



Kein Menetekel

Chris Brooks* über Lehren aus der gescheiterten Organisierung bei Boeing

In: *express* 03/2017

Wenn es bei Trumps Verneigungen vor den sog. kleinen Leuten aus dem »Rust Belt« im Norden der USA um die Interessen der ArbeiterInnen ginge, könnte er im Süden unter Beweis stellen, wie ernst es ihm und seinem Experten-Team damit ist. Seit dem anti-kommunistisch und antigewerkschaftlich inspirierten Taft Hartley Act der Republikaner von 1947 nutzen rund die Hälfte der US-Bundesstaaten die Möglichkeit, gewerkschaftliche Interessenvertretung durch sog. »Right to Work«-Gesetze zu erschweren. Dabei handelt es sich keineswegs um ein »Recht auf Arbeit«, sondern um eine Reihe von Maßnahmen, die den Gewerkschaften selbst in bereits organisierten Betrieben die Arbeit erschweren – z.B. indem sie von Nicht-Mitgliedern keine Beiträge einziehen dürfen. Diese gesetzlichen Restriktionen werden vor allem in den Südstaaten ergänzt durch ein aktives Union Busting im Vorfeld gewerkschaftlicher Anerkennungswahlen, das diese Staaten nicht nur für US-Konzerne, sondern auch für deutsche Unternehmen attraktiv macht. Alle bisherigen Versuche der Demokraten, etwa durch einen »Employee Free Choice Act«, die Wahlverfahren zu vereinfachen und Gewerkschaften einen Zugang zu Betrieben zu eröffnen, scheiterten am Widerstand der republikanischen Mehrheiten auf Länder- und Bundesebene. Unter GewerkschafterInnen gilt vor diesem Hintergrund das sog. Card Check-Verfahren als einfachere Variante der Vorbereitung einer betrieblichen Erschließungskampagne. Statt einer Abstimmung im Rahmen einer Versammlung, auf der sich mindestens 50 Prozent der Teilnehmer zunächst erstmal entscheiden müssen, ob sie überhaupt eine Wahl durchführen wollen, können Beschäftigte durch Abgabe einer Karte für oder gegen eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb stimmen. Doch selbst dieses anonymere Verfahren garantiert nicht, dass eine Erschließungskampagne gelingt – wie nach VW im Jahr 2014 nun das Beispiel Boeing zeigt.

Die Niederlage der MechanikerInnen bei der Anerkennungswahl am 15. Februar war verheerend. Von 3.000 wahlberechtigten ArbeiterInnen im Werk von Charleston, South Carolina, stimmten 2.097 gegen eine Vertretung durch die Gewerkschaft und nur 731 dafür. Aber anders, als so mancher selbsternannte Experte das sehen will, war diese Wahl keine Abstimmung darüber, ob es möglich ist, den Süden der USA gewerkschaftlich zu organisieren oder nicht.

Die MechanikerInnen waren mit einer unerbittlichen Anti-Gewerkschafts-Kampagne konfrontiert. Boeing und eine Lobbygruppe von Unternehmen aus dem ganzen Bundesstaat überfluteten das lokale Fernsehen, Radio, Zeitungen und die sozialen Medien mit Hunderten von Anti-Gewerkschaftsanzeigen. Das Management zwang die ArbeiterInnen zur Teilnahme an Versammlungen, bei denen sie sich *Bloomberg News* zufolge anhören mussten, dass die Produktion nach China verlagert werden könnte, wenn das Werk gewerkschaftlich organisiert

würde. Im Pausenraum des Werkes installierten sie sogar eine große Auslage mit Windeln und Babykleidung im Wert von 800 Dollar, um anschaulich zu machen, wie hoch die jährlichen Mitgliedsbeiträge der ArbeiterInnen sein würden. Außerdem hatte die Gewerkschaft in dem Bundesstaat mit dem US-weit geringsten Organisationsgrad mit besonderen Hindernissen zu kämpfen. Nur 1,6 Prozent der ArbeiterInnen von South Carolina gehören einer Gewerkschaft an.

Wenn die Niederlage bei Boeing irgendetwas bedeutet, dann ist sie eine drastische Lektion darüber, wie intensiv das Organizing sein muss, wenn Gewerkschaften in einer feindlichen Umgebung erfolgreich sein sollen.

Boeing zweigeteilt

Da der Organisationsgrad im Süden so niedrig ist – und weil die Gewerkschaftsbewegung zur Zeit ohnehin kaum Organisierungskampagnen im großen Stil in Angriff nimmt – gibt es jedes Mal, wenn im Süden eine größere Anerkennungswahl stattfindet, eine Flut an überzogenen Kommentaren zur Bedeutung der jeweiligen Wahlkampagne, so wie in South Carolinas *Post and Courier*, in der die Abstimmung als »größte Niederlage seit Jahrzehnten« für die organisierte ArbeiterInnenbewegung bezeichnet wurde.

In diesem Fall wurde die Symbolkraft dadurch verstärkt, dass Boeing 2009, kurz nach der Verlagerung der Produktion des 787 Dreamliners in den republikanisch beherrschten Süden mit seinen »Right to Work«-Gesetzen, zugegeben hatte, dass es sich um eine Vergeltungsmaßnahme gegen die ArbeiterInnen im Bundesstaat Washington handelte. »Die Unternehmensverantwortlichen machten deutlich«, so der regionale Gewerkschaftsvertreter Larry Brown in den *Labor Notes*, »dass der Hang der organisierten Belegschaft zu streiken ausschlaggebend dafür war, die Endmontage vom angestammten Standort abzuziehen.« Nachdem die Produktion der 787 nach -South Carolina gewandert war, ging Boeing weiter und drohte mit der Verlagerung der nächsten Jet-liner-Generation über die Mason-Dixon-Linie (die Grenze zwischen Nord- und Südstaaten der USA, *Anm. d. Übers.*), wenn die MechanikerInnen in Washington sich nicht auf Öffnungsklauseln einlassen und Zugeständnisse machen würden.

Der ursprüngliche Vorschlag des Unternehmens wurde einhellig abgelehnt, aber Boeing bereitete einen neuen Schub vor. Beim zweiten Anlauf wurden die Konzessionen von einer knappen Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten, aber zutiefst gespaltenen Belegschaft angenommen, die gleichzeitig mit der Verlagerungsdrohung und einem Streikverbot wegen ihrer tarifvertraglichen Friedenspflicht konfrontiert war. Die Betriebsrenten der Boeing-ArbeiterInnen in Seattle wurden eingefroren, und sie mussten erhebliche Steigerungen ihrer Krankenversicherungskosten hinnehmen.

Die 30.000 Boeing-ArbeiterInnen in der Washingtoner Region Puget Sound (grob: Seattle und Umland, *Anm. d. Übers.*) bilden die größte Verhandlungseinheit innerhalb der Maschinentengewerkschaft – und Boeing ist der größte und profitabelste Flugzeugbauer. Die Tarifverträge hier setzen den Standard für den Rest der Gewerkschaft. Wie die Automobilgewerkschaft (UAW) bei den Großen Drei (GM, Chrysler, Ford), so hat die Maschinentengewerkschaft nur eine Chance, bestehende Erfolge zu sichern und zurückzugewinnen, was verloren wurde: Sie muss den Süden organisieren.

Enttäuscht, nicht geschockt

Für mich war das Ergebnis der Wahl in South Carolina eine herbe Enttäuschung – aber kein Schock. Ehrlich gesagt fühlte es sich eher an wie ein Déjà-vu. Die Boeing-Abstimmung erinnerte mich an das Scheitern der UAW im Volkswagen-Werk von Tennessee, fast auf den Tag genau drei Jahre früher. (Siehe dazu den Artikel von Mike Elk im *express*, Nr. 2/2014 und den Artikel von Chris Brooks in *express* Nr. 11/2016)

Es gehört zur Tradition von Gewerkschaftskampagnen, Hausbesuche zu machen, bei denen GewerkschaftsaktivistInnen und Hauptamtliche ArbeiterInnen und ihre Familien besuchen und über Arbeitsrechte sprechen, über Probleme am Arbeitsplatz, über Strategien, sich das eigene Dach über dem Kopf zu sichern... Aber wie die Autogewerkschaft in Tennessee haben die Maschinisten keine Hausbesuche gemacht – und das, obwohl die Gewerkschaft bereits eine Liste mit Namen und Adressen aus ihrer 2015 fehlgeschlagenen Wahl hatte. Sie verließ sich stattdessen auf Briefe, das Radio und die sozialen Medien – nichts davon hat die gleiche Überzeugungskraft wie persönliche Gespräche. Für die Sammlung von unterschriebenen Gewerkschaftskarten und die Dokumentation der Unterstützung verließen sich sowohl die Auto- als auch die Maschinistengewerkschaft ausschließlich auf Organizing-Komitees von ArbeiterInnen. Das ist nichts Schlechtes – ein Organisationskomitee ist der Dreh- und Angelpunkt jeder erfolgreichen Gewerkschaftskampagne. Aber der Erfolg hängt ab von der Größe des Komitees, seiner Stärke und Führungsfähigkeit sowie von seinen Aktivitäten.

Die besten Organizing-Komitees setzen sich aus anerkannten WortführerInnen aus allen Teilen des Werkes zusammen. Sie mobilisieren ihre KollegInnen für Aktionen zu betrieblichen Themen, die als Problem anerkannt und emotional besetzt sind. Eine eskalierende Abfolge öffentlicher Aktionen hilft dabei, Ängste abzubauen, Solidarität zu entwickeln und Gewerkschaft erfahrbar zu machen. Die TeilnehmerInnen erleben das gute Gefühl gemeinsamen Handelns und überwinden ihre Angst.

In dieser Hinsicht war schon die Gewerkschaftskampagne bei Volkswagen meines Erachtens zu kurzfristig angelegt. Die UAW versäumte es, ausreichend WortführerInnen aus der ganzen Fabrik zu gewinnen. Im Vorfeld der Abstimmung gab es ArbeiterInnen, die kein einziges Mal befragt worden waren, ob sie die Gewerkschaft unterstützen würden, weil es in ihrer Abteilung kein Mitglied des Organizing-Komitees gab.

Obendrein überwachten Gewerkschaftsfunktionäre das Neutralitätsabkommen mit Volkswagen, was dazu führte, ArbeiterInnen von betrieblichen Aktionen gegen das Unternehmen abzuhalten. Das bedeutete, dass die Gewerkschaft keine Möglichkeit hatte zu beurteilen, ob die Mitglieder ihres Organizing-Komitees in der Lage wären, ihre KollegInnen zu Aktionen zu bewegen – oder die Qualität der Unterstützung von ArbeiterInnen einzuschätzen, die nicht mehr getan hatten, als eine Gewerkschaftskarte zu unterschreiben.

Die beste Verteidigung

Ein starkes Organisationskomitee ist auch die beste Verteidigung gegen eine gewerkschaftsfeindliche Strategie des Arbeitgebers. Während Boeings Anti-Gewerkschaftskampagne auf allen Kanälen präsent war, wollten die MechanikerInnen den Reportern nicht mal erzählen, wie viele Karten sie eingesammelt hatten – und auch die Größe des Organizing-Komitees nicht preisgeben, was zugegebenermaßen nicht viele Gewerkschaften machen. Wesentlich besorgniserregender war, dass die gewerkschaftlich organisierten WortführerInnen unter den ArbeiterInnen zu große Angst hatten, mit den Medien über ihre Kampagne zu sprechen.

Der Gewerkschaft zufolge gab es im Werk keine Eskalationsstrategie für die Kampagne. Und die Verankerung der Gewerkschaft in den außerbetrieblichen Communities wurde allenfalls in Form moralischer Unterstützung deutlich, statt das Umfeld auf Gegendruck zur gewerkschaftsfeindlichen Kampagne des Unternehmens zu verpflichten.

ArbeiterInnen organisieren sich in einer Gewerkschaft, weil sie Veränderungen bei der Arbeit durchsetzen wollen. Sie müssen davon überzeugt sein, dass sie fähig sind, es mit dem Boss aufzunehmen und zu gewinnen. Aktionen wie Kundgebungen sind ein Test für die Gewerkschaft, um die Tiefe der Unterstützung abschätzen zu können. ArbeiterInnen, die zu verängstigt sind, an einer öffentlichen Aktion teilzunehmen – wie etwa bei der schwach besuchten Kundgebung, die die MaschinistInnen zwei Tage vor der Abstimmung organisiert hatten, deutlich wurde – werden nicht ihre KollegInnen um sich scharen und sie von einer Stimme für die Gewerkschaft überzeugen. Zwei Tage vor der Abstimmung scheiterte die Gewerk-

schaft öffentlich an einem entscheidenden Test. All dies waren Vorzeichen einer kommenden Niederlage.

Die Auto-ArbeiterInnen bei Volkswagen und die MaschinistInnen bei Boeing haben sich in harte Kämpfe begeben – aber sie wussten das in dem Moment, als sie loslegten. Die Niederlagen sollten uns bewusst machen, dass die Gewerkschaften, wenn sie gewinnen sollen, Kampforganisationen aufbauen müssen, die öffentlich von den ArbeiterInnen selbst angeführt werden. Am Ende ist es ihre Gewerkschaft, die gewinnt – oder verliert.

Übersetzung: Stefan Schoppengerd

Quelle: <http://labornotes.org/blogs/2017/02/viewpoint-boeing-vote-was-not-referendum-organizing-south>

www.express-afp.info