar verbessert, das für die Arbeitnehmer von Hershey's wichtig war, doch ein erneuter Missbrauch ist nicht ausgeschlossen. Außerdem hat die NGA im Bündnis mit ande-

ren Organisationen Präsident Obama aufgefordert, mit Hilfe einer Präsidialverordnung die Rechte von Immigranten zu stärken.¹⁵ Im Sommer 2014 starteten die NGA und weitere Organisationen eine Kampagne gegen die Erstellung schwarzer Listen in der Meeresfrüchtebranche. Denn wer sich über harte Arbeitsbedingungen beschwert, dem wird nicht selten ein zukünftiger Gastarbeiter-Status versagt. Damit haben die Vorgesetzten ein weiteres Disziplinierungsmittel zur Hand. Die NGA hat die Unternehmer deshalb zur Unterzeichnung eines „Abkommen zur Verhinderung von Zwangsarbeit“ aufgefordert. Mit dieser Übereinkunft soll das Beschwerderecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet werden.

Die NGA arbeitet darüber hinaus an Bündnissen mit den Gewerkschaften *Iron Workers Union* und *UFCW*. Denn die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Gastarbeiter wirkt sich auch auf die Arbeitsbedingungen anderer Arbeitnehmer negativ aus. Es geht dabei um den Schutz der Gastarbeiter auf den Ölförderplattformen im Golf von Mexiko und in den Fabriken der Meeresfrüchtebranche. Ziel ist es, die Gastarbeiter und festangestellten Arbeitskräfte zugleich zu organisieren. Um die seit langem bestehenden Barrieren zwischen Gastarbeitern und einheimischen Arbeitskräften zu überwinden, hat die NGA ein Partner Netzwerk namens *New Worker Network* ins Leben gerufen.

Erfolgsgeschichten: „Carwasheros“ und Angestellte in Lebensmittelläden

In New York City waren Basis- und Bürgerinitiativen bereits lange vor Beginn der Kampagne

¹⁴ Sarah Jaffe und Michelle Chen: *Belabored Podcast #50*, a.a.O. Das „eine Prozent“ beruht auf dem Slogan von *Occupy Wall Street* „wir sind die 99 Prozent“.

Fight for \$15 und dem ersten Fastfood-Streik Partnerschaften mit Gewerkschaften eingegan-

¹⁵ Julia Preston: *State Department Revises Foreign Student Job Program After Abuse Complaints*, in: „*New York Times*“, 4.5.2012.

gen. Dies erfolgte im Rahmen der Organisierung von Arbeitsimmigranten, die in Autowaschanlagen und Lebensmittelgeschäften beschäftigt sind. Die Arbeitgeber waren meist kleine Betriebe und keine Großkonzerne, derer sich später Fight for \$15 und die Walmart-Beschäftigten annahmen. Oft waren die Eigentümer selbst Einwanderer. In vielerlei Hinsicht wurden diese Betriebe zu Versuchsfeldern für die Organisierungskampagnen, über die die Medien erst seit ein paar Jahren ausführlich berichten.

In Los Angeles gehörten Autowäschereien zu den Unternehmen mit den meisten Missbrauchs-Fällen. Ein Artikel in der „Los Angeles Times“ enthüllte beispielweise, dass

in den manuellen Autowäschereien zehntausende Menschen in Süd-Kalifornien Tag für Tag ihre Wagen aufhübschen lassen, in ihnen aber oft grundlegende Arbeits- und Immigrationsrechte auf schwerste Weise verletzen, ohne dass die Unternehmen davon Nachteile zu befürchten hätten.¹⁶

Migrantische Arbeitskräfte berichteten, sie würden statt Lohn nur Trinkgelder erhalten, weit weniger als den Mindestlohn verdienen und unter der ständigen Drohung des Chefs leben, er würde sie als Reaktion auf Beschwerden abschieben lassen. Sie mussten oft ohne Körperschutz mit ätzenden Chemikalien arbeiten. Das Labor Center der University of California in Los Angeles griff den Bericht auf und arbeitete mit der Gewerkschaft *United Steelworkers* und dem Dachverband AFL-CIO zusammen, die daraufhin eine Organisierungskampagne in den Autowaschbetrieben ankündigten.

Der erste Erfolg stellte sich 2011 mit der Gründung einer Betriebsgewerkschaft bei der Autowaschanlage *Bonus Car Wash* in Santa Monica ein.¹⁷ Im Jahr darauf gründeten die Angestellten in zwei weiteren Autowaschbetrieben Ge-

werkschaften. Diese Betriebsgewerkschaften schlossen sich den *United Steelworkers* an. Der AFL-CIO-Vorsitzende Richard Trumka nannte die Erfolge feierlich „historisch“.¹⁸ Bis Februar 2015 konnte die Kampagne in 27 Autowaschanlagen Betriebsgewerkschaften etablieren.

Die *United Steelworkers* stellten außerdem Geld für die Gründung des Arbeitnehmerzentrums *Community-Labor Environment Action Network* (CLEAN) zur Verfügung. In ihm arbeiten festangestellte Organizer, die Arbeitnehmer bei Arbeitsrechtsbeschwerden unterstützen, und es wird Unterricht in Englisch und anderen Fächern angeboten.

Die Organisierungskampagnen in den New Yorker Autowäschereien wurden ebenfalls von einer Gewerkschaft finanziell getragen. In diesem Fall handelte es sich um die *Retail, Wholesale and Department Store Union* (RWDSU). Die Kampagnenarbeit vor Ort übernahm in erster Linie ein Bündnis von Community-Gruppen, darunter *Make the Road New York* und *New York Communities for Change* (NYCC). Die Community-Gruppen brachten ihre Erfahrungen mit der Organisierung von Einwanderern und der Basisarbeit mit Schwarzen, Latinos und anderen *People of Color* ein. Die Gewerkschaften wiederum steuerten Gelder und ihre Erfahrungen in der betrieblichen Organisierung bei.

Wie Sozialwissenschaftler festgestellt haben, können diese Bündnisse brüchig werden. Wenn die Gewerkschaft die Finanzen regelt, dann erwartet oder fordert sie Resultate, die die Community-Organisation nicht unbedingt liefern kann. Schließlich sind US-Gewerkschaften, was Experimente bei der Organisierung angeht, seit langem äußerst zurückhaltend. Der Sozialwissenschaftler Ben Shapiro hat herausgefunden, dass die Organisierungsbemühungen weniger erfolgreich sind, wenn die Gewerk-

¹⁶ Sonia Nazario und Doug Smith: Workers getting soaked at Southland carwashes, in: „The Los Angeles Times“, 23.3.2008.

¹⁷ Sam Quinones: Carwash workers celebrate union contract, in: „The Los Angeles Times“, 26.10.2011.

¹⁸ Lila Shapiro: Car Wash Workers Unionize in Los Angeles, in: „The Huffington Post“, 23.2.2012.

schaft die Community-Partnerorganisation zu dominieren versucht. Positive Resultate ergeben sich dagegen eher, wenn beide auf Augenhöhe zusammenarbeiten und jede ihre eigenen Stärken in die Partnerschaft einbringt.¹⁹

Erfolgreich war auch eine Kampagne namens WASH (Workers Aligned for a Sustainable and Healthy New York). Die „Carwasheros“ gewannen in neun New Yorker Autowäschereien die Betriebswahlen, erkämpften Tarifverträge in sieben Betrieben und arbeiten zurzeit an weiteren Projekten dieser Art. Sie haben Millionen Dollar an Lohnnachzahlungen für unterbezahlte Arbeitnehmer erkämpft. In ihren Reihen befinden sich hoch motivierte Organizer. Sie sind in der Lage, Community-Unterstützung, geistliche Würdenträger und ihnen freundlich gewogene Politiker wie etwa den Brooklyner Stadtrat Brad Lander zur Teilnahme an Protesten zu bewegen. Die Kampagne drängt den New Yorker Stadtrat zur Verabschiedung des „Car Wash Accountability Act“. Er sieht wegen schlimmer Rechtsverletzungen die strenge Aufsicht über die Branche vor und verlangt den Besitzern der Autowaschbetriebe eine Bürgschaft in der Höhe von 300000 Dollar ab, um weiteren Missständen vorzubeugen.

Die Kampagne der Beschäftigten in Lebensmittelläden

Ähnlich wie die Kampagnen in den Autowaschanlagen entwickelte sich die Kampagne der Beschäftigten in Lebensmittelläden aus einer Partnerschaft zwischen der NYCC und der Betriebsgewerkschaft RWDSU/UFCW. Das Ziel bestand darin, mit Hilfe von Community-Organisation Tarifverträge erfolgreich abzuschließen. Die Kampagne beabsichtigt, den gesamten Geschäftszweig zu reformieren. Die anvisierten kleinen, unabhängigen Lebensmit-

telläden gehören oft Besitzern, die selbst vor längerer Zeit eingewandert sind und nun neue Arbeitsimmigranten an der Steuer vorbei unterm Tisch bezahlen.

Im Gegensatz zu den meisten US-Großstädten existieren in den Vierteln der New Yorker Außenbezirke noch viele unabhängige Lebensmittelläden, in denen neue Immigranten oft unter unsäglichen Bedingungen arbeiten. Von der NLRB anerkannt zu werden, ist schwierig, weil viele Arbeitnehmer ohne Aufenthaltserlaubnis im Land und deshalb von Abschiebung bedroht sind. In einigen Geschäften schlug die Leitung vor, den Lohn zu erhöhen, wenn im Gegenzug die Forderung nach gewerkschaftlicher Vertretung fallen gelassen würde. In anderen setzten die Inhaber als Reaktion plötzlich Wahlen für eine andere Gewerkschaft an, die sie als unternehmerfreundlicher einschätzten.

Wie bei den Fastfood-Streiks zeigten diese Kampagnen dann am meisten Wirkung, wenn sie in einer Branche vorgingen und dabei einen Unterstützerkreis als zusätzliches Druckmittel hinzuziehen konnten. So wurde beispielsweise Sonny Kim, der Besitzer des Golden-Farm-Supermarktes in Brooklyn, zum Nachgeben gezwungen. Immer wieder hatten Bewohner den Laden boykottiert, oft mit echten Streikposten, Musik und aufmunternden Reden örtlicher Politiker direkt vor dem Laden. Bei einer Protestveranstaltung verspottete Kim seine streikenden Angestellten. Brian Pickett, ein Bewohner des Viertels und Protestteilnehmer, schrieb darüber:

Viele von uns im Viertel sind wegen dieser Kampagne aus unseren Wohnungen auf die Straße gegangen. Wir haben langsam so etwas wie ein Gemeinschaftsgefühl entwickelt, das niemanden ausschließt und auf einem allgemeinen Gerechtigkeitsgefühl beruht. Wir sind Menschen vor Ort und agieren gemeinsam, um uns gegenseitig und alle hier vor Ort zu unterstützen.²⁰

¹⁹ Ben Shapiro: Organizing Immigrant Supermarket Workers in Brooklyn, in: Ruth Milkman und Ed Ott (Hg.): New Labor in New York: Precarious Workers and the Future of the Labor Movement, 2014.

²⁰ Brian Pickett: A Union Grows in Brooklyn, in: „The Independent“, 29.6.2012.

Nachdem die Kampagne ein Jahr lang Druck auf Golden Farm ausgeübt hatte, erhielten die Arbeitnehmer 2014 schließlich einen Tarifvertrag.

Weitere Kampagnentaktiken, die Unternehmer unter Druck setzen können, sind Sammelklagen gegen Lohndiebstahl und andere unlautere Beschäftigungspraktiken. Der Gang vor Gericht kann außerdem politischen Druck auf Stadträte und Politiker auf bundesstaatlicher

Ebene verstärken, sich für eine entsprechende Gesetzgebung zu engagieren. Dies betrifft vor allem die Autowaschbetriebe.

Die Erfolge in kleinen Betrieben ebneten den Weg für Kampagnen gegen größere Konzerne landesweit. Während sich kleine Unternehmen und Geschäfte oft gegen die Forderungen mit dem Argument sträubten, sie könnten sich höhere Löhne nicht leisten, zieht dieses Begründung bei großen Firmen wie McDonald's nicht.

Streiks der Taxi- und Uber-Fahrer

Kurze Zeit nach ihrer Gründung im Jahr 1998 trat die *New York Taxi Worker Alliance* (NYTWA) bereits in einen eintägigen Streik. Die neue Organisation stellte ihre Macht in einer Stadt unter Beweis, die wegen ihrer komplexen Verkehrsinfrastruktur auf Taxis angewiesen ist. Acht Millionen Menschen bewegen sich täglich auf ein paar Dutzend Quadratkilometern. Aufgrund ihres weitreichenden Einflusses zählt die NYTWA zu den wichtigsten neuen Arbeitnehmerorganisationen.

Die Taxifahrer-Organisation nimmt eine einzigartige Stellung ein, da sie wie ein unabhängiges neues Worker Center agiert und zugleich einer herkömmlichen Gewerkschaft ähnelt, wie der Redakteur Mischa Gaus der Zeitschrift „Labor Notes“ hervorhob.²¹ Die Macht, die sie mit einem Streik ausüben kann, stellte die NYTWA erneut im Jahr 2007 unter Beweis, als sich die Fahrer gegen GPS-Trackingsysteme in ihren Wagen wehrten. Die NYTWA kann deshalb selbstbewusst als ernst zu nehmender Verhandlungspartner gegenüber Vertretern der

Stadt auftreten. Und das, obwohl die Fahrer sogenannte „selbstständige Auftragnehmer“ sind und über kein Recht auf Kollektivverhandlungen verfügen.

Die Organisierung der Taxifahrer ist nur zu verstehen, wenn man die Bedeutung des Begriffs „selbstständige Auftragnehmer“ begreift. Wie in anderen Wirtschaftsbranchen (etwa dem Lastverkehr) erfolgte die neoliberale Umstrukturierung auch in der Taxibranche seit den späten 1970er Jahren. Die Fahrer wurden von Angestellten zu Selbstständigen, was ihnen mehr Betriebskosten aufbürdete. Heutzutage besitzen manche Fahrer ihr eigenes Taxi und die von der Stadt vergebene Lizenzplakette. Die meisten mieten ihr Taxi und die Plakette allerdings von einem Reparatur- und Gebrauchtwagenbetrieb, oder aber sie besitzen das Fahrzeug und mieten die Lizenzplakette von einem Zwischenhändler. Die Preise für die von der Stadt limitierten Plaketten sind in die Höhe geschossen, weil ihr Weiterverkauf nicht reguliert wird. Viele Fahrer befinden sich deshalb in einer ausweglosen Situation. Sie müssen für ihre eigenen Betriebskosten aufkommen, stehen aber auch bei ihrem Chef in der Pflicht, weil er sein Geld zurückverlangt.

²¹ Mischa Gaus: Not Waiting for Permission: The New York City Taxi Workers Alliance and Twenty-First Century Bargaining, in: Ruth Milkman und Ed Ott (Hg.): New Labor in New York, a.a.O.

Die städtische *Taxi and Limousine Commission* machte die Taxifahrer 1979 „selbstständig“. Interessanterweise kämpfte die NYTWA anfänglich gegen einen Gesetzesentwurf des Stadtrats, der die Fahrer wieder in ihren Angestelltenstatus zurückversetzt hätte. Sie argumentierte damals, den Fahrern läge viel an ihrer Unabhängigkeit. Die NYTWA vertritt nach wie vor nur 15 000 der insgesamt 50 000 New Yorker Taxifahrer. Das ist zwar keine Mehrheit, aber im Vergleich zu anderen Worker Centers ein größerer Prozentsatz an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

Da das Verkehrssystem New Yorks auf seine Taxis angewiesen ist, konnte die NYTWA mit der Stadt auf Augenhöhe verhandeln und ihr Zugeständnisse zugunsten der Fahrer abverlangen. Wie andere nicht-gewerkschaftliche Arbeitnehmerorganisationen erzwingen die Taxifahrer mittels Aktion eine Art Kollektivverhandlung. Gaus schreibt, dass sie „ihre Forderungen dem Staat unterbreiten, um Leistungen zu erhalten, die ihre Arbeitgeber ihnen nicht geben wollen oder nicht geben können.“ Darin eingeschlossen sind Fahrpreiserhöhungen, von denen die Fahrer mehr einstecken können als die Besitzer. Die jüngste Erhöhung von 2012 betrug 17 Prozent und war als Lohnerhöhung für die Fahrer gedacht.²²

Die NYTWA erhebt bei den Fahrern Mitgliedsgebühren. Das Geld wird für rechtlichen Beistand und für die Gesundheitsversorgung ausgegeben. Damit macht sich die Organisation im Gegensatz zu anderen Workers Centers vom Fundraising bei Stiftungen – die viele andere in diesem Bericht genannten Organisationen unterstützen – und Gewerkschaften weitgehend unabhängig. Die NYTWA muss deshalb nur vor ihren Mitgliedern Rechenschaft ablegen. Sie kann Streiks und andere Aktivitäten in die Wege leiten, vor denen pri-

vate Geldgeber abraten oder zurückscheuen würden.

Der Beitritt zu AFL-CIO

Obwohl die NYTWA keine Gewerkschaft ist, sprach ihr der Dachverband AFL-CIO im Jahr 2011 den Status einer „nicht-traditionellen Organisation“ zu und erkannte sie als Organizing-Institution an. Dieser seltene Schritt war das erste Eingeständnis der AFL-CIO, dass die gewerkschaftliche Organisierung von Arbeitnehmern durch das NLRB-Modell immer schwieriger wird und neue Ideen gebraucht werden. Davor hatte das *New York City Central Labor Council* im Jahr 2007 die NYTWA zum Beitritt zu bewegen versucht. Bhairavi Desai, die die in *National Taxi Workers Alliance* umbenannte Organisation leitet, hat einen Sitz im Exekutivrat der AFL-CIO.²³ Sie erklärte:

Wenn Gewerkschaft als Gruppe von Arbeitnehmern definiert wird, die zusammenhält, um bei der Arbeit die Würde zu bewahren und ihre Macht kollektiv zu entfalten, dann sind wir eine Gewerkschaft. Ein offizieller Tarifpartner können wir laut Arbeitsgesetz nicht sein. Denn als selbstständige Auftragnehmer haben wir dieses Recht nicht.

Bemerkenswerterweise leitet Desai als Frau eine Organisation, deren Mitgliedschaft zu 97 Prozent aus Männern besteht. In den neu gebildeten Arbeitnehmerorganisationen ist dies keine Ausnahme mehr, wie die Soziologin Ruth Milkman hervorhebt. Nicht selten leiten relativ junge, nicht-weiße Frauen diese Organisationen.

Die Taxifahrer sind wie viele andere von den Gewerkschaften ausgeschlossene Arbeitnehmer überwiegend Immigranten, die über die Arbeitskämpfe hinaus die strikten Einwanderungsgesetze zu spüren bekommen. Der

²² Matt Flegenheimer und Michael M. Grynbaum: Taxi Fares in New York to Rise by 17%, in: „The New York Times“, 12.7.2012.

²³ Laura Flanders: Bhairavi Desai of Taxi Workers Alliance Elected to AFL-CIO Executive Council, in: „The Nation“, 16.9.2013.

Kampf gegen rassistische Diskriminierung, von der in New York seit dem 11. September 2001 viele Immigranten aus Südasien und dem Nahen Osten betroffen sind, ist ein wichtiger Teil ihrer Aktivitäten.

Nicht immer sind die Fahrer erfolgreich. Im Jahr 2014 musste auf eine Entscheidung des Obersten Gerichts von New York hin der Krankenversicherungs fonds wieder aufgelöst werden, den die Fahrer 2012 erkämpft hatten.²⁴ Trotzdem übten sie weiter Druck auf den New Yorker Stadtrat aus und setzten dort im Oktober 2014 einen wichtigen Absatz im „Taxi Driver Protection Act“ durch. Seitdem muss in jedem New Yorker Straßen- und Bestelltaxi und in jedem für Gewerbe Zwecke vermieteten Fahrzeug ein Schild mit dem Hinweis angebracht werden, dass ein Übergriff auf den Fahrer mit bis zu 25 Jahren Gefängnis bestraft werden kann.²⁵

Diese Regelung schließt Fahrer mit ein, die für die auf Handy-Apps basierenden Dienstleistungsfirmen Uber und Lyft tätig sind. Darauf hatte die NYTWA bestanden. Diese Arbeitnehmer verdingen sich in der sogenannten *Sharing*

Economy (Teilhabe-Wirtschaft) und geben sich immer weniger mit den schlechten Arbeitsbedingungen zufrieden. Im Oktober 2014 fanden sich Uber-Fahrer zum ersten Mal zu einer gemeinsamen Aktion zusammen: In mindestens fünf Städten verweigerten sie die Arbeit, indem sie ihre Apps abschalteten, und protestierten damit gegen Lohnkürzungen und verschlechterte Arbeitsbedingungen.²⁶ Die Fahrer und ihre Unterstützer hielten eine Demonstration vor dem Firmensitz in Santa Monica ab. Die Proteste hatte die 2014 gegründete *California App-based Drivers Association* (CADA) mit Hilfe der Teamsters-Gewerkschaft organisiert. Bislang ist Uber auf die Forderungen der Fahrer nicht eingegangen.

Laut Desai arbeiten die Uber-Fahrer unter denselben Bedingungen wie die Taxifahrer (oft sind es dieselben Fahrer) und orientieren sich am selben Organisationsmodell. „Taxifahrer fielen wie die Uber-Fahrer kaum auf“, sagte sie, „das haben wir durchbrochen mit großen Straßenaktionen und Arbeitsniederlegungen. Dasselbe Modell wendet die Bewegung der Uber-Fahrer heute an.“²⁷

Nicht auf der Speisekarte: 9/11 und das „Restaurant Opportunities Center“

Das *Restaurant Opportunities Center* ist ein Ergebnis der Organisationsarbeit von Angestellten eines Restaurants, das sich ganz oben im World Trade Center befand, bevor es durch die Terroranschläge am 11. September 2001 zerstört wurde. *Windows of the World* war ein Luxusrestaurant, das sich seiner migrantischen Mitarbeiter rühmte. Als die Türme einstürzten, starben 73 von ihnen.²⁸

Die meisten Arbeitskräfte in der Gastronomie besitzen keine gewerkschaftliche Vertretung, doch die Mehrheit der Angestellten von *Windows of the World* waren Mitglieder in der betrieblichen Gewerkschaft *Local 100 der Hotel Employees and Restaurant Employees Union*. Die-

24 Michelle Chen: How New York's Taxi Drivers Lost Their Health Insurance Fund, in: „The Nation“ 28.4.14.

25 Dies.: Do You Realize How Dangerous It Is to Drive a Taxi?, in: „The Nation“, 24.10.2014.

26 Rebecca Burns: The Sharing Economy's „First Strike“: Uber Drivers Turn Off The App, in: „In These Times“, 22.10.2014.

27 Ebd.

28 Alexander Eichler: Former *Windows of the World* Employees Become Advocates for Fair Treatment of Service Workers, in: „The Huffington Post“, 9.9.2011.

se unterstützte den überlebenden Angestellten Fekak Mamdough, der heute arbeitslos ist, bei der Mitgründung des Restaurant Opportunities Center of New York (ROC-NY). Die zweite Mitgründerin ist Saru Jayaraman. Sie leitet heute die Organisation *ROC United*, eine eigene, landesweit agierende Organisation.

ROC-NY will die Gastronomie mit einer dreifachen Strategie reformieren. Die Organisation wehrt sich gegen unterdrückerische Restaurantbesitzer. Außerdem kombiniert sie die Organisation von Arbeitnehmern innerhalb der Restaurants mit Aktivitäten, die auf problematische Beschäftigungspraktiken aufmerksam machen sollen. Dazu kommen Rechtsklagen wegen Lohndiebstahls sowie sexistischer und rassistischer Diskriminierung. ROC-NY fördert und arbeitet mit Unternehmen zusammen, die sich bei ihren Gästen großer Beliebtheit erfreuen und zugleich als vorbildlich gelten, etwa weil sie ihren Angestellten angemessene Löhne zahlen und bezahlte Krankheitsstage bieten. Darüber hinaus tritt die Organisation für einen generellen Kurswechsel in der Gastronomie ein, der für die Beschäftigten in diesem Sektor und Niedriglöhner allgemein grundlegende Veränderungen nach sich ziehen würde.

Das ROC-NY rühmt sich seiner Mitgliederzahl von gut 5500 Restaurantangestellten,²⁹ obwohl in New York mehr als 200 000 Menschen in der Gastronomie arbeiten. In Bündnissen mit anderen Arbeitnehmer- und Community-Organisationen entwickelt ROC-NY Kampagnen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und gegen die weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegenden Löhne der Bedienungen, die von Trinkgeldern leben müssen. Es bietet außerdem Jobtrainings an, besonders für Angestellte, die innerhalb eines gastronomischen Betriebs Karriere machen wollen, aber immer wieder Neuangestellten Platz machen müssen. Schließlich finden po-

litische Fortbildungskurse zu den Themen sexistische und rassistische Diskriminierung und Belästigung statt. Denn die Restaurants sind oft nach Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht segregiert. Schwarze und Latinos bekommen meist die Jobs in den Hinterzimmern oder Küchen, während weiße, männliche Arbeitskräfte die am besten bezahlten Stellen erhalten.

Eine zurzeit laufende Kampagne verdeutlicht, wie ROC mit einem branchenübergreifenden Ansatz die miserablen Arbeitsbedingungen in Restaurants zum Thema macht. Mit Demonstrationen, die sie „Nicht auf der Speisekarte“ nannte, verknüpfte die Organisation sexuelle Belästigung durch Gäste mit dem Thema Trinkgeld und Mindestlohn. Hervorgehoben wurde dabei, dass eine weibliche Bedienung, die von Trinkgeldern ihren Lebensunterhalt bestreiten muss, „gezwungen ist, alles zu erdulden, was der Gast einem antut, wie er einen anfasst, behandelt und mit einem redet. Denn der Kunde hat immer Recht, weil er den Lohn zahlt, nicht der Arbeitgeber“, sagte Saru Jayaraman.³⁰ Über ein Drittel aller Klagen wegen sexueller Belästigung werden gegenüber der *Equal Employment Opportunity Commission* von Frauen vorgebracht, die in der Gastronomie arbeiten.³¹

Die landesweite Kampagne

Nach ihrer erfolgreichen Arbeit in New York gründeten Jayaraman und Mamdough ROC-United, das einzelnen ROCs in Städten wie New Orleans, Miami, Boston und Philadelphia als nationaler Dachverband dient. Diese lokalen ROCs haben Versammlungen am Arbeitsplatz und Unterstützerkampagnen ins Leben geru-

²⁹ ROC-NY: Our History, www.rocny.org.

³⁰ Jana Kasperkevic: „I’m not on the menu’: Restaurant workers speak out against harassment, in: „The Guardian“, 15.10.2014.

³¹ Saru Jayaraman: Tipped Over the Edge: Women in the U.S. Restaurant Industry, in: „The Shriver Report“, 16.1.2014.

fen. Dazu gehörten auch ein paar Streiks, etwa bei dem Restaurant Fat Salmon Sushi in Philadelphia.

In ihrem Buch „Behind the Kitchen Door“ rief Jayaraman die Besucher von Restaurants dazu auf, die Arbeitsbedingungen der Bedienten und Köche genauso zu beachten wie das Steak oder den Tomatensalat auf ihrem Speiseteller.³² Ebenso animierte sie Gäste, sich nach den Löhnen zu erkundigen und die Restaurantmanager wissen zu lassen, dass die Arbeitsbedingungen in einem Restaurant die Überlegung, wo man essen gehen wolle, mit beeinflussten. Das Eingreifen von Gästen kann in Kombination mit den Aktivitäten der Arbeitnehmer sehr hilfreich sein. Es hat dazu beigetragen, dass ROC beispielsweise den berühmten Fernsehkoch Mario Batali zur Teilnahme am *New York City Restaurant Industry Roundtable* bewegen konnte. In diesen Gesprächsrunden treffen sich Unternehmer, Arbeitnehmer und Verbraucher, um die Arbeits- und Geschäftsbedingungen in der Branche zu verbessern.

Diese Art von Aktivismus hat allerdings Grenzen. Denn während Gewerkschaften Mitgliedsbeiträge eintreiben können, sind viele nicht-gewerkschaftliche Arbeitnehmerorganisationen wie das ROC auf Gelder angewiesen, die von Stiftungen und reichen Spendern kommen. Diese müssen vom *Organizing* ebenso überzeugt werden wie die Niedriglöhner. Die Arbeit einer Organisation kann deshalb in Schräglage geraten, etwa wenn die Arbeitnehmer nicht selbst die Initiative ergreifen, sondern andere für ihre Interessen eintreten.

Trotzdem scheut das ROC keine Konfrontationstaktik. Es hat damit einige große Gegner gegen sich aufgebracht. Ein bekannter Unternehmer-Lobbyist betreibt sogar eine Websei-

te, auf der er das ROC „entlarvt“.³³ Das ROC ist dabei nicht frei von internen Widersprüchen. Als Jayaraman und Mamdouh ROC-NY verließen, um ROC-United zu gründen, sollte es relativ unabhängigen örtlichen Gruppen als Dachverband dienen. Aber in jüngster Zeit zentralisiert ROC-United seine Aktivitäten, wogegen ROC-NY sich sträubt. Statt ROC-United beizutreten, ist die New Yorker Organisation deshalb unabhängig geblieben. Auf ihrer Webseite erklärten die ROC-NY-Vorstandmitglieder diese Entscheidung: „Wir sind der Überzeugung, dass örtliche Basis- und Mitgliederorganisationen, die die Angelegenheiten selbst betreiben, erhalten bleiben müssen.“³⁴

Trotz der Spaltung, die zwischen ihnen besteht, machen beide Organisationen weiter. Im Frühjahr 2014 hielt ROC-NY seine erste „High Road Restaurant Week“ ab, um auf Restaurants mit guten Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen und gleichzeitig Kundenschaft anzulocken. An von ROC-NY organisierten Veranstaltungen, die die Probleme der Gastronomie-Beschäftigten thematisierten, nahmen New Yorker Politiker und Vertreter der New York City Restaurant Industry Roundtable teil.

ROC-NY und ROC-United veröffentlichen weiterhin Berichte, üben Druck auf die Gastronomiebranche aus und setzen sich für Gesetzesreformen ein. Die weiter bestehenden Spannungen innerhalb der Organisation spiegeln dabei offene Fragen wider, die auch in den Arbeitnehmer-Zentren und anderen nicht-gewerkschaftlichen Arbeitnehmerorganisationen und selbst in den großen Gewerkschaften auftreten.

32 Saru Jayaraman: *Behind the Kitchen Door*, ILR Press, 2014.

33 Steven Greenhouse: *Advocates for Workers Raise the Ire of Business*, in: „The New York Times“, 16.1.2014.

34 ROC-NY: *A Letter from the ROC-NY Board of Directors*, www.rocny.org.

Gegen unseren Ausverkauf: „Retail Action Project“

Neben der Nahrungsmittelindustrie und der Hauspflegebranche gehört der Einzelhandel zu den Bereichen, in denen es bis 2022 den größten Zuwachs an Arbeitsplätzen geben wird.³⁵ Allein in New York gibt es im Einzelhandel 300 000 Beschäftigte. Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt nur etwas über 13 Dollar.³⁶

Angestellte im Einzelhandel arbeiten meist unter ähnlich desolaten Bedingungen wie die Fastfood-Angestellten: ein unzuverlässiges Schichtsystem, niedrige Löhne, keine Sozialleistungen und der Druck, kurzfristige Übergangsjobs anzunehmen. Vollzeit-Arbeitsstellen mit guten Löhnen und Aufstiegsmöglichkeiten sind mittlerweile die Ausnahme. Nur noch wenige dieser Arbeitnehmer sind Gewerkschaftsmitglieder.

Das im Jahr 2005 ins Leben gerufene *Retail Action Project* (RAP) ist ein unabhängiges Worker Center. Die Gewerkschaft RWDSU und die Community-Organisation *Good Old Lower East Side* unterstützen es. RAP konfrontiert nicht ein Einzelhandelsgeschäft nach dem anderen, sondern konzentriert sich auf die Probleme der Arbeitnehmer in dieser Branche insgesamt.

Das Projekt begann im New Yorker Viertel SoHo, das voller Einzelhandelsgeschäfte ist. Bei der Nachbarschaftsarbeit fanden die Organizer heraus, dass die Arbeitnehmer in den Bekleidungsgeschäften der Kette Yellow Rat Bastard weniger als den Mindestlohn erhielten, und dass vor allem die migrantischen Lagerhallenarbeiter Misshandlungen ausgesetzt waren.³⁷ RAP erhob zunächst wegen der Verstöße gegen die Lohn- und Arbeitszeitgesetze

Klage. Demonstrationen und Streikposten begleiteten die Klage, bis der Besitzer etwas bis dahin Udenkbares machte: Er bot den Arbeitnehmern die Anerkennung des „card check“ an. Damit konnten sie sich anstelle eines aufwändigen Umwegs über eine NLRB-Wahl direkt der Gewerkschaft RWDSU anschließen – vorausgesetzt, eine Mehrzahl von ihnen würde die gewerkschaftliche Mitgliedschaft schriftlich beantragen.

Die Kampagne war erfolgreich. Dennoch wurde RAP schnell klar, dass eine schrittweise Verbesserung der Arbeitsbedingungen von einem Betrieb zum nächsten auf große Hindernisse stoßen würde. Deshalb orientierte die Organisation strategisch auf die Thematisierung der Arbeitsbedingungen in der gesamten Einzelhandelsindustrie. Dieses Modell einer berufsorientierten Gewerkschaftspolitik ist Außenstehenden eher aus dem Baugewerbe vertraut. Es sorgt für die Berufsqualifikation und organisiert sie gemäß ihrem gemeinsamen Beruf – in diesem Fall als Einzelhandelsangestellte – statt entlang ihrer betrieblichen Zugehörigkeit. Es geht darum, mit dem Vorurteil aufzuräumen, Arbeit im Einzelhandel sei ein Teenager-Job.

RAP drängt außerdem auf die Beseitigung struktureller Probleme in der Branche, etwa mit der Veröffentlichung von Berichten, die das prekäre Wesen der Beschäftigung im Einzelhandel herausarbeiten. Stephanie Luce vom *Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies* beschrieb in der 2014 veröffentlichten Studie „Short Shifted“ die unzuverlässige Schichtplanung nach dem Just-in-time-Prinzip und die „schlanken“ Produktionsweisen im Einzelhandel.³⁸ Luce stellte dem die „Just-Hours“-Kampagne für eine faire Zeit- und Schichtplanung gegenüber, wie sie von Gewerkschaften, Com-

35 Bureau of Labor Statistics: Occupations with the Most Job Growth, www.bls.gov.

36 Peter Ikeler: Infusing Craft Identity Into a Noncraft Industry: The Retail Action Project, in: Ruth Milkman und Ed Ott (Hg.): *New Labor in New York*, a. a. O.

37 Ebd.

38 Stephanie Luce: *Short Shifted*, *Murphy Institute for Worker Education and Labor Studies*, 2013.

munity-Organisationen und konfessionellen Gruppen gefordert werden. Dies würde den Arbeitnehmern Planungssicherheit hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten und ausreichend Arbeitsstunden garantieren, damit sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Laut dem Bericht hat sich die Zahl der von den Betrieben zur Teilzeitarbeit gezwungenen Arbeitnehmer seit 2003 mehr als verdreifacht.

Außerdem stellte Luce in ihrem Bericht fest, dass 62 Prozent der in der Branche Beschäftigten Frauen und 21 Prozent Schwarze, Latinos und andere People of Color sind – was sich in den Taktiken von RAP widerspiegelt. Denn wie andere Workers Centers auch hat RAP begriffen, dass rassistische und sexistische Diskriminierung am Arbeitsplatz existiert, und dass es dafür keine einfachen Lösungen gibt.

Der Bericht beschreibt Erfahrungen von RAP-Mitgliedern wie die von Modesta. Sie erzählte, dass sie bei der teuren Bekleidungsfirma Armani Exchange nur bis zu fünfeinhalb Schichtstunden lang arbeiten kann. Die Arbeitnehmerin Sonsira Espinal sagte:

Bei so kurzen Schichten ist es mir peinlich, um zwei weitere Stunden betteln zu müssen. Lieber wäre mir ein Job mit einer angemessenen Arbeitszeit,

statt zwischen zwei Teilzeitstellen hin- und herjonglieren zu müssen. Es ist, als würde man dem Teufel seine Seele verkaufen und dafür nichts zurückbekommen.³⁹

Die schier endlose Zahl Arbeitssuchender erleichtert es den Unternehmen, Teilzeitarbeitskräfte einzustellen. Diese kommen jedoch selten auf eine ausreichende Anzahl Arbeitsstunden mit den entsprechenden Sozialleistungen, etwa einer Krankenversicherung. Stattdessen fordern ihnen die Betriebe mehr und mehr Flexibilität ab. RAP weist auf diese Missstände hin und betont zugleich, dass diese Probleme nicht nur im Einzelhandel vorhanden sind.

Der Ansatz von RAP hat Stärken und Schwächen. Die Soziologin Ruth Milkman, die ein Buch über „neue Arbeitnehmer“ in New York veröffentlichte, erklärte:

Viele dieser Gruppen sind mit ihrem ‚Luftkrieg‘ erfolgreicher als mit ihren ‚Bodentruppen‘. Sie sind inzwischen alle sehr erfahren und geschickt, wenn es darum geht, das Scheinwerferlicht auf Missstände zu richten und die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf die Probleme zu lenken, manchmal über eine gerichtliche Klage, manchmal mit Hilfe der Medien. Aber das ist leichter, als dann die Arbeitnehmer tatsächlich auf Dauer zu organisieren.⁴⁰

Wen kümmert's? Heimpflegekräfte nach dem Gerichtsurteil „Harris vs. Quinn“

Im September 2014 beschlossen in Minnesota 60 Prozent der insgesamt 27 000 Heimpflegekräfte, eine Gewerkschaft und damit die größte Tarifpartei in diesem Bundesstaat zu gründen. Der Beitritt zur SEIU war unter anderem deshalb so bedeutungsvoll, weil die Pflegekräfte diesen Schritt direkt nach einem Urteil des Obersten Gerichtshofs der USA unternahmen. Das Urteil im Fall Harris vs. Quinn,

das maßgeblich auf den von George W. Bush ernannten konservativen Richter Samuel Alito zurückging, stellte einen direkten Angriff auf die bestehenden Gewerkschaften von Pflegekräften dar. Denn es erfand eine eigene recht-

39 Sarah Jaffe und Michelle Chen: Belabored Podcast #47: Retail Hours, Wholesale Injustice.

40 Ruth Milkman und Ed Ott (Hg.): New Labor in New York, a.a.O.

liche Kategorie für Heimpflegekräfte namens „partial public employees“ (teilweise öffentlich Beschäftigte).⁴¹ Für ihre Arbeit werden sie aus staatlichen Kassen wie Medicaid bezahlt. Aber sie gehen ihrer Tätigkeit in den Wohnungen einzelner Kunden und Patienten nach, was Senioren und Menschen mit Behinderung ermöglicht, statt in einem Krankenhaus oder Heim weiter zu Hause zu leben. Die Pfleger, die sich um sie kümmern, sind zu 90 Prozent Frauen. Viele von ihnen sind Einwanderinnen, darunter viele Latinas. Ihr Beruf ist einer der am schnellsten wachsenden im ganzen Land. Sie verdienen pro Stunde im Durchschnitt 9,50 Dollar.⁴² Die Gewerkschafts-Organizerin und Autorin Jane McAlevey schrieb dazu:

Das Urteil im Fall Harris vs. Quinn kombiniert gleich mehrere Elemente, die für die amerikanische Arbeitnehmer- und Gewerkschaftstradition verheerend waren: Es lässt das Schlimmste aus dem National Labor Relations Act von 1935 wiederauferstehen, das rassistische und sexistische Konzept der ‚excluded workers‘, und verknüpft es mit dem Schlimmsten aus dem Taft-Hartley Act von 1947, dem Gesetzesrahmen namens ‚right-to-work‘, der den Gewerkschaften die Eingeweide ausreißen will.⁴³

Das Urteil zielte nicht nur auf die am wenigsten geschützten Pflegekräfte ab, die Heimpflegekräfte. Es war zudem ein direkter Angriff auf das freie Organisationsrecht der Arbeitnehmer und Angestellten im öffentlichen Dienst. Finanziert und abgesichert hatten den Angriff reiche, rechtskonservative Geschäftsleute.

Weshalb es für diese Arbeitnehmerinnen so schwierig ist, sich zu organisieren, erläuterte

41 Vgl. auch Nancy Folbre: Who Cares? A Feminist Critique of the Care Economy, Rosa Luxemburg Stiftung—New York Office, www.rosalux-nyc.org.

42 Sarah Jaffe: Why Harris and Hobby Lobby Spell Disaster for Working Women, in: „In These Times“, 30.6.14; Editorial Board: More Hurdles for Home Care Unions, in: „The New York Times“, 1.10.2014.

43 Eileen Boris, Jennifer Klein, Joel Rogers, Joshua Freeman und Jane McAlevey: After Harris v. Quinn: The State of Our Unions, in: „The Nation“, 2.7.2014.

Sumer Spika, die selbst Heimpflegerin in Minnesota ist. Sie arbeitete sechs Jahre lang ohne bezahlte Krankheitstage, ohne Krankenversicherung oder anderweitige betriebliche Absicherung und musste Nahrungsmittelmarken beantragen, um ihre Familie zu ernähren. Trotz des Urteils gab sie das Organizing nicht auf.

Es ist anders als in einem Krankenhaus, wo sich alle im Pausenraum treffen. Die Heimpflege ist eine sehr isolierte Tätigkeit. Wir mussten deshalb große, laute Demonstrationen abhalten, um von anderen Heimpflegekräften überhaupt wahrgenommen zu werden, und um ihnen dann zu sagen, was wir machen und welche Veränderungen wir anstreben.⁴⁴

Von Arbeitsschutzregelungen ausgeschlossen

McAlevey weist darauf hin, dass Heimpflegekräfte und andere Angestellte, die in einer privaten Wohnung arbeiten, nicht unter die Arbeitsschutzgesetzgebung des New Deal fielen. Deshalb ist es auch heute noch sehr schwierig, sie überhaupt gewerkschaftlich zu organisieren. Eine Voraussetzung wären Gesetzesänderungen in Staaten, in denen Urteile gefällt wurden, die dem im Fall Harris vs. Quinn gleichen. Erst wenn die Arbeitnehmerinnen dann per verändertem Gesetz öffentliche Angestellte wären, könnten sie den regulären NLRB-Wahlprozess durchlaufen. Doch selbst dann, so Spikas Einwand, würden sie ihrer Tätigkeit nicht am selben gemeinsamen Arbeitsplatz nachgehen, wo sie sich organisieren könnten.

Die Hauspflegerin Pamela Harris aus Illinois wollte weder mit der Gewerkschaft noch mit dem Staat etwas zu tun haben und ging deshalb vor Gericht. Mit der Unterstützung der antigewerkschaftlichen *National Right to Work Legal Defense Foundation* argumentierte sie als

44 Sarah Jaffe und Michelle Chen: Belabored Podcast #60: Whither Market Basket?.

Klägerin, sie kümmere sich einfach um ihren schwerbehinderten Sohn und wolle bei dieser privaten Angelegenheit nicht gestört werden. Das Problem war nur, dass der Staat bereits involviert war, weil er ihr für die Hauspflege monatlich eine Summe überwies. Hauspflege spart dem Staat Geld.

Jennifer Klein und Eileen Boris argumentieren in ihrem Buch „Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare State“, dass der Staat Heimpflege als Beruf während der Great Depression erst schuf.⁴⁵ Gedacht war er als staatliches Hilfsprogramm: zum einen, um die Krankenpflege zu gewährleisten, zum anderen als Arbeitsbeschaffung für mittellose Frauen. In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach Hauspflegekräften rasant gestiegen. Die Gründe sind ein alternder Bevölkerungsdurchschnitt, die Kürzung finanzieller Mittel für soziale Einrichtungen und eine stärker und lauter werdende Behindertenbewegung. Mit der steigenden Nachfrage wächst auch das Interesse an den Arbeitsbedingungen. Gewerkschaften wie SEIU und *American Federation of State, County and Municipal Employees* (AFSCME) waren mit ihrer Mitgliederrekrutierung recht erfolgreich.

Trotzdem bleiben sie eine Zielscheibe für die „Right-to-Work“-Leute. Eileen Boris analysierte, weshalb Hauspflegearbeit nicht als normale Arbeit gilt. Zum einen wird sie mit schwarzen Frauen und Sklaverei assoziiert, zum anderen mit dem Intimbereich und mit Schmutz. Boris sagte:

Die Wohnung ist ein ideologischer Ort. Dabei ist die Arbeit, die hier verrichtet wird, der Tätigkeit im Krankenhaus, im Altersheim, an anderen institutionellen Orten sehr ähnlich. Es ist die Billigvariante der Langzeitpflege, weil den Arbeitskräften weniger bezahlt wird.⁴⁶

45 Eileen Boris and Jennifer Klein: *Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare State*, Oxford University Press 2012.

46 Sarah Jaffe und Michelle Chen: *Belabored Podcast #38: Caring for America*, with Eileen Boris and Jennifer Klein.

Das Urteil im Fall Harris vs. Quinn enthält den Hauspflegekräften das Recht, sich zu organisieren, keinesfalls vor, wie Spika betont. Was aber wegfällt, sind „faire“ gewerkschaftliche Mitgliedschaftsgebühren. Arbeitnehmerinnen wie die Klägerin Harris, die keine Gewerkschaftsmitglieder sein wollen, müssten sie normalerweise zahlen, weil sie in den Genuss des Tarifvertrags kommen. Der Angriff beruht auf der Annahme, dass Arbeitnehmerinnen, die keine Gewerkschaftsgebühren zahlen und trotzdem in den Genuss von Leistungen kommen, auf eine gewerkschaftliche Vertretung keinen Wert legen. Insofern befördert das Urteil die finanzielle Schwächung der Gewerkschaften. Diese sind dann zum Reagieren gezwungen. Sie müssen sich aktiv um freiwillige Beitragszahlungen durch die Arbeitnehmer kümmern – was McAleve und der Harvard-Professor Benjamin Sachs als internes Organizing bezeichnen, das die Gewerkschaften in Wirklichkeit wieder stärken könnte.⁴⁷

Derzeit wird weniger als ein Drittel der gut drei Millionen Heimpflegekräfte in den USA gewerkschaftlich vertreten. Gleichzeitig tun die Gewerkschaftsgegner alles dafür, dass diese Zahl noch mehr schrumpft. So reichte beispielsweise die *National Right to Work Legal Defense Foundation* in Minnesota erneut eine Klage ein, um Spikas Gewerkschaft zu schwächen.⁴⁸

Aber sie und ihre Kolleginnen und Kollegen geben nicht auf. Sie sagt:

In Minnesota unterstützt uns die überwältigende Mehrzahl der Heimpflegekräfte. Nichts kann uns aufhalten. Wir kämpfen weiter für ein besseres Leben – für uns, für unsere Familien und vor allem für unsere Patienten.⁴⁹

47 Sarah Jaffe und Michelle Chen: *Belabored Podcast #56: The Post-Harris v. Quinn Future*, with Benjamin Sachs and Sumer Spika.

48 Editorial Board: *More Hurdles for Home Care Unions*, in: „The New York Times“, 1.10.2014.

49 Sarah Jaffe und Michelle Chen: *Belabored Podcast #56*, a.a.O.

Die Grundlage jeder anderen Arbeit: Die „Nationale Allianz der Hausangestellten“

Im Frühjahr 2014 erhielt Ai-Jen Poo den renommierten „MacArthur Genius“-Preis. Er war die Krönung für die großartige Arbeit, die sie als Leiterin der *National Domestic Workers Alliance* leistet. Poo und ihre Organisation weisen dabei in vorbildlicher Weise immer wieder darauf hin, dass die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten ein feministisches Thema sind. Große Stiftungen, Prominente und Mainstream-Gewerkschaften unterstützen die Organisation.

Domestic Workers United wurde im Jahr 2000 in New York gegründet. Als sie sich für Frauen einsetzte, die Opfer häuslicher Gewalt geworden waren, war Poo klar geworden, dass die ökonomische Situation einer misshandelten Frau oft ein entscheidender Faktor dabei ist, ob sie der Gewalt entfliehen kann oder nicht. Sie stellte Folgendes fest: „In ihrer bezahlten Form verrichten oft migrantische und nicht-weiße Frauen die Hausarbeit. Die Gesellschaft misst dieser Beschäftigung immer weniger Wert bei. Das hat viel damit zu tun, wer die Arbeit verrichtet“.⁵⁰ Im Jahr 2007 trug Poo maßgeblich dazu bei, dass aus dem losen Netzwerk Hausangestellter, die im ganzen Land von Ort zu Ort auf einen Wandel pochten, eine Organisation mit nationaler Reichweite entstand.

Poo ist das öffentliche Gesicht dieser Organisation, aber hinter der Bewegung verbirgt sich natürlich sehr viel mehr als eine einzige Frau. „Ich wusste, dass ich mir eher Gehör verschaffen konnte, wenn ich meine Arbeitszeit als Babysitterin nicht auf einer Parkbank sitzend verbringe“, sagte die Kinderbetreuerin Allison Julien, die sich an der sechseinhalb Jahre dauernden Kampagne für die erste „Domestic

Workers Bill of Rights“ im Staat New York beteiligte.⁵¹ Hausangestellte waren wie Landarbeiter bewusst aus den Arbeitsschutzbestimmungen des New Deal ausgenommen worden – in erster Linie, weil es sich überwiegend um Afroamerikanerinnen handelte. Julien bearbeitete Parlamentarier, indem sie ihnen erklärte, wie wichtig Jobs im Haushalt für die Wirtschaft sind. Gleichzeitig erzählte sie den Nannies und Babysitterinnen im Park auf der Bank, was die Politiker dazu zu sagen hatten:

Wir arbeiten so oft völlig isoliert von der Gesellschaft. Niemand sieht uns. Niemand sieht uns beim Kinderwagenschieben, beim Wohnungsputz oder bei der Fürsorge für die Alten. Man betrachtet uns als die unsichtbare Arbeitskraft. Aber sobald wir uns zu organisieren begannen und uns für die Domestic Worker Bill of Rights stark machten, wurde allen klar, dass wir nicht zehn oder zwanzig Einzelpersonen sind. In New York gibt es von uns schätzungsweise 200 000. Das sind eine Menge Leute, die man nicht überhören sollte.

Julien sagt, dass die „Bill of Rights“ Verhandlungen mit Arbeitgebern einfacher macht, wenn es um die Einhaltung der 40-Stunden-Woche geht, dass aber viele Hausangestellte im Staat New York selbst vier Jahre nach der Verabschiedung der Charta immer noch nichts davon wissen und sich deshalb nicht darauf stützen können:

Solange man einen bestimmten Haushälterjob hat und dabei diese Probleme anspricht, besteht die Gefahr, dass der Arbeitgeber Gegendruck ausübt und vielleicht sogar mit Vergeltungsschritten droht, obwohl wir wissen, dass das per Gesetz verboten ist. Es ist sehr schwierig, ein Verhalten und eine Kultur zu ändern, die man jahrelang hingenommen und eingeübt hat. Diese Arbeit erfolgt ja seit Jahrhunderten getrennt vom Rest der Gesellschaft und wird nicht als wirkliche Arbeit angesehen.

⁵⁰ Sarah Jaffe: Low Benefits, Temporary Jobs: An Interview with Ai-Jen Poo, in „AlterNet“, 28.8.2012.

⁵¹ Sarah Jaffe und Michelle Chen: Belabored Podcast #63: Domestic Workers on the Move, with Allison Julien.

Solche Grundrechtsvereinbarungen für Hausangestellte sind auf den Druck von NDWA-Gruppierungen hin in vier US-Staaten verabschiedet worden. Trotzdem bleiben diese „Rechte“ ein individualisiertes Unterfangen. Sie sind einerseits auf gemeinsamen Druck hin schriftlich fixiert worden, aber durchgesetzt werden können sie nur jeweils von einem Individuum, das eine Rechtsverletzung gemeldet hat und gegen den Arbeitgeber vorgehen will. Diese Schritte sind ganz besonders schwer für Hausangestellte, die an ihrem Arbeitsplatz wohnen, weil sie mit Angst vor Repressalien verbunden sind.

Ein Problem für die feministische Bewegung

Hausarbeit ist nicht zuletzt für viele Feministinnen ein problematisches Feld. Denn ihre Vorstellung von Frauenbefreiung durch Arbeit außerhalb der eigenen Wohnung verwirklichten sie oft auf dem Rücken derjenigen Frauen, die bei ihnen als Hausangestellte arbeiteten. Barbara Ehrenreich schrieb dazu:

*In ihren Wohnungen wird die Politik der Hausarbeit nicht nur zur Geschlechterpolitik, sondern auch zur Politik ethnischer und Klassenzugehörigkeit. Die meinungsbildenden Eliten und die meisten Amerikaner blenden diese Themen aus.*⁵²

Die komplizierte Politik der bezahlten Hausarbeit führt auch zu Ausflüchten. Viele machen sich beispielsweise vor, Hausangestellte seien „Teil der Familie“. Wie bereits erwähnt, erhalten manche tatsächlich Geld dafür, dass sie sich um Familienmitglieder kümmern, aber die meisten, die in Privatwohnungen arbeiten, eben nicht. Dabei kümmern sie sich um die Kinder von Fremden und putzen für Fremde – und unterliegen dabei oft strengen Verhaltensregeln. In ihrem Buch „Part of the Family?“ schreibt Sheila Bapat:

52 Barbara Ehrenreich: Maid to Order, in: Barbara Ehrenreich and Arlie Russell Hochschild (Hg.): Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy, 2013.

*Die Arbeit von Hausangestellten hat Wurzeln in der Sklaverei und in der unbezahlten Hausarbeit von Frauen. Die Behauptung, eine Hausangestellte, die im selben Haus wie ihre Arbeitgeber lebt und arbeitet, sei ein ‚Mitglied in der Familie‘, verdeckt oft nur ihre Ausbeutung.*⁵³

NDWA und DWU sind Partnerschaften mit Arbeitgebern eingegangen, um entsprechende Gesetze durchzubringen und Arbeitgeber über neue Gesetze zu informieren. Daraus entstand beispielsweise die Gruppierung *Hand in Hand*, in der sich Arbeitgeber organisiert haben. Bei der Organisationsarbeit mit Hausangestellten werden immer wieder Berichte bekannt, in denen es um unzulässige Behandlungen bis hin zu schrecklichem Missbrauch geht. An vielen Hausangestellten, die sich zu wehren begonnen haben, wird Vergeltung geübt, wie Julien feststellte. Ein von der NDWA in Auftrag gegebener landesweiter Untersuchungsbericht ergab 2012, dass 36 Prozent der Hausangestellten bei der Arbeit beschimpft und schikaniert wurden. 31 Prozent derjenigen, die auch im Haus wohnen, verfügen eigenen Angaben zufolge über keinerlei private Kommunikationsmittel wie etwa Telefon oder E-Mail.

Die DWU und weitere Organisationen gehen gegen unterdrückerische Arbeitgeber vor deren Häusern und Wohnungen mit direkter Aktion vor, etwa mit Demonstrationen, Streikposten und Informationskampagnen. Das öffentliche Anprangern soll sie zur besseren Behandlung ihrer Arbeitskräfte veranlassen. Außerdem sollen die Hausangestellten merken, dass sie öffentliche Unterstützung bekommen, wenn sie auf ihren Rechten beharren. Teil dieses Kampfes sind auch rechtliche Schritte, beispielsweise die Drohung, für die Aufhebung des diplomatischen Status von Diplomaten zu sorgen, die ihre Haushaltshilfen misshandeln.

53 Sheila Bapat: Part of the Family? Nannies, Housekeepers, Caregivers and the Battle for Domestic Workers' Rights, 2014.

„Von einer Tarifpartnerschaft sind wir nicht weit entfernt“, gab sich Julien optimistisch. Hausangestellte, deren Löhne der Staat bezahlt, konnten einige Erfolge erzielen. Aber einen Rahmen für alle Beschäftigten in der Branche zu schaffen und damit Arbeitgeber unter Druck zu setzen, ist ein mühsamer Weg. Bisher muss dafür ein weniger formales Instrumentarium ausreichen. Vor allem die DWU experimentiert in New York seit der Verabschiedung der „Bill of Rights“ mit dem Organizing in den Wohnvierteln, um die Angestellten darüber aufzuklären.

Schließlich hat NDWA, zusammen mit *Jobs With Justice*, SEIU, AFSCME und weiteren Gruppen, eine Kampagne namens „Caring Across Generations“ aus der Taufe gehoben. Daraus soll eine Organisation entstehen, die Pflegekräfte und Patienten zusammenfasst. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die US-amerikanische Bevölkerung immer mehr ältere Menschen umfasst und damit der Bedarf an Pflegepersonal steigt. Das Ziel von Caring Across Generations besteht in der gesellschaftlichen Neubewertung der Pflegearbeit und damit der Schaffung einer sozial gerechteren Gesellschaft.

Fazit: Die Zukunft der Arbeit

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Zukunft der Arbeit schon heute Realität, und sie ähnelt der nicht allzu weit zurückliegenden Vergangenheit. In den Vereinigten Staaten haben wir uns damit abgefunden, dass die kurze Periode der Stabilität und der guten Löhne vorbei ist. Sie war die Grundlage für die Entstehung der viel gepriesenen amerikanischen Mittelschicht. (Allerdings, so sollte an dieser Stelle erwähnt werden, blieb die Zugehörigkeit zur Mittelschicht auch damals vielen, vor allem *People of Color*, verwehrt.) Die heutige Arbeitnehmerschaft ist wesentlich fragmentierter und abhängiger; sie erhält von ihren Arbeitgebern weniger Sozialleistungen und ist mehr und mehr auf staatliche Unterstützung angewiesen. Die Arbeitslosenquote ist hoch, und die Löhne bleiben trotz der Produktivitätssteigerung niedrig.

Die Arbeitsbedingungen, die für Arbeitsmigranten, Frauen und Afroamerikaner vor hundert Jahren galten, sind mittlerweile auch für viele weiße Männer die Norm. Jene Arbeitskräfte, die man damals ausgeschlossen oder einfach ignorierte, stehen heute an der Spitze der Ar-

beitnehmerbewegung. Sie fordern die Gewerkschaften heraus, die in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg den bequemen Weg der Anpassung gegangen sind, und halten ihnen ihre Unzulänglichkeiten vor. Denn die Gewerkschaften haben sich an die veränderte Arbeitswelt in den USA bisher nur unzureichend angepasst. Im Gegensatz dazu bedenken neue Arbeitnehmerorganisationen Rassismus, Sexismus und die besondere Ausbeutung von Arbeitsmigranten mit. Fest steht: Wenn wir nicht den am meisten unterdrückten Arbeitnehmern beistehen, befinden wir uns bald in derselben Situation wie sie heute.

Saket Soni von der NGA merkt an, dass eine Aushilfsdozentin an einer Hochschule und ein Landarbeiter beide nach Stückzahl vergütet werden – wie seinerzeit die Textilarbeiter, die vor über hundert Jahren die Arbeitskämpfe aufnahmen. Ein Dokortitel ist keine Absicherung mehr gegen die zunehmende Prekarisierung der Arbeit. Daher ist die sektorenübergreifende Solidarität keine nette Geste der privilegierten Arbeitnehmer gegenüber den weniger gut gestellten, sondern eine schlichte Not-

wendigkeit. Die neue Niedriglöhner-Bewegung beschränkt sich nicht auf die Situation am Arbeitsplatz oder auf schlichte Lohnverhandlungen. Ihr Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen der Zukunft direkt zu beeinflussen, und sie handelt in dem Wissen, dass die Arbeiterbewegung dann am Stärksten ist, wenn sie für die alle Beschäftigten kämpft.

Der *United Workers Congress* (früher *Excluded Workers Congress*) wurde im Jahr 2010 auf dem U.S. Sozialforum in Detroit gegründet. Es beteiligen sich Gastronomiebeschäftigte (ROC United), Gastarbeiter (NGA), Hausangestellte (NDWA), Tagelöhner, ehemals inhaftierte Arbeitnehmer und Sozialhilfeempfänger. Die NGA, *Jobs With Justice* sowie *National People's Action* arbeiten gemeinsam an einer Organisierungskampagne und an politischen Strategien, um prekarierten Arbeitnehmern Schutz zu geben. Einer ihrer innovativen Vorschläge ist die „Bad Boss Tax“ (Schlechter-Boss-Steuer): Jene Arbeitgeber, deren Löhne so niedrig sind, dass ihre Angestellten staatliche Leistungen beziehen müssen, sollen in die Verantwortung genommen werden. Anstelle der herrschenden Praxis, Firmen mit schlechten Arbeitsbedingungen staatlich zu subventionieren, soll mit den frei gewordenen Geldern langfristig ein soziales Sicherungssystem aufgebaut werden. Im Gegensatz zum Sozialstaat der Jahrzehnte nach dem Zweiten Weltkrieg soll dieses neue Sicherungssystem auf universellen Versorgungsleistungen beruhen und nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden sein.

Dem „Future-of-Work“-Projekt dieser Gruppierungen liegt die Einsicht zugrunde, dass die heutige US-Arbeitnehmerschaft von automatisierten Produktionsweisen und Outsourcing betroffen ist. Sie erachten den Arbeitsplatz als einen Ort der Auseinandersetzung und wissen, dass die Wirtschaftsordnung politisch bestimmt werden kann. Nur wenn die politische Macht und die Macht am Arbeitsplatz Hand in Hand gehen, kommen alle auf ihre Kosten.

Aus diesem Grund werden die Arbeitgeber und die politischen Vertreter von der Niedriglohn-Bewegung gleichzeitig unter Druck gesetzt, um Verbesserungen am Arbeitsplatz und Gesetzesänderungen durchzusetzen. Diese Strategie ist schlichte Notwendigkeit, da die Arbeitnehmer, die in diesen Kampagnen engagiert sind, nur einen geringen Teil der Beschäftigten in der jeweiligen Branche ausmachen. Sie stehen unter Druck, denn in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit verhindert die Angst vor Arbeitsplatz- und Einkommensverlust, dass Arbeitnehmer ihre Stimme erheben und aktiv werden.

Eine weitere Herausforderung sind die finanziellen Engpässe der neuen Arbeiterbewegungen. Um substantielle Veränderungen zu erreichen, müssten sie eine tatsächliche Bedrohung für das Kapital darstellen. Doch dafür fehlte den alten Gewerkschaften in den letzten Jahren der Wille. Statt mit Streiks zu drohen, haben sie wenig konfrontativ über ihre „Wertvorstellungen“ gesprochen.⁵⁴ Die gemeinnützigen Stiftungen, die ebenfalls zu den Geldgebern der neuen Arbeiterbewegungen zählen, scheuen eine offene Auseinandersetzung noch weitaus mehr als die Gewerkschaften. Ihre Zurückhaltung kann nicht verwundern, werden sie doch von ebenjenen reichen Individuen am Leben gehalten, deren Privilegien ein grundlegender Wandel der amerikanischen Gesellschaft gefährden würde. Für die Wohlhabenden ist es einfach, über Hilfe für sozial Schwächere zu reden. Eingestehen, dass sie für eine gerechtere Gesellschaft einen Teil ihres Reichtums abtreten müssten, wollen dagegen die wenigsten.

Eine offene Frage ist indes, ob die amerikanische Arbeiterbewegung ihre recht einseitige Beziehung zur Demokratischen Partei aufrechterhalten wird. Im Jahr 2008 unterstützten die Gewerkschaften Obamas

⁵⁴ Sarah Jaffe und Molly Crabapple: The History of Scabby the Rat, in: „Vice“, 7.3.2013.

Präsidentenwahlkampf in der Hoffnung, er würde den „Employee Free Choice Act“ unterzeichnen. Diese Gesetzesänderung hätte die gewerkschaftliche Organisation für Arbeitnehmer einfacher gemacht. Obama investierte sein politisches Kapital jedoch in die Gesundheitsreform und ließ die Gewerkschaften im Regen stehen. Als die Republikaner den Gewerkschaften bei den Kongresswahlen 2010 den offenen Krieg erklärten, gingen die Demokraten damit mehr oder weniger stillschweigend konform. Die Kongresswahlen im November 2014 waren dann zwar ein Debakel für die Demokraten, doch die Bewegung der Geringverdiener konnte zahlreiche Erfolge feiern – selbst in solch konservativen Bundesstaaten wie Arkansas und Alaska. Der Mindestlohn wurde in vier Staaten angehoben und San Francisco nach Seattle die zweite Stadt mit einem gesetzlich festgelegten Mindestlohn von 15 Dollar. In Massachusetts sowie in Städten von New Jersey bis Kalifornien wurde die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingeführt.

Mit anderen Worten: Arbeitnehmerbelange sind populärer als beide politische Parteien. In Massachusetts war die Marge für die Einführung der bezahlten Krankentage (60 Prozent) deutlich größer als die im Rennen um den Gouverneursposten (50 Prozent stimmten für den Republikaner Charlie Baker). Bei der Se-

natorenwahl in Arkansas votierten 65 Prozent für einen Mindestlohn und 56 Prozent für den Republikaner Tom Cotton. Carl Lipscombe von der Gastarbeitergewerkschaft NGA plädiert deshalb dafür, im Präsidentenwahlkampf 2016 Themen wie prekäre Arbeit, Lohn und Ungleichheit ins Zentrum zu rücken. Allerdings bleibt abzuwarten, ob die Demokraten mit ihren großen Geldgebern brechen werden, auf deren Wahlkampffinanzierung sie angewiesen sind. In Arkansas beispielsweise war Walmart einer der größten Geldgeber des Demokraten Mark Pryor, der Tom Cotton unterlag.

Ungeachtet dieser Fragen setzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich ihren Kampf fort und solidarisieren sich miteinander: Jüngst unterstützten häusliche Pflegekräfte Fastfood-Angestellte bei deren Streiks und zivilem Ungehorsam für einen 15-Dollar-Stundenlohn. Walmart-Angestellte marschierten nach ihrem ersten Sitzstreik in einer kalifornischen Filiale zu den Häfen in Los Angeles und Long Beach, um den streikenden LKW-Fahrern zur Seite zu stehen. Diese Arbeitnehmer haben sich in die Offensive begeben – und das zu einer Zeit, in der viele traditionelle Gewerkschaften und große Teile der Linken in der Defensive verharren. Fest steht: Die neuen Arbeitnehmerbewegungen sorgen dafür, dass sich die amerikanische Öffentlichkeit wieder mit dem Thema Ungleichheit befasst.

Weiterer Text zum Thema

Tod eines Yuppie-Traums

Aufstieg und Fall der Freien Berufe

Von Barbara Ehrenreich und John Ehrenreich - Februar 2013

Ausgewählte weitere Veröffentlichungen

Wenn Schweine fliegen

Ein neuer Kurs für die US-kubanischen Beziehungen
William M. LeoGrande und Jenny Morín Nenoff - Februar 2015

Der Klimawandel und die große Tatenlosigkeit

Neue gewerkschaftliche Perspektiven
Von Sean Sweeney - Februar 2015

TPP und TTIP: Gefährliche Komplizen

Der Widerstand gegen die Freihandelsabkommen in den USA
Mike Dolan - Januar 2015

Eine neue Entwicklungsagenda?

Die Sustainable Development Goals der UNO auf dem Prüfstand
Von Barbara Adams und Kathryn Tobin - Dezember 2014

Wege aus der Kälte

Erfahrungen Schwarzer Deutscher, damals und heute
Von Marion Kraft - Juli 2014

In wessen Namen?

Eine kritische Analyse der „Responsibility to Protect“
Von Lou Pingeot und Wolfgang Obenland - Mai 2014

Die Aushöhlung der Demokratie

Wie der Bedeutungsverlust der Wahlen Ungleichheit und Ungerechtigkeit befördert
Von John Nichols - April 2014

Selbstbestimmung statt Liquidierung

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der amerikanischen Indianerbewegung
Von Walter R. Echo-Hawk - Januar 2014

Die Last der Armut lindern

Der Kampf für die Gleichberechtigung der Schwarzen unter Obama
Von James Jennings - November 2013

Der unvollendete Traum

Der „Marsch auf Washington“ und das radikale Vermächtnis Martin Luther Kings
Von Albert Scharenberg - August 2013

WELTWEITES NETZWERK DER RLS-AUSLANDSBÜROS



NORDAMERIKA & VEREINTE NATIONEN

New York/USA
Leitung: Dr. Stefanie Ehmsen und
Dr. Albert Scharenberg
Website: www.rosalux-nyc.org

MEXIKO, ZENTRALAMERIKA UND KUBA

Mexiko-Stadt/Mexiko
Leitung: Torge Löding
Website: www.rosalux.org.mx

ANDENLÄNDER

Quito/Ecuador
Leitung: Dr. Miriam Lang
Website: www.rosalux.org.ec

SÜDAMERIKA

São Paulo/Brasilien
Leitung: Gerhard Dilger
Website: www.rls.org.br

PALÄSTINA

Ramallah
Leitung: Peter Schäfer
Website: www.rosaluxemburg.ps

ISRAEL

Tel Aviv
Leitung: Tsafir Cohen
Website: www.rosalux.co.il

HAUPTSITZ

Berlin/Deutschland
Vorsitzender: Dr. Dagmar Enkelmann
Geschäftsführer: Dr. Florian Weis
Website: www.rosalux.de

EUROPÄISCHE UNION

Brüssel/Belgien
Leitung: Dr. Klaus Sühl
Website: www.rosalux-europa.info

OSTMITTELEUROPA

Warschau/Polen
Leitung: Dr. Joanna Gwiazdecka
Website: www.rls.pl

SÜDOSTEUROPA

Belgrad/Serbien
Leitung: Dr. Boris Kanzleiter
Website: www.rosalux.rs

RUSSLAND, ZENTRALASIEN & KAUKASUS

Moskau/Russland
Leitung: Tiina Fahrni
Website: www.rosalux.ru

OSTASIEN

Peking/China
Leitung: Dr. Lutz Pohle
E-Mail: pohle@rosalux.cn

SÜDOSTASIEN

Hanoi/Vietnam
Leitung: Liliane Danso-Dahmen
Website: www.rosalux.vn

SÜDASIEN

Neu-Delhi/Indien
Leitung: Stefan Mentschel
E-Mail: south-asia@rosalux.de

NORDAFRIKA

Tunis/Tunesien
Leitung: Peter Schäfer
E-Mail: pschaefer@rosalux.de

WESTAFRIKA

Dakar/Senegal
Leitung: Dr. Claus-Dieter König
Website: www.rosalux.sn

OSTAFRIKA

Daressalam/Tansania
Leitung: Siegfried Schröder
E-Mail: schroeder@rosalux.de

SÜDLICHES AFRIKA

Johannesburg/Südafrika
Leitung: Dr. Armin Osmanovic
Website: www.rosalux.co.za



Website: www.rosalux-nyc.org

Facebook: [rosaluxnyc](https://www.facebook.com/rosaluxnyc)

Twitter: [@rosaluxnyc](https://twitter.com/rosaluxnyc)