

STANDPUNKTE 05 / 2010

Gewerkschaftliche Erneuerungsstrategien in Deutschland experimentieren seit einigen Jahren mit US-amerikanischen Organizing-Ansätzen. Die Wege zur Stärkung der Organisationsmacht der Gewerkschaften sind allerdings umkämpft – eine Analyse der Auseinandersetzungen in der US-Gewerkschaftsbewegung und ein Interview mit Sal Rosselli, dem Sprecher der amerikanischen Gewerkschaft NUHW.¹

PETER BIRKE

ZWISCHEN ORGANIZING UND «SWEETHEART DEALS»

DER KAMPF UM DIE GEWERKSCHAFTEN IN DEN USA

Jeffrey Raffo ist einer der wichtigsten Grenzgänger zwischen den US-amerikanischen und den bundesdeutschen Gewerkschaften. Er war in den USA selbst aktiv, hat den Verein «Organisierung und Kampagnen» mitbegründet, ist einer der beiden Koordinatoren der (aktuell noch nicht begonnenen) zentralen Organizing-Projekte der IG Metall. Als Campaigner begleitete er 2001/02 die Brylane/Gucci-Kampagne der US-Gewerkschaft UNITE (inszwischen UNITE-HERE).

Doch die Bedingungen in den USA und in der BRD sind unterschiedlich (Raffo 2007, 73ff). In den USA ist das System der Arbeitsbeziehungen «völlig anders. Es gibt kaum flächendeckende Tarifverträge, wie wir sie in Deutschland kennen. Zwar existieren Flächentarifverträge für bestimmte Unternehmen oder auch eine ganze Branche, aber [...] das ist lediglich eine eingeübte Tradition in bestimmten Industriebranchen wie dem Auto-, Stahl- und teilweise auch dem Textilbereich» (74).² Aber wie kommt man dann als Beschäftigter zu einem Tarifvertrag bzw. wie kann man für verbesserte Arbeitsbedingungen sorgen? Wieder Raffo: «Wenn ich als Arbeiter in einem Betrieb Gewerkschaftsmitglied werden will, muss ich mich dafür einsetzen, dass eine kollektive Entscheidung zustande kommt, eine Betriebsgewerkschaft zu gründen. Das heißt auch, dass eine Mehrheit der Beschäftigten sich dafür entscheiden muss. Eine solche Betriebsgewerkschaft muss vom Unternehmen anerkannt werden und assoziiert sich dann formell einer existierenden Gewerkschaft.» Es sind also zwei Probleme, die im USA-BRD-Vergleich wichtig sind: Die sehr dezentrale Regelung bedeutet, dass es nicht wie hierzulande (und in den meisten europäischen Ländern) eine individuelle Entscheidung ist, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden. Eng damit verbunden ist das, was wir in den Bundesrepublik «Tariffähigkeit» nennen. Die US-Gesetze bestimm-

men, dass diese erst vorhanden ist, wenn ein Betrieb oder eine Berufsgruppe innerhalb des Betriebes mehrheitlich den Wunsch ausdrückt, sich gewerkschaftlich zu organisieren.³ Falls das Unternehmen sich weigert, die Gewerkschaft «freiwillig» anzuerkennen, haben die Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit, so genannte Anerkennungswahlen zu organisieren. Hierzu müssen zunächst dreißig Prozent der Beschäftigten eine entsprechende Petition unterschreiben, dann muss, nach einem komplizierten und langwierigen Verfahren, eine einfache Mehrheit bei den Wahlen für das Recht der ausgewählten Gewerkschaft stimmen, mit dem Unternehmer in Verhandlungen über Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen einzutreten. In fast allen Fällen halten die Unternehmer jedoch stark dagegen, sie stellen als Gegenspieler der gewerkschaftlichen Campaigner so genannte *Union Buster* (etwa: «Gewerkschaftskiller») ein, die die Kolleginnen und Kollegen terrorisieren, damit sie sich von vornherein von den Gewerkschaften abwenden. Oft dauert zudem der formale Prozess von der ersten Unterschriftenliste bis zum Abschluss eines Tarifvertrags weit mehr als ein Jahr. Die Folge ist, dass die Gewerkschaften statistisch gesehen fast drei Viertel der Kämpfe um (Haus-)Tarifverträge verlieren.

¹ Entstanden im Kontext des Projektes «Prekarisierung und kollektive Organisierung» und einer Rundreise des Sprechers der kalifornischen Gesundheitsgewerkschaft, die von der Rosa-Luxemburg-Stiftung im Oktober 2009 organisiert wurde. Als Resultat des Projektes erscheint Anfang April: Peter Birke, Große Wut und kleine Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt, Hamburg (Assoziation A). ² Die Regierung Obamas verspricht, die während der Regentschaft Reagans und der beiden Bushs verschärften, arbeitnehmerfeindlichen Regeln zu überarbeiten; angesichts der Erfahrungen mit der mittlerweile stark relativierten Krankenversicherungsreform (vgl. Soltz 2009) ist allerdings offen, ob dies noch realistisch ist. ³ In der Mehrheit der US-Bundesstaaten bedeutet dies zugleich, dass *alle Beschäftigten* dieses Betriebes oder dieses Bereiches automatisch der Gewerkschaft angehören (der so genannte *Closed Shop* oder *Union Shop*). In einigen v.a. südlichen Staaten ist dieses Prinzip verboten, d.h. selbst nach einer mehrheitlichen Wahl besteht noch die Möglichkeit, individuell Nichtmitglied zu bleiben.

Dies wiederum ist der Grund, warum die Gewerkschaften in den USA in den letzten zehn bis 15 Jahren verstärkt zu so genannten Druckkampagnen gegriffen haben, um die Arbeitgeber dazu zu zwingen, ihre Organisationsrechte «freiwillig» anzuerkennen. Brylane/Gucci ist ein Beispiel dafür. Hier ging es darum, dass eines der beiden Logistikzentren eines großen Versandhauses (Brylane) organisiert werden sollte, bei erheblichem Widerstand des Unternehmens. Die Campaigner fanden heraus, dass Gucci als überall bekannte Luxusmarke dem unbekanntem multinationalen Mutterkonzern angehört, der auch die Versandhauskette Brylane betreibt. UNITE entschied sich deshalb, in der Druckkampagne gegen Brylane u.a. auf die Beschädigung des guten Rufs von Gucci zu setzen, eine Maßnahme, die sowohl die internationale Dimension der Kampagne erklärt als auch am Ende zum Erfolg derselben beitrug.

Aber es gibt noch eine andere, aus Sicht der v.a. am Mitgliederwachstum interessierten Gewerkschaftszentralen interessante Variante des Organisierens: Eine Gewerkschaft macht den Unternehmern günstige Angebote, d.h. sie *verzichtet* auf Rechte und Löhne, um sie per *sweetheart deal* zu bewegen, der «Gewerkschaftlichkeit» eines bestimmten Betriebes zuzustimmen. Wir kommen noch auf diese Deals zurück.

DIE SAGENHAFTEN ERFOLGE DER DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT SEIU

«Im Verlauf der vergangenen 15 Jahre», schreibt der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Frank Werneke, «haben einige amerikanische, aber auch britische und australische Gewerkschaften begonnen, neue Ansätze zur Wiederbelebung ihrer Bewegungen zu erproben – und dies mit zum Teil erheblichen Erfolgen. Die amerikanische SEIU etwa konnte innerhalb von 15 Jahren ihre Mitgliederzahl verdoppeln!» (Werneke 2007, 7). Fast alle bundesdeutschen ForscherInnen, an Organizing interessierten GewerkschafterInnen und gewerkschaftsnahen Kommentatoren haben sich noch vor etwa zwei Jahren diesem Ausrufungszeichen angeschlossen. Aber was steckt hinter dem Glanz der SEIU, abgesehen davon, dass die US-Dienstleistungsgewerkschaft in der Mitgliederwerbung offensichtlich erfolgreicher war als ihre bundesdeutsche Schwesterorganisation? Und warum nimmt die Begeisterung jedenfalls bei einem Teil des Chors derzeit ein wenig ab?

Zu den wichtigsten Faktoren, die die Krise der US-Gewerkschaftsbewegung hervorbrachten, zählte die Politik der US-Administrationen seit den 1980er Jahren: Sie begann mit der Zerschlagung eines Fluglotsenstreiks, setzte sich in der Verschlechterung der gewerkschaftlichen Organisationsrechte fort. Am Ende dieses Jahrzehnts lag der Organisationsgrad der US-Gewerkschaften, die auf ihrem historischen Höhepunkt fast die Hälfte der in Lohnarbeit Beschäftigten organisiert hatten, im Durchschnitt nur noch bei 17 Prozent, wobei er in der Privatwirtschaft schon damals lediglich 13 und im öffentlichen Sektor immerhin noch 37 Prozent betrug (Dribbusch 2007, 26). Da bereits diese Zahlen einen deutlichen Rückgang darstellten, begann in den US-Gewerkschaften eine Debatte über die Organisationspolitik, die am Ende auch den Dachverband AFL-CIO erreichte. Schon 1989 gründeten einige der US-Gewerkschaften ein *Organizing Institute*, das nach dem bereits dargestellten Modell Menschen aus Betrieben, aber auch (am Anfang oft studentische) Organizer aus-

bildete. 1995 wählte der AFL-CIO einen dieser Politik aufgeschlossen gegenüberstehenden Vorsitzenden. Danach wurde Organizing in einer Handvoll US-Einzelgewerkschaften systematisiert, ein großer Teil der Ressourcen floss in die neue Politik, unter anderem wurden insbesondere durch die SEIU auch die Mitgliedsbeiträge stark auf teils über zwei Prozent des Bruttolohnes erhöht, um die Anstrengungen zur Organisierung der Unorganisierten zu verbessern. Ein Schwerpunkt dieser Anstrengungen lag zunächst auf den *comprehensive campaigns* (umfassende Kampagnen), die nach einem Modell funktionierten, das sowohl eine Firmenrecherche als auch verschiedene Organisationstechniken (wie die direkte Ansprache der Kolleginnen, die Formulierung eines «Handlungsplans», die Bildung eines Organizing-Komitees usw.) einschloss. Die gewerkschaftsnahe Forschung hatte festgestellt, dass diese Art von Kampagnen die Aussichten auf einen Erfolg, auch angesichts der durch Jeffrey Raffo dargestellten umfassenden Schwierigkeiten mit dem «normalen» Weg der gewerkschaftlichen Organisierung, signifikant erhöhen (vgl. Bronfenbrenner/Juravich 1998, 19ff; Bronfenbrenner/Hickey 2004, 17ff).

Dabei setzte vor allem die SEIU auf die Beschäftigung von «Externen», die oft aus den sozialen Bewegungen und der Universität rekrutiert wurden. Ihre Zentrale in Washington D.C. beschäftigte 2007 allein 400 Organizer, bei ungefähr 740 Beschäftigten (Dribbusch 2007, 35)⁴. Der Erfolg schien der SEIU recht zu geben: In der Tat konnte sie ihre Mitgliederzahl innerhalb der USA (sie organisiert wie andere US-Einzelgewerkschaften auch in Kanada und Puerto Rico) von Mitte der 1990er Jahre bis Mitte der 2000er verdoppeln. Von den rund 1,6 Millionen Organisierten sind allerdings rund 100.000 durch Übernahmen anderer Gewerkschaften, eine unbekannte Zahl weiterer durch das Beschäftigungswachstum im Dienstleistungssektor hinzugekommen. An die *Justice for Janitors*-Kampagne schlossen spektakuläre Erfolge von SEIU-Abteilungen an, das vielleicht prominenteste Beispiel ist der Sieg im Kampf um gewerkschaftliche Vertretungsrechte für einige tausend GebäudereinigerInnen im traditionell gewerkschaftsfeindlichen Umfeld der texanischen Metropole Houston (vgl. Choi 2008a). 2005 trat die SEIU aus dem Dachverband AFL-CIO aus und gründete, unter ihrem Präsidenten Andy Stern, *Change to Win* als neuen Dachverband von zunächst sieben Organizing-Einzelgewerkschaften. Insgesamt konnte gleichwohl der Trend einer Erosion der Mitgliedschaft in den US-Gewerkschaften durch die Organizing-Politik nur punktuell aufgehalten werden. Auch Ende 2009 stagniert der Organisationsgrad bei etwas unter acht Prozent. Die SEIU setzte auf dieser Grundlage, entgegen ihrer vorherigen Praxis, in jüngster Zeit große Ressourcen ein, um den Präsidentschaftswahlkampf der Demokraten zu unterstützen, in der Hoffnung, dass die neue Regierungspolitik die Organisierungsarbeit der Gewerkschaften per Gesetz erleichtern wird. Gleichzeitig ließ sich eine (schon immer vorhandene, aber nun stärker exponierte) Tendenz zum Zentralismus und zum Abschluss von so genannten *sweetheart deals* erkennen. Heiner Dribbusch betont, dass «einzelne Organizing-Techniken nicht darüber hinwegtäuschen sollten, dass

⁴ Zum Vergleich: In Deutschland sind in der verdi-Zentrale derzeit weniger als zehn hauptamtliche «externe» Organizer beschäftigt. Die IG Metall hat ein Auswahlverfahren organisiert, dass sie auch in dieser Hinsicht zur größten aller Gewerkschaften machen wird, wobei die Zahl (auch die *lead organizer* eingerechnet) vorläufig wohl unter 20 bleiben wird.

Organizing im Grundsatz keine Festlegung auf eine bestimmte Grundhaltung im Verhältnis von Gewerkschaften und Unternehmen beinhaltet» (2007, 37)⁵. Was dies bedeutet, wurde nicht zuletzt in einem lang anhaltenden Konflikt zwischen der SEIU-Zentrale und ihrer (mittlerweile früheren) kalifornischen Abteilung im Gesundheitswesen klar.

EINE REISE DURCH DIE US-GEWERKSCHAFTS-BEWEGUNG

Sal Rosselli ist ein korrupter, machthungriger Typ. Das jedenfalls wird öffentlich – auf allen Kanälen – derzeit von der US-amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU verbreitet. Mitte Oktober 2009 reiste ein gewisser Rosselli durch Norddeutschland, eingeladen von der Rosa-Luxemburg-Stiftung sowie einigen linken und einigen ver.di-Gruppen (Birke 2009; Greven 2009). In Gewerkschaftshäusern, im Zug, in Cafés und in Veranstaltungszentren gab es Gelegenheit, mit diesem Rosselli zu sprechen. Beschäftigte in Krankenhäusern, Organizer und Gewerkschaftsfunktionäre, linke AktivistInnen – viele haben ihn getroffen, mit ihm Erfahrungen ausgetauscht und diskutiert. Alle waren sich einig, dass es nicht dieser Rosselli sein kann, von dem so schlecht gesprochen wurde. Der Mann muss einen «Doppelgänger» haben (Early 2009, 253). Der Rosselli, den wir getroffen haben, lebt seit 1971 in San Francisco, war Gebäudereiniger und Krankenpflegehelfer, ist seit nun fast vierzig Jahren in den sozialen Bewegungen aktiv. Ebenfalls seit mehreren Jahrzehnten spielt er eine wichtige Rolle in der kalifornischen Gewerkschaftsbewegung, insbesondere in der Abteilung der SEIU, die die un- und angelernten Beschäftigten sowie das technische Personal im Pflegebereich und in den Krankenhäusern organisiert. Bis er 2008 zurücktrat, war Rosselli stellvertretender Vorsitzender jener fast zwei Millionen Mitglieder starken Gewerkschaft, die ihn jetzt verdammt.

Es handelt sich um eine Geschichte, die derzeit in den USA nicht nur die Schlagzeilen der Gewerkschaftspresse beherrscht. 2008, nach Rossellis Rücktritt, drohte die SEIU-Zentrale in Washington D.C., seine kalifornische Abteilung unter Zwangsverwaltung (*trusteeship*) zu stellen. Nach längerem bürokratischem Tauziehen setzte sie diese Forderung durch. 30 Hauptamtliche der (damals noch) SEIU-UHW genannten Gewerkschaft der GesundheitsarbeiterInnen wurden gefeuert (darunter Rosselli), 150 traten aus Solidarität zurück. Die meisten arbeiten seitdem ehrenamtlich und unter großen materiellen Verlusten weiter für ihre Gewerkschaft. Zahlreiche Menschen aus der US-Gewerkschaftsbewegung, der Gewerkschaftslinken, ForscherInnen, AktivistInnen der sozialen Bewegungen appellierten an die SEIU-Zentrale, die Repressionen zu beenden. Von der *New York Times* bis zu den gewerkschaftsoppositionellen *labor notes* wurde landesweit über den Konflikt berichtet (dokumentiert unter www.nuhw.org). Anfang 2009 gründeten die Dissidenten ihre eigene Gewerkschaft, die sie National *Union of Healthcare Workers* (NUHW) nannten. Ohne Geld, zunächst ohne Mitglieder und ausschließlich auf ehrenamtlicher Basis setzte diese Gewerkschaft die Arbeit fort, die sie als SEIU-UHW seit den 1990er Jahren begonnen hatte. Bislang versucht die SEIU-Zentrale mit allen denkbaren Mitteln, einen Erfolg dieser neuen Organisation zu unterbinden. Auf unserer Reise durch Norddeutschland erklärt Rosselli, wie dieser spektakuläre Konflikt in der US-Gewerkschaftsbewegung entstand und welche

Perspektiven er hat. Dabei muss zunächst kurz auf die Geschichte der Variante des Organizing eingegangen werden, für die die NUHW steht.

Rosselli erzählt, wie seine Gewerkschaft in den frühen 1990er Jahren in eine Krise geriet, auf die sie zu antworten gezwungen war. Wie etwas später auch in der Bundesrepublik, kam es in dieser Zeit zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in den Pflegeheimen und Krankenhäusern. Gesundheit wurde zur Ware, mit der in erster Linie Profite gemacht werden soll. Hunderte kleiner lokaler Einrichtungen wurden von landesweiten oder sogar multinationalen Ketten übernommen. Sowohl die Situation der Arbeitenden als auch die Qualität der Pflege litten darunter. Ein Beispiel sind die 30 Krankenhäuser, die *Catholic Healthcare West*, ein Konzern mit 60.000 Beschäftigten, in Kalifornien übernahm.

Rosselli erzählt auf einer Veranstaltung von ver.di in Göttingen, dass in der ersten Hälfte des Jahrzehnts nur drei dieser Häuser gewerkschaftlich organisiert waren. Wie bereits von Jeffrey Raffo geschildert, wollte auch die SEIU-NUHW die Plagen und Probleme vermeiden, die nach dem US-Arbeitsrecht mit dem komplizierten Anerkennungsverfahren verbunden sind. Auch die GesundheitsarbeiterInnen wendeten sich den Druckkampagnen zu; eben der strategischen Recherche der Machtverhältnisse, dem Ziel, Druck auf die entscheidenden und entschiedenen Gegner auszuüben, dem Prinzip der demokratischen Organisation, der direkten Aktionen, der Zusammenarbeit mit lokalen politischen Gruppen und sozialen Bewegungen.

«Wir mussten einsehen», sagt Rosselli, «dass wir gegen *Catholic Healthcare West* mit den üblichen Formen der Gewerkschaftsarbeit nicht mehr weiter kamen. Es gab eine Reihe heftiger Konflikte um die Arbeitsbedingungen in den drei organisierten Häusern. Es waren Kämpfe mit schlechten Aussichten, denn die Kette verwies immer wieder auf jene Häuser, die nicht organisiert und ohne gültigen Kollektivvertrag waren». Er schildert, wie nicht die Gewerkschaftsleitung, sondern die Beschäftigten selbst zuerst begriffen, dass auch die anderen Häuser organisiert werden müssen. Es begann eine Kampagne, in der die organisierten ArbeiterInnen ihre unorganisierten Kolleginnen und Kollegen direkt ansprachen, in deren Communities, Sportvereinen, Kirchen. Aus Rossellis Sicht ist dies die wirksamste Art der Organisation: Leute, die die gleichen Erfahrungen gemacht haben, können sich besser verständigen. Drei Streiks waren nötig, um in allen Häusern der *Catholic Healthcare West* Organisationsrechte einzufordern. Am Ende waren die KollegInnen erfolgreich. Die Krankenhauskette, die auf ihrer Homepage mit Wörtern wie Würde und Gerechtigkeit um sich wirft und behauptet, dass «unsere Philosophie nicht nur den Patienten, sondern auch den Mitarbeitern und dem gesamten Planeten [!] dient» (www.chwhealth.org), akzeptierte endlich das Vertretungs- und Verhandlungsrecht. Im Anschluss konnte die Gewerkschaft beeindruckende Verbesserungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen durchsetzen. Wichtig ist dabei in den USA (übrigens wahrscheinlich auch nach der kommenden, verwässerten Gesundheitsreform der Obama-Administration) die betriebliche Krankenversicherung. 50 von 350 Millionen US-BürgerInnen haben keinen Versicherungsschutz.

⁵ Kritische Nachfragen zur Situation in den USA formulieren auch: Choi (2007; 2008b). Stark an der Frage der Repräsentanz von MigrantInnen und Frauen interessiert: Schroth (2009, 156f). Eine reine und unreflektierte Erfolgsstory gibt: Woodruff (2007).

Die Gewerkschaft zwang die christliche Kette dazu, eine Krankenversicherung für die Pfleger, ihre Lebenspartnerinnen und Kinder zu finanzieren. Ebenso wichtig war, dass diese Versicherung auch nach der Pensionierung erhalten bleibt.

Hinzu kam die Forderung, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, und auch hier kämpften die GewerkschafterInnen nicht nur für sich selbst, sondern auch für die Patienten und deren Angehörige. Bei *Catholic Healthcare West* konnte durchgesetzt werden, dass ein Pfleger auf den Intensivstationen nur eine Patientin betreut. In allen anderen Bereichen wurde ein Verhältnis von eins zu drei ausgehandelt. Bevor Roselli erzählen kann, dass am Ende auch eine Lohnerhöhung durchgesetzt wurde (*Catholic Healthcare West* ist in Kalifornien seitdem gezwungen, die im Landesvergleich zweithöchsten Löhne zu zahlen!), kommt es auf der Veranstaltung in Göttingen zum allgemeinen Erstaunen: In Deutschland muss eine Pflegerin oft bis zu acht PatientInnen betreuen, und seit der Gesetzgeber auf ein System der Budgetierung umgestellt hat, verläuft die Personalbemessung mehr oder weniger unreguliert, das heißt nach den bekannten und gefürchteten Prinzipien einer besonders in Bereichen, in denen es um die physische Existenz von Menschen geht, grotesken «Wirtschaftlichkeit» und lächerlichen «Effizienz». Auch in den USA wäre die formale Festlegung einer bestimmten Personalbemessung jedoch nicht viel wert, erzählt Rosselli, wenn die Verträge und ihre Umsetzung nicht täglich von den Kolleginnen und Kollegen kontrolliert würden. So werden die Regeln von Komitees aufgestellt und überwacht, in denen die Kolleginnen und Kollegen die Hälfte der Stimmen haben. «Solch ein Wunder», meint jemand angesichts der Situation in Göttingen und Hannover, «ist wohl nur in katholischen Häusern möglich». Wir kommen auf die Frage der Personalbemessung in bundesdeutschen Krankenhäusern zurück ...

ONE BIG UNION

Auch die Gesundheitsabteilung der SEIU in Kalifornien schrieb sich – auf ihre eigene Weise – in die oben skizzierte Erfolgsgeschichte der US-Dienstleistungsgewerkschaft ein. Am Anfang des laufenden Jahrzehnts benötigte sie nur vier Jahre, um ihre Mitgliederzahl von 65.000 auf rund 150.000 zu steigern. Und in der Tat hat dies – neben der Expansion des Gesundheitssektors im Allgemeinen – wohl auch damit zu tun, dass die GewerkschafterInnen ihre kämpferische und basisdemokratische Politik konsequent systematisierten.

Die Methoden ähneln zunächst dem bereits geschilderten Vorgehen der SEIU insgesamt. Der Mitgliedsbeitrag wurde nach einer Abstimmung der Vertrauensleute erhöht, um Ressourcen für Druckkampagnen freizumachen. Die Zahl der alleine in Kalifornien ausschließlich mit solchen Kampagnen beschäftigten hauptamtlichen GewerkschafterInnen stieg auf 70. Weitere 20 Hauptamtliche wurden dauerhaft damit beauftragt, den Kontakt zu den lokalen sozialen Bewegungen herzustellen. Von solchen Zahlen können die überwiegend vergleichsweise schlecht ausgestatteten und lediglich mit befristeten Projekten arbeitenden Organizing-Projekte der verschiedenen deutschen Einzelgewerkschaften bisher nur träumen. In Kalifornien wurde vor Ort um Patientenrechte, für die Angehörigen und gegen die ökologische Belastung durch die Gesundheitskonzerne gekämpft, landesweit für Schwulenrechte und gegen den Irakkrieg.

«Wir haben kapiert», sagt Rosselli, «dass wir nicht immer nur dann zu den sozialen Bewegungen gehen können, wenn wir sie für eine unserer Kampagnen gebrauchen können. Denn Gewerkschaftsarbeit ist nie unpolitisch». Auf einer Veranstaltung des ver.di-Fachbereichs 8, der Gruppe Blauer Montag und der RLS in Hamburg berichtet Rosselli, dass seine Abteilung Obama unterstützt habe (die SEIU-Führung hingegen stand zunächst auf der Seite von Hillary Clinton), während seine derzeitige Gewerkschaft (wiederum im Gegensatz zur SEIU) mit der Verwässerung der Forderungen nach einer Krankenversicherung für alle durch die real existierende Obama-Clinton-Regierung nicht einverstanden ist. Derartige Beschlüsse seien allerdings stets mit großen Debatten innerhalb der SEIU-UHW verbunden gewesen: Selbstverständlich sind nicht alle Gewerkschaftsmitglieder oppositionell oder links. Es sei deshalb wichtig, die KritikerInnen auch wahrzunehmen. Viele haben zum Beispiel Söhne oder Töchter, die als Militärangehörige im Irak sind. Die Gewerkschaft, betont Rosselli auf jeder Veranstaltung im Rahmen unserer Rundreise, könne nur dann politisch sein, wenn sie der sicherste Platz auf der ganzen Welt (auch) für diese KritikerInnen bleibe.

Die Resultate der Aneignung der Gewerkschaft durch ihre Mitglieder können sich sehen lassen. In einigen kalifornischen Regionen liegt der Organisationsgrad bei rund 90 Prozent, während er im Schnitt in den USA bei ca. 20, in einigen südlichen Staaten sogar unter zehn Prozent liegt. Doch die Politik der SEIU-Zentrale in Washington D.C. brachte diese Errungenschaften in den vergangenen Jahren zunehmend in Gefahr. «Der Vorsitzende der Dienstleistungsgewerkschaft, Andy Stern, und seine Leute setzen aktuell auf Wachstum um jeden Preis», sagt Rosselli. Schon seit den frühen 1990er Jahren war das jedoch ein Problem. Viele der berühmten *Janitors* in Los Angeles fühlten sich von der Zentrale überfahren, die innergewerkschaftlichen Proteste und Verwerfungen nahmen zu, Geschichten, die denen der NUHW ähneln und die anderswo schon in den 1990er Jahren ausführlich dokumentiert wurden (Early 2009, 244).

Schließlich war selbst die imposante Mitgliederentwicklung der SEIU-UHW der Zentrale zu wenig. Letztere begann, mit den Unternehmern die erwähnten *sweetheart deals* abzuschließen: Mitgliederrechte wurden gegen Organisationsrechte eingetauscht. Die SEIU erlaubte den Unternehmern Auslagerungen oder Lohnkürzungen, im Gegenzug sicherten die Unternehmen «Neutralität» in der Organisierungsfrage zu. Die Abkommen beinhalteten unter anderem einen Verzicht auf das Streikrecht für die Dauer von bis zu zehn Jahren. Dass auch die SEIU mitunter früher Druckkampagnen gemacht hat, die aufgrund der Intervention durch «Lieblinge» aus konkurrierenden Gewerkschaften geradezu zerstört wurden, hinderte sie nicht daran, auf ähnliche Methoden zu verfallen.⁶

In einigen Fällen überließ man es den Konzernen sogar, die Zweigstellen auszuwählen, in denen Organisationsrechte existieren dürfen. Die lokalen AktivistInnen erfuhren von solchen Deals oft erst von den Unternehmern, manchmal erst dann, wenn sie die betroffenen Kolleginnen und Kollegen in den mit Einverständnis der SEIU-Zentrale aus

⁶ Dabei ging es u.a. um den Gesundheitsbereich, speziell die Intervention der *Californian Nurses Association*, die mittlerweile jedoch eine grundlegende veränderte Politik zu betreiben scheint (vgl. Kaplan 2008).

«gewerkschaftsfrei» definierten Betrieben zu organisieren versuchten. Einige Zeit nach der Gründung der *Change to win*-Koalition, in der sich die Organizing-Gewerkschaften wie erwähnt im Jahre 2005 zusammenschlossen, spitzten sich die Konflikte zu. Die lokalen Abteilungen der SEIU-UHW begannen zu rebellieren. 2007 beschloss die SEIU-Zentrale dann, den Pflegebereich vom Krankenhausbereich in Kalifornien zu trennen, also zwei unterschiedliche und getrennte Gewerkschaftsabteilungen zu gründen, um dem mittlerweile zu stark gewordenen *local* das Genick zu brechen. Es war eine Maßnahme, die der Vision von der «einen großen Gewerkschaft» entgegen stand, die die SEIU-UHW für den Gesundheitsbereich anstrebte. «Noch immer», betont Rosselli, «strebt die NUHW die Organisierung aller Gesundheitsbeschäftigten an und vertritt damit das Prinzip einer *industrial union*, die, durchaus vergleichbar mit dem bundesrepublikanischen Modell, alle Menschen einer Branche organisieren, vom Kantinenpersonal bis zum Arzt». Die Gewerkschaftsbasis wehrte sich so erfolgreich gegen die drohende Aufspaltung, dass die SEIU-Zentrale am Ende beschloss, den gesamten Bezirk unter Zwangsverwaltung zu stellen.

EIN BÜRGERKRIEG

Im Januar 2009 gründeten die ehrenamtlichen AktivistInnen und die nunmehr ehemaligen Hauptamtlichen die NUHW. In sechs Wochen unterschrieben rund 90.000 Beschäftigte in den kalifornischen Pflegeheimen und Krankenhäusern Petitionen mit dem Wunsch, sich der neuen Gewerkschaft anzuschließen. Wieder spielt das spezifische System in den USA eine Rolle: Die Organisationsrechte und Mitgliederbeiträge blieben nach dem Rauswurf der Kolleginnen und Kollegen bei der SEIU in Washington. Seitdem ist in Kalifornien eine Art Bürgerkrieg («civil war») der Gewerkschaftsbewegung entbrannt. Die SEIU-Zentrale versucht unter Einsatz ungeheurer Mittel, darunter nicht zuletzt die Denunziation der Ausgetretenen, jene Wahlen zu verhindern, die für eine Überleitung der Mitglieder in eine neue Gewerkschaft notwendig sind. Dabei werden ausgerechnet die sonst von allen Gewerkschaften mit Vehemenz kritisierten oben erwähnten bürokratischen Regeln des Anerkennungsverfahrens genutzt. Eingaben der SEIU an das *National Labor Relations Board* haben die Gewerkschaftswahlen in zahllosen Betrieben um Monate und Monate hinausgezögert, wobei die SEIU-Zentrale unverhohlen der Hoffnung Ausdruck verleiht, dass die NUHW zwischenzeitlich Pleite gehen könnte. Dennoch kam es in einigen wenigen Betrieben seit Anfang des Jahres zu Wahlen, die bis auf eine spektakuläre Ausnahme bislang durchgehend von der NUHW gewonnen wurden.

In der Provinzstadt Fresno, einem Ort, an dem die neue Gewerkschaft anders als in San Francisco wenig verankert ist, setzte die SEIU sage und schreibe 1.000 Organizer ein, um den Übertritt von rund 7.000 Menschen zu verhindern, die in der häuslichen Pflege beschäftigt sind, das heißt Dienstleistungen erbringen, die alten und behinderten Menschen ein Leben zuhause statt im Pflegeheim ermöglichen. Die Wahlen gingen mit einer Mehrheit von wenigen Stimmen zugunsten der SEIU aus. Ob der Spruch eines SEIU-Funktionärs, diesmal sei es endgültig gelungen, «die NUHW ins Meer zu treiben», sich bewahrheitet, bleibt allerdings abzuwarten. Derzeit läuft ein Verfahren gegen die SEIU-WerberInnen wegen Wahlfälschung.

Was in San Francisco und Fresno passiert, ist für die Gewerkschaftsbewegung bedeutend, nicht nur in den USA. Und es ist für diejenigen in der Bundesrepublik, die die nunmehr nicht mehr ganz so neue Politik der SEIU bislang mit Sympathie begleitet haben, eine Herausforderung. Auf der Veranstaltung der Rosa-Luxemburg-Stiftung und der Gruppe Soziale Kämpfe in Berlin sagt Lars Dieckmann, der die dortigen Kampagnen der IG BAU in der Gebäudereinigung mitorganisiert (siehe Teil 3), dass Organizing Folgen für die gesamte Gewerkschaftspolitik haben muss. Dass es einen Widerspruch zwischen kollektiver Organisierung und der derzeitigen Organisationslogik geben kann, weiß nicht nur Dieckmann. Mehr oder weniger alle Organizer wissen ein Lied davon zu singen. Nicht nur die mangelnde Ausstattung und der kurzfristige Charakter der Projekte, auch die Widerstände aus den eigenen Reihen sind ein Problem.

Rosselli, der vor seiner Reise nicht viel über die Bundesrepublik wusste, konstatiert in Berlin, dass die Einrichtung der Betriebsräte widersprüchlich sei: Die Friedenspflicht hindert sie daran, konsequent für die Beschäftigten einzutreten. Viele Betriebs- und Personalräte wissen, was die «Verpflichtung auf vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber zum Wohl des Betriebs» (BetrVG §2) bedeutet. Organizing-Projekte (und nicht nur die, sondern alle Formen einer kämpferischen, aktiven Betriebspolitik), wollen auch mit der Stellvertreterpolitik des Betriebsverfassungsgesetzes brechen und setzen auf Basisdemokratie und ständige Kontrolle der Repräsentanten.

In den USA differenziert sich das, was Organizing ist oder sein soll, im Moment deutlich. Der erst vor vier Jahren entstandene Dachverband *Change to win* ist in Auflösung begriffen. Die SEIU hat Millionen in den Wahlkampf der Demokraten gesteckt, in der trügerischen Hoffnung, dass sich die Investition lohnen wird. Aber sowohl das Krankenversicherungsgesetz als auch die Reform der Gewerkschaftsgesetze sind, jenseits der vielleicht verständlichen Obama-Euphorie, im Morast der Widerstände des auch bei den Demokraten starken *corporate america* stecken geblieben. Und *sweetheart deals* sind kein besonders geeigneter Beitrag dazu, auch gegenüber der neuen Regierung eigenständige Positionen zu bewahren. In ihrer Wachstumsorientierung hat die SEIU-Zentrale zudem versucht, auch andere Verbände zu übernehmen. Die Hotel- und Gaststättengewerkschaft UNITE-HERE, zweitgrößter Verband in dem Organizing-Archipel, ist aus diesem Grunde wieder zum alten Dachverband AFL-CIO zurückgekehrt (Shaw 2009).

Auf einer Veranstaltung beim deutschen Sozialforum in Hitzacker fragt ein Kollege, warum wir die NUHW unterstützen sollen: «Alle zwei Jahre kommen US-Gewerkschaften nach Deutschland, die uns erzählen, welche Wunder sie bewirkt haben.» Wahrscheinlich meint der Mann einige Generaldirektoren der SEIU, die schwungvolle Powerpoint-Präsentationen auf einschlägigen Gewerkschaftsseminaren an die Wand werfen. Die Frage ist berechtigt. Auf der Berliner Veranstaltung sagt Rosselli, dass seine Gewerkschaft unabhängig sei, aber darauf hoffe, dass sich der alte Dachverband AFL-CIO erneuern wird. Oppositionelle US-Gewerkschaftszeitungen wie die *labor notes* sind da, nicht zuletzt nach dem jüngsten Gewerkschaftstag des alten Dachverbandes, skeptischer (Slaughter 2009).

ESKALATION DER KONFLIKTE

Interview mit dem Sprecher der NUHW, Sal Rosselli

In der US-Gewerkschaftsbewegung ist es 2009 zu einer Eskalation der Konflikte innerhalb der *Change-to-Win*-Koalition gekommen, die erst vor vier Jahren aus dem Dachverband AFL-CIO ausgetreten ist, weil dieser zu wenig auf das (aktivistische) «Organizing»-Konzept setzte. Insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, die größte und vor allem expansivste Kraft innerhalb dieser «alternativen» Koalition, gerät immer mehr unter Druck. Linke und oppositionelle Gewerkschafter kritisieren den Zentralismus ihrer Führung und ihre klassisch-sozialpartnerschaftliche Kooperation mit etlichen Unternehmen. Grundlage der Kritik sind Konflikte in und mit einigen regionalen Untergliederungen der SEIU, wobei die Auseinandersetzung zwischen der SEIU-Führung und den GesundheitsarbeiterInnen in Kalifornien wohl der spektakulärste dieser Konflikte ist. Peter Birke hat mit dem Sprecher der GesundheitsarbeiterInnen, Sal Rosselli, über die aktuelle Entwicklung des Streits im Januar 2010 gesprochen.

Was ist der Hintergrund eurer Konflikte mit der SEIU?

Es geht um die Frage geht, ob «von oben» oder «von unten» organisiert werden sollte; oder anders gesagt: Ob die Gewerkschaft von den Spitzenfunktionären oder von den Arbeitenden kontrolliert werden sollte. Die SEIU hat unsere Gewerkschaftsabteilung unter zentrale Aufsicht gestellt (also de facto übernommen), nachdem wir zweimal mit überwältigender Mehrheit abgelehnt hatten, 65.000 unserer Mitglieder an eine neu gegründete Abteilung abzugeben, die von der SEIU eingesetzten Funktionären kontrolliert würde, ohne dass die betroffenen Mitglieder in irgendeiner Weise gefragt worden wären. Zur gleichen Zeit versuchte die SEIU-Zentrale, den Mitgliedern das Recht zu entziehen, über die Zusammensetzung von Verhandlungskommissionen selbst zu bestimmen. In anderen Worten: es hätte bedeutet, dem Präsidenten der SEIU die Möglichkeit zu geben, die Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Unternehmern zu kontrollieren, im Gegensatz zu einer Gewerkschaftspolitik, die diese Beziehungen einer demokratischen Kontrolle der Mitglieder unterwirft. Die NUHW tritt dafür ein, den Mitgliedern und den von den Verhandlungen betroffenen die Kontrolle zurückzugeben. Entschieden werden soll von den Kolleginnen und Kollegen vor Ort, nicht von ein paar Spitzenfunktionären in Washington D.C.

Ihr habt Euch Anfang des vergangenen Jahres als eigenständige Gewerkschaft konstituiert, nachdem die SEIU eure Abteilung aufgelöst und die hauptamtlichen Funktionäre entlassen hat. Was ist seitdem geschehen?

Es war eine schwierige Situation. Denn das US-amerikanische Gewerkschaftssystem kennt keine individuelle Mitgliedschaft, d.h. die Leute können sich nicht entscheiden, ob sie der einen Gewerkschaft angehören oder aus einer anderen Gewerkschaft austreten möchten. Die NUHW muss über ein kompliziertes Anerkennungsverfahren (das wir immer kritisiert haben, weil es die Gewerkschaftsarbeit behindert) als zuständige Vertretung der Beschäftigten eines bestimmten Betriebes oder einer bestimmten Berufsgruppe akzeptiert werden. Mit der Übernahme unserer Abteilung durch die SEIU übernahm diese automatisch alle Mitglieder. Das Ein-

zige, was uns deshalb im Frühjahr 2009 übrig blieb, war die Mobilisierung von unten. Aber schon im Februar und März 2009 haben über 100.000 GesundheitsarbeiterInnen in über 100 Krankenhäusern, Pflegeheimen und anderen Einrichtungen Petitionen an die Zentralregierung geschickt, in denen sie ihren Wunsch ausdrückten, die SEIU zu verlassen und der NUHW beizutreten. Das damit eingeleitete Anerkennungsverfahren hat jedoch die SEIU blockiert (ganz wie es sonst die Unternehmen tun). Ziel war, die NUHW buchstäblich auszuhungern, denn ohne Mitglieder keine Ressourcen und unsere AktivistInnen arbeiteten durchweg ehrenamtlich, während sie sich zugleich in vielen Fällen mit ihrem früheren Arbeitgeber SEIU um Abfindungen und ähnliches streiten mussten. Ein SEIU-Sekretär erklärte, man würde «die NUHW ins Meer treiben». Das zeigt, in welchem Ton über uns gesprochen wurde. Aber wir sind immer noch da.

Gelang es, die Anerkennungswahlen zu blockieren?

Die Wahlen konnten durch die Eingaben der SEIU für elf Monate blockiert werden. Am Ende lehnte die Regierung die Eingaben jedoch ab. Wahlen wurden angesetzt. Ende 2009 gewann die NUHW vier Anerkennungswahlen – bei der letzten Wahl des Jahres erzielte die SEIU nur 13 Stimmen, die NUHW 288. In den nächsten Monaten werden freie Wahlen für etwa 20.000 GesundheitsarbeiterInnen stattfinden. Am Ende des Jahres werden die ArbeiterInnen ihre Gewerkschaft zurückerobert haben. Vor der feindlichen Übernahme durch die SEIU waren wir tatsächlich die Gewerkschaftsabteilung, die im US-Vergleich am schnellsten wuchs. In fünf Jahren traten 60.000 Menschen ein, die Mitgliederzahlen verdoppelten sich nahezu. Ursächlich ist, dass wir die Gewerkschaft zu einer durch die Mitglieder selbst kontrollierten Organisation verwandeln wollten. Auch die materiellen Resultate ließen sich sehen, wir erreichten in vielen Betrieben die im Vergleich höchsten Löhne und die besten Arbeitsbedingungen der Branche. Besonders wichtig war dabei die Frage der Personalbemessung. In den von uns abgeschlossen Verträgen liegt z.B. das Pfleger-Patienten-Verhältnis bei 1:1 in der Intensivpflege und bei 1:3 in der sonstigen Pflege. Ich habe gehört, dass viele Krankenhausbeschäftigte in Deutschland von einer solchen Regelung begeistert wären.

In den meisten Krankenhäusern hatten wir folgendes vereinbart. Erstens, paritätisch besetzte betriebliche Komitees, die die Personalbemessung diskutieren und kontrollieren. Falls es in Streitfragen nicht zur Einigung kommt, entscheidet ein unabhängiger Schlichter. Es geht darum, dass der Tarifvertrag kontrolliert werden muss, von den Beschäftigten selbst. Ein zweiter Punkt ist, dass wir die Sicherheit der Arbeitsplätze unter anderem dadurch erhöhten, dass wir ein Verbot von Outsourcing vereinbarten. Und drittens: In den USA wird die Krankenversicherung, wenn überhaupt, in den Betrieben abgeschlossen. Nur wenige Unternehmer sind dazu bereit. Unsere Tarifverträge sicherten die Versorgung durch Ärzte, Zahnärzte und Augenärzte für die Beschäftigten und ihre LebenspartnerInnen und Kinder. Hinzu kommen betriebliche Rentenversicherungen, auch das ist im US-Vergleich selten, denn die meisten Unternehmer bauen solche Leistungen ab.

Unterscheidet sich die Tarifpolitik der NUHW von der SEIU?

Das ist der Kern der Auseinandersetzung, die wir mit der SEIU führen. Der Auslöser für den Konflikt war, dass die SEIU-

Zentrale geheime Absprachen mit einzelnen Unternehmen getroffen hatte, die wir aufdeckten. Sogar ein Vertrag mit zehn Jahren Laufzeit sollte mit profitorientierten Gesundheitsbetrieben vereinbart werden, in dem die Lohnsteigerungen gerade den Mitgliedsbeitrag abdeckten. Darüber hinaus wurde zugestimmt, dass ein Teil der Beschäftigten kein gewerkschaftliches Organisationsrecht haben würde. Die Unternehmen sollten bestimmen dürfen, welche Bereiche seines Betriebes *gewerkschaftsfrei* bleiben würden. Die SEIU und eine andere Gewerkschaft haben in einigen Gesundheitskonzernen (Compass, Sodexo, Aramark, Crothall) zugestimmt, dass die in Subunternehmen tätigen ArbeiterInnen – oft Niedriglöhner in hierfür typischen Bereichen wie Kantinen und technischen Versorgungseinrichtungen – kein Recht auf gewerkschaftliche Organisation und damit (nach US-Recht) auch keinen Tarifvertrag haben. Im Gegenzug erhielt die SEIU das Recht, eine kleinere Zahl anderer Arbeiter (nach Wahl des Unternehmers) zu organisieren, die sich dafür mit einem Streikverbot und niedrigen Lohnsteigerungen abfinden müssen. In den USA nennt man das *sweetheart deals*.

Die SEIU wirft der NUHW vor, «unsolidarisch» und «egoistisch» zu handeln, indem sie nur an guten Bedingungen für die bereits Organisierten interessiert sei.

Die zuletzt genannten Verträge werfen kein gutes Licht auf die «Organisation der Unorganisierten», wie sie die SEIU versteht. Es ist uns klar, dass sich gute Bedingungen nicht halten lassen, wenn um den tarifierten Bereich eine Niedriglohnlandschaft entsteht. Doch solche Konzessionen, die von oben verabredet und beschlossen werden, bewirken nichts Positives. Wir haben das Ziel, dass die bereits organisierten Beschäftigten sich an Kampagnen von unten beteiligen, um ihre unorganisierten Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen. Das hat in mehreren Fällen gut funktioniert. Auch wir unterzeichnen als Gewerkschaft Tarifverträge, diese sind immer Ausdruck des Kräfteverhältnisses zwischen den Arbeitenden und den Unternehmern. Aber wir setzen eher auf Organisation und Kampagnen als auf «stille» Verhandlungen mit Unternehmen.

Hat sich die Politik der SEIU im kalifornischen Gesundheitswesen seitdem verändert?

Nicht wirklich. Im vergangenen Jahr hat die SEIU etwa ein Dutzend Tarifverträge abgeschlossen, alle waren aus unserer Sicht mit unnötigen und unakzeptablen Konzessionen verbunden. Beim Gesundheitskonzern Kaiser, wo wir früher eine starke Position und hervorragende Verträge hatten, haben sie Kürzungen bei den Betriebsrenten und bei der Sicherung der Arbeitsplätze akzeptiert, mitten in der Laufzeit des Tarifvertrags. Es gab keine demokratische Beteiligung der Beschäftigten, keine Verhandlungskommission, keine Urabstimmung. In der San Francisco Bay-Region hat die SEIU Verschlechterungen bei der durch die Unternehmen gezahlten Krankenversicherung hingenommen, obwohl wir die Standards für mindestens zwanzig Jahre im Tarifvertrag gesichert hatten. Etliche weitere Tarifverträge, eigentlich alle, die die SEIU unterschrieben hat, verschlechtern die Arbeitsbedingungen und die Löhne. Eine Beteiligung der Belegschaften und eine Abstimmung findet nicht statt.

Was ist aus dem Aufbruch geworden, den die SEIU und der vor etwas mehr als vier Jahren neu gegründete Dach-

verband der Organizing-Gewerkschaften *Change to win international* repräsentiert haben?

CTW ist gegenüber allen wichtigen Herausforderungen geradezu implodiert. Mittlerweile haben sie die meisten Angestellten entlassen müssen, neue Projekte werden kaum noch initiiert. Wir hoffen, dass unter der neuen Führung der AFL-CIO eine Initiative zur (Wieder)Vereinigung der US-Gewerkschaftsbewegung gestartet wird. Der neue Vorsitzende Richard Trumka unterstützt die NUHW und spricht sich gegen die Politik der SEIU aus. Die US-ArbeiterInnenbewegung steht an einer Weggabelung. Die SEIU ist zunehmend isoliert. Vielleicht wird 2010 ein historisches Jahr, weil die Arbeitenden endlich die Möglichkeit erhalten, zu wählen. Wir hoffen, dass unsere Erfahrungen dazu beitragen können, im Rahmen der bald beginnenden Reform der Arbeitsgesetze sicherzustellen, dass die Beschäftigten nicht nur besser vor den Unternehmen, sondern auch besser vor bestimmten Gewerkschaftsbossen geschützt werden. Alle Beschäftigten müssen endlich das Recht haben, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten. Die Möglichkeiten des *Union busting* [antigewerkschaftlicher Kampagnen, wörtlich «die Gewerkschaft austreiben»] durch die Unternehmer müssen abgeschafft werden. Das ist eine politische Sache, eine Sache der Bundesgesetze.

Welche Rolle spielen Forderungen an die Obama-Regierung in der NUHW?

Wir haben Obama im Wahlkampf von Beginn an unterstützt. Abgesehen von den Prioritäten der Gewerkschaftsarbeit hatte das auch mit unserem Ziel zu tun, eine Krankenversicherung für Alle in den USA durchzusetzen. Zumindest, was die Krankenversicherungsreform betrifft, sind wir von der Regierung und der Demokratischen Partei enttäuscht. Obama hat Kompromisse akzeptiert, die aus unserer Sicht unakzeptabel sind. Der Plan, eine öffentliche Krankenversicherung als Konkurrenz zu den privaten Versicherungsunternehmen zu etablieren, wurde verworfen. Stattdessen soll die Versicherung durch eine Steuer finanziert werden, die am Ende bei diesen Konzernen landet und ganz konkret für die Millionen von Beschäftigten, die wie unsere GesundheitsarbeiterInnen eine Betriebsversicherung haben, die Kosten ihrer Versicherung erheblich erhöhen wird. Auch wenn die Unternehmen diese Steuern zahlen und nicht die Lohnabhängigen, werden sie versuchen, die Belastungen an ihre Beschäftigten weiterzugeben. Die Verhandlungen gehen weiter. Howard Dean, linksorientierter Demokrat, und andere haben eine Initiative gestartet, die vorliegenden Gesetzesentwürfe zu verwerfen und die Debatte neu zu beginnen.

ABKÜRZUNGEN

- AFL-CIO American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations [Dachverband der US-Gewerkschaften]
- SEIU Service Employees International Union [Dienstleistungsgewerkschaft]
- UNITE Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees [Textilarbeitergewerkschaft]
- HERE Hotel Employees and Restaurant Employees Union [Gewerkschaft der Beschäftigten im Gastgewerbe, seit 2010 UNITE-HERE]
- NUHW National Union of Healthcare Workers [Gewerkschaft der GesundheitsarbeiterInnen in Kalifornien]
- Justice for Janitors* In der zweiten Hälfte der 1980er Jahre begonnene Organisierungskampagne unter Gebäudereinigern und anderen im Service Beschäftigten in der Immobilienwirtschaft mit Schwerpunkt in kalifornischen Großstädten

LITERATURVERZEICHNIS

- ALINSKY, SAUL, Anleitung zum Mächtigsein. Ausgewählte Schriften, Göttingen 1999
- BIRKE, PETER, U. SUSANNE NICKEL, Unbekannte Flugobjekte. Eine Neuerscheinung zum Thema Organizing, *analyse & kritik*, Nr. 523, 2007, 11f
- ders., Mitreisende?, in: *express*, 11 (47), 2009, 1f
- BRINKMANN ULRICH, u.a., *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogrammes*, Wiesbaden 2008
- BREMME PETER, u.a. (Hrsg.), *Never work alone. Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Hamburg 2007
- BRONFENBRENNER KATE, u.a. (Hrsg.), *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*, Ithaca/London 1998
- dies., u. Tom Juravich, It takes more than House Calls: Organizing to Win with a Comprehensive Union–Building Strategy, in: K.Bronfenbrenner u.a. (Hrsg.), *Organizing to Win*, Ithaca/London 1998, 19–36
- dies., u. Robert Hickey, Changing to Organize. A National Assessment of Union Strategies, in: R.Milkman u.a. (Hrsg.), *Rebuilding Labor Organizing and Organizers in the New Labor Movement*, Othaca/London 2004, 17–61
- CHOI, HAE LIN, Re-Thinking Justice for Janitors – Strategische Erneuerung der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, in: *wsi-Mitteilungen*, Nr. 1, 2007, 11–17
- dies., Nicht mehr unsichtbar. Der Streik der Reinigungskräfte in Houston, in: T.Bewernitz, *Die neuen Streiks*, Münster 2008a, 160–74
- dies., State of the Union. Die widersprüchliche Entwicklung der US-Gewerkschaften zwischen Verzweiflung und Hoffnung, in: *Prokla* 153, 38.Jg., 2008b, H. 4, 595–612
- CLAWSON, DAN, *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*, Ithaca, 2003
- DANFORD ANDY, u.a., «New Unionism», Organising and Partnership. A comparative Analysis of Union Renewal Strategies in the Public Sector, in: *Capital and Class*, 76, London 2005, 1–27
- DÖRRE, KLAUS, Gewerkschaften und die kapitalistische Landnahme. Niedergang oder strategische Wahl?, in: H.Geiselberger (Hrsg.): *Und jetzt? Politik, Protest und Propaganda*, Frankfurt/M 2007, 54–78
- ders., Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?, in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1, 2008, 3–10
- DRIBBUSCH, HEINER, Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung: Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA. Das Beispiel «Justice for Janitors», in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 5, 1998, 281–91
- ders., Das «Organizing-Modell». Entwicklung, Varianten, Umsetzung, in: P. Bremme, *Never work alone*, Hamburg 2007, 24–52
- ders., Organizing in der Fläche. Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe, in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1, 2008, 18–24
- EARLY, STEVE, *Embedded with Organized Labor, Journalistic Reflections on the Class War at Home*, New York 2009
- GREVEN, THOMAS, U. WILFRIED SCHWETZ, Transnationale Lernprozesse – Erfahrungen mit der grenzüberschreitenden Verarbeitung gewerkschaftlicher Strategien, in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 1, 2008, 25–30
- ders., Keine Einheit in Sicht. Strukturelle Schwächen und politische Spaltungen lähmen US-Gewerkschaften, in: *analyse & kritik*, 544, 2009, 12
- HÄLKER, JURI, U. CLAUDIUS VELLAY, *Union Renewal – Gewerkschaften in der Veränderung*, Düsseldorf 2006
- HUCKENBECK, Kirsten, Anton Kobel u. Uli Wohland (Hrsg.), Kampagnen. *Eine Kampfform der Gewerkschaften und Sozialen Bewegungen – Konzepte, Beispiele Erfahrungen*, Frankfurt am Main 2007
- KAPLAN, ESTHER, Labor's Growing Pains, in: *The Nation*, 29.5.2008, www.thenation.com/doc/20080616/kaplan
- MILKMAN, RUTH, u.a. (Hrsg.), *Rebuilding Labor Organizing and Organizers in the New Labor Movement*, Othaca/London 2004
- dies., L.A. Story: *Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*, New York 2006
- MOODY, KIM, US Labor in Trouble and Transition. *The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below*, London/ New York 2007
- SCHROTH, HEIDI, *Klinken putzen!? Strategien gewerkschaftlicher Mitgliederaktivierung in Deutschland und den USA*, Hamburg 2009
- SHAW,RANDY, UNITE HERE rejoins AFL-CIO, 19.9.2009, www.laprogressive.com/rankism/labor-social-justice/unite-here-rejoins-afl-cio/
- SILVER, BEVERLY, *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge, 2003
- SLAUGHTER, JANE, AFL-CIO Convention. Having some Fun with Capitalism, 15.9.2009, www.labornotes.org/node/2431
- SOLTY, INGAR, Kampf um Hegemonie: Die Gesundheitsreform in den USA, in: *Luxemburg* 2, 1. Jg., 2009, 27–38
- TAIT, VANESSA, Poor Workers' Unions: *Rebuilding Labor From Below*, Cambridge 2005
- TURNER,LOWELL, U. DANIEL B. CORNFIELD, *Labor in the New Urban Battlegrounds*, Ithaca /London 2007
- RAFFO, JEFFREY, Gucci – internationale Solidarität konkret, in: K.Huckenbeck, A.Kobel u. U.Wohland (Hrsg.), Kampagnen. *Eine Kampfform der Gewerkschaften und Sozialen Bewegungen*, Frankfurt/M 2007, 73–82
- VAN DER VELDEN, SJAAK, u.a., *Strikes around the World, 1968–2005. Case-studies of 15 Countries*, Amsterdam 2007
- VOSS, KIM, U. RACHEL SHERMAN, Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement, in: *American Journal of Sociology*, 106; H. 2, 303–49
- WERNEKE, FRANK, Organizing ist Veränderung, in: P. Bremme u.a., *Never work alone*, Hamburg 2007, 7–9
- GEORG WISSMEIER, Diesseits der Leuchttürme. Aus der Welt der gewerkschaftlichen Kampagnen, in: *analyse & kritik* 546, 2010, 16
- WOODRUFF, TOM, Gewerkschaftsaufbau in schwierigen Zeiten, in: P.Bremme, *Never work alone*, Hamburg 2007, 92-116

IMPRESSUM

RLS STANDPUNKTE wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig
Redaktion: Marion Schütrumpf-Kunze
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tel. 030 44310-12
Fax -122 · m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de