

## **Revolte in der Fast-Food-Nation: Die Wobblies knüpfen sich Jimmy John's vor von Erik Forman**

Verdammt nochmal. Der dritte Gang ging war nur schwer einzulegen. Das Auto würde bald einen neuen Keilriemen brauchen, das war mir bewusst. Wo sollte ich das Geld für einen neuen Keilriemen hernehmen? Er würde mehr als die \$700 Dollar kosten, die ich für das Auto letztes Jahr bezahlt hatte. Das ist der größte Teil von dem, was ich im Monat als Jongleur zwischen zwei Food-Service-Jobs verdiente. Ich legte den Schaltknüppel in den vierten Gang und trat das Gaspedal bis zum Boden durch, brachte das Auto auf 110km pro Stunde und raste die Autobahn 494 entlang.

„Wie fühlst du dich, Alter?“ fragte ich meinen Kollegen Bart, der neben mir saß, seine Knie gezwungenermaßen bis zum Brustkorb angezogen, angesichts meines winzigen Autos. Mein anderer Kollege Nick war auf dem Rücksitz eingeklemmt.

„Verdammt gut, man. Ich kann gar nicht erwarten zu sehen, wie sie gucken wird, wenn wir da reinplatzen. Sie wird ausrasten“, sagte Bart.

Es war 11.30 Uhr am 2. September 2010 als Bart, Nick und ich auf unserem Weg zum Jimmy John's-Restaurant, bei dem wir im St. Louis Park, einem Vorort des Speckgürtels von Minneapolis, arbeiteten. Wir waren auf dem Weg unsere Chefin zu konfrontieren. Über die Stadt verteilt würden Gruppen von ArbeiterInnen in 8 anderen Filialen von ihren Sandwich-„Fließbändern“ und Kassen zurücktreten, Bestellungen am Schalter zurücklassen, um ebenso ihre Bosse zu konfrontieren.

Dies war die erste öffentliche Aktion der größten Gewerkschaftsanstrengungen in der Geschichte der sich ausbreitenden Fast Food-Industrie. Bart probte für die Konfrontation. „Wir, die ArbeiterInnen von Jimmy John's-MikLin Enterprises Inc. fordern, dass Sie die Jimmy John's Workers Union – Industrial Workers of the World als ausschließliche Verhandlungspartnerin anerkennen, um Verbesserungen unserer Löhne, Stunden und Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Eine Petition, unterschrieben von der überwältigenden Mehrheit der Beschäftigten ist angehängt.“ Der seitenlange Brief enthielt detaillierte Forderungen für die schier endlose Liste zu verbessernder Arbeitsbedingungen. Wie die meisten Fast Food-Beschäftigten zahlte Jimmy John's ArbeiterInnen den Mindestlohn, abzüglich der Kosten für die Arbeitsuniform, aber niemals für Überstunden oder vorgeschriebene Versammlungen, und manchmal sogar nicht mal das. FilialleiterInnen haben absolute Macht, können ArbeiterInnen nach Laune feuern oder ihre Stunden kürzen. Sie schicken ArbeiterInnen früher nach Hause, wenn das Geschäft abebbt. ArbeiterInnen hatten Probleme damit genug Stunden zu bekommen, um ihre Miete zu bezahlen. Mit Schichten, die lediglich 2 Stunden dauerten, bei einem Stundenlohn von \$7,25 Dollar pro Stunde. Fast alle erhielten staatliche Lebensmittelgutscheine zusätzlich um zu überleben. ArbeiterInnen wurden regelmäßig gefeuert wenn sie bei Krankheit zuhause blieben. Sie wurden auch dazu gedrängt mit Beschwerden zu arbeiten, von Erkältung, über Grippe bis hin zu Bindehautentzündung oder kollabierter Lunge. Wir bekamen niemals unsere gesetzlich geregelte Pause. Es gab kein Urlaubsgeld, Krankenversicherung, Urlaubszeit oder irgendwelche Zuschüsse. Männlicher Manager machten anzügliche Bemerkungen und manche feuerten Kolleginnen die sich weigerten mit ihnen zu schlafen. Das Unternehmen weigerte sich systematisch Afro-Amerikanische ArbeiterInnen als LieferantInnen einzusetzen, da diese Position bedeutete, mehr Nettoeinnahmen als die ArbeiterInnen im Laden zu haben. Der Job selbst war gefährlich, mit LieferfahrerInnen auf Fahrrädern, die nahezu monatlich von Autos angefahren wurden. Manchmal wurden ihnen sogar Entschädigungszahlungen verweigert. Der bundesweite rechtliche Minimalstandard an Lohn und Stundenzahl, Diskriminie-

rung und berufliche Sicherheitsstandards hätte eine Verbesserung im Verhältnis zum Status-Quo bei Jimmy John's bedeutet.

In einigen Läden war es besser als in anderen. Unserer gehörte zu den schlimmeren. Innerhalb der vier Wände unseres Sandwich-Ladens, in einem halbleeren gehobenen „Lifestyle-Center“ im Speckgürtel von Minneapolis, regierte unsere Managerin Monica Sesley mit eiserner Faust. Sie erwartete vollständige Gehorsamkeit von ihren 25 Angestellten, selbst wenn sie uns betrunken herumkommandierte. Sie war nicht nur einfach streng, sie war ausfällig. „Ich werde eine Shotgun mitbringen und dich erschießen“, „Deine Mutter hätte eine Abtreibung machen lassen sollen“, „Ich werde dich abstechen“ - dass waren die Drohungen mit der sie ihre Befehle unterstrich. Wenn du sie in Frage stelltest würde das damit enden das du mehr Arbeit in der folgenden Woche hättest, oder einfach komplett aus dem Dienstplan gestrichen worden wärest.

Um 11.45 Uhr kamen wir auf dem Parkplatz an, stiegen aus dem Auto und schritten zielstrebig in den Laden. Monica bediente eine der Kassen. Zwei oder drei ArbeiterInnen standen in jeder Sandwich-Reihe; FahrerInnen rannten mit Bestellungen raus und rein. Monica schaute mich nicht an als wir hinter der Theke entlang in die Küche gingen. Sie wusste irgendetwas würde passieren.

Links von Monica standen Jen und Candace, zwei GewerkschaftsunterstützerInnen, starrten auf einen leeren Tisch vor Ihnen und versuchten ihr breites Lächeln hinter ihren Schürzen zu verstecken. Sie hatten auf diesen Moment gewartet.

Dwayne, ein großer Afro-Amerikaner der gerade Fleisch an der Schneidemaschine vorbereitete, krächte uns zu: „Ich erkenne die Bewegung, wenn ich sie sehe“ als wir von unserem Boss ignoriert wurden. Ich fragte mich selbst was Dwayne dazu bringen könnte in der Bewegung mitzumachen und nicht nur zuzusehen. Er sagte er würde die Gewerkschaft unterstützen, zögerte aber die Petition zu unterzeichnen oder zu einem Treffen zu kommen. Er war gerade erst aus dem Gefängnis entlassen worden und hatte Angst seinen Job zu verlieren. Das Management wusste das auch und zog seinen Vorteil aus der Verletzlichkeit von ArbeiterInnen mit krimineller Vergangenheit oder auf Bewährung. Sie verweigerten ihnen Lohnerhöhungen und die keine Mitsprache im Dienstplan. Ich sagte Dwayne, dass ich seine Position verstehe und das wir hinter ihm stehen würden, wenn das Management irgendetwas versuchen würde.

Ich sah zu Tiffany, die Sandwiches am leeren Tisch vorbereitete, Rechts von Monica. Sie vermied Augenkontakt. Sie hatte die Petition vor Wochen unterschrieben aber hatte auf dem letzten großen Treffen kalte Füße bekommen. Ihre Unterstützung der Gewerkschaft war fraglich. Sie nahm einen zweistündigen Busweg aus einer der ärmsten Gegenden in St.Paul auf sich, gab fast ein Viertel ihres Einkommens für die Busfahrt zu einer vier Stunden Mittagsschicht zur Stoßzeit aus. Manchmal wurde sie auf der Arbeit im Stich gelassen, nachdem sie den letzten Bus verpasste und stundenlang nach Hause gehen musste oder ihre gesamten Tageseinnahmen für ein Taxi ausgab. Ihre Lösung dafür war Saufen, Jungs und beten das sie nicht in die Ungnade bei den Chefs Mike und Rob Mulligan fiel.

Antoine, ein anderer Afro-Amerikanischer Kollege im Laden, der die Petition unterzeichnet hatte, vermied auch Augenkontakt. Er hatte einen Sohn um den er sich zu kümmern hatte und verkaufte Drogen um die Differenz zwischen dem Mindestlohn bei Jimmy John's und dem was er brauchte für die Miete und Essen brauchte, zusammen zu bekommen. Vor ein paar Wochen als ich ihn nach Hause fuhr, hatte er sich mir geöffnet. Er brauchte eine Veränderung und unterstützte die Gewerkschaft, aber er war noch nicht bereit sich dem Boss

entgegen zu stellen.

„Monica“, sagte ich laut und bestimmt, lauter als das widerliche Gedudel klassischer Rockmusik, die in allen Jimmy John's Filialen in Dauerschleife lief.

Sie drehte sich nicht um.

„Monica“, wiederholte ich.

Sie drehte sich halb um und murmelte „Ich bin mit einem Kunden beschäftigt“, als sie den nächsten Kunden aus der Reihe heranwinkte um zu bestellen.

„Wir müssen reden. Jetzt“, betonte ich. „Wir sind hier und wir müssen mit dir hinten eine Minute sprechen“. Wir wollten sie umzingeln und machten uns Sorgen das eine oder zwei der vielen Familienmitglieder die sie eingestellt hatte uns gleich unterbrechen würden, wenn wir die Forderungen überbringen. Vetternwirtschaft war ihr Weg um im Laden eine Meuterei zu verhindern.

„Okay“, sagte sie leise aber bewegte sich nicht.

„Monica, möchtest du, dass wir das hier an Ort und Stelle machen oder reden wir im Hinterzimmer?“ Ich schaute zu Jen und Candace. „Sollten wir mit Monica hinten reden?“

„Yeah, lass uns das machen“, sagte Jen.

„Okay, wir werden hinten auf dich warten, Monica“ sagte ich und dann gingen wir Fünf in den hinteren Raum.

Nach einer Minute trudelte Monica bei uns ein um mit uns zu reden. Sie zitterte leicht; sie war nicht die ausfällige Person wie sonst. Ich wollte den Ton klarstellen.

„Monica, wir sind hier um dich darüber zu informieren das ArbeiterInnen bei Jimmy John's eine Gewerkschaft gegründet haben. Unser Recht auf Organisierung ist durch das nationale Arbeitsrecht (National Labor Relations Act) geschützt – jeglicher Verstoß von dir oder anderen ManagerInnen ist illegal. Die Gewerkschaft wird dein Verhalten in den nächsten Wochen überwachen. Solltest du dich entscheiden das Gesetz zu brechen werden wir dich für dein Verhalten zu Verantwortung ziehen.“ Ich stoppte; Bart war an der Reihe. Wir wollten sichergehen, dass alle etwas sagten.

Monica sah aus als wenn sie von einem Laster überfahren wurde. Sie war sprachlos. Bart zögerte und begann danach. Er war auch nervös. Er las die Einleitung des Briefes, gefolgt von unseren Forderungen: „Faire Löhne und faire Lohnerhöhungen. Das bedeutet einen fairen und gleichbleibenden Einstiegslohn, angemessene Entschädigung für Überstunden und eine Regelung für Dienstpläne die zeitnah festgelegt, beständig und gleichberechtigt sind.“ Bart brauchte fünf Minuten um die ganze Seite in Schriftgröße 8 vorzulesen, das detaillierte Forderungen über bessere Bezahlung, ein Ende der willkürlichen Kündigungen, Trinkgeldgläser für In-Haus-ArbeiterInnen, angemessene Streckenlängen und Wartungskostenerstattung für FahrerInnen, ein garantiertes Minimum an Schichtlängen und faire Dienstplanung, ein Ende der sexuellen Belästigung, ein Ende der rassistischen Diskriminierung bei der Einstellung von FahrerInnen, die Möglichkeit sich Urlaub zu nehmen, bezahlte Freizeit, bezahlte Urlaubstage, kostenlose Uniformen, Pausen, ein kostenloses Sandwich während unserer Schichten, bezahlbare Krankenversicherung und Respekt und Würde beinhaltete. Es war wie eine Wäscheleine voll mit Problemen die jahrelang vor sich hin faulten.

Monica sah aus als wenn sie in einen Schockzustand fallen würde, vor und zurück schaukelnd während sie auf den Boden schaute und aussah als würde sich ihr Blick in der Ferne verlieren.

Der Zweck eines „Marsch auf den Boss“ ist es den ArbeiterInnen von der eigenen Macht kosten zu lassen, den Spieß umzudrehen indem man der/den UnterdrückerIn direkt mit der Solidarität der ArbeiterInnen konfrontiert. Daran gemessen, war unsere öffentliche Aktion

ein uneingeschränkter Erfolg. Die nächste Woche über, sagte unsere typischerweise übermütige, ausfällig werdende Chefin nicht ein Wort.

#### Auf in Richtung Downtown

Bart, Nick und Ich quetschten uns wieder zurück in mein winziges Auto. Als wir uns auf den Weg zu unserer nächsten Aktion machten, schaute ich mir im Rückspiegel die Landschaft an. Zwei zusammengehörende Bürotürme in Minneapolis unterbrach den Horizont und unterstrich das verwirrende Chaos der Streifen von Einkaufszentren und minderwertiger 1970er Hausbauten. Ich hatte in alle dieser Gebäude schon einmal Sandwiches geliefert, ich kannte diese Welt. Oben in den Büroetagen saßen die mit zart besaiteten Händen ausgestattete UnternehmerInnenklasse die sich von Fast-Food und Lieferessen ernährten. Während sie mit ihren Computern verdrahtet, verschiedenen Datenströmen der verschiedenen Geschäfte verlinkt waren. Sie waren die Ingenieure der Marktforschung, Produktentwicklung, Verkauf, Werbung, Buchhaltung, Versicherung, Finanzwesen, Investitionen, Gesetzen, Immobilien... die freien Künste des Spätkapitalismus.

Direkt darunter liegt der Dienstleistungssektor. In diesem erledigten wir die Drecksarbeit - Zubereitung und Servieren von Essen, Auffüllen von Regalen, Reinigung von Hotels und anderer Gebäude, fahren von Taxen, anrufen von KundInnen, auf Kinder gutverdienender Eltern aufpassen und all die anderen arbeiten die gemacht werden müssen um die Welt auf einen neuen Arbeitstag vorzubereiten.

Trotz der unterschiedlichen Welten, werden sowohl die oberen, als auch die unteren Arbeiten der Bürogebäude in einen Topf als „Dienstleistung“ geworfen. Eine allumfassende Kategorie die mehr als 70% der Erwerbsarbeit in den Vereinigten Staaten und andern Hochindustrialisierten Ländern vereint. Allerdings vereint die Verwendung des Sammelbegriffes „Dienstleistungssektor“ einen noch grundlegenden Trend – die Verzweigung der Beschäftigungsverhältnisse in den Vereinigten Staaten in eine kleine Anzahl an Vollzeit-Beschäftigten, hochbezahlten Dienstleistungs-Jobs und verschiedenen Bereichen der Unternehmensführung. Dazu die krebsartig wachsende Größe des enormen Niedriglohnsektors mit einer Armee von LohnsklavInnen die an diese Sackgasse, sinnentleerte Jobs mit Bergen von Schulden gekettet sind.

Der Ausbau dieses Niedriglohn-Dienstleistungssektors ist direkt an den Verfall der besser-bezahlten, stark gewerkschaftlich organisierten Industriearbeit in den 1970er Jahren gekoppelt. Als die Verlagerung von ArbeiterInnen durch Deindustrialisierung und den Eintritt einer hohen Zahl von Frauen in die Erwerbstätigkeit einherging. Sie stellten eine große Zahl an Arbeitskräften dar, die bereit waren für wenig Lohn zu arbeiten – und sie waren aufgrund ihres geringen Lohnes und der langen Arbeitszeit dazu bereit billiges Essen zu kaufen. Da sie eine neue Möglichkeit sahen Profit zu machen, während die Erträge bei den traditionellen Investitionen geringer wurden, begannen KapitalistInnen Geld in einen aufblasenden Dienstleistungssektor zu pumpen. Die Anzahl an Fast-Food-Restaurants explodierte im Vergleich zu den 1960er Jahren in den 1970ern. McDonald's wuchs von 710 Filialen im Jahre 1965 auf mehr als 3.000 im Jahre 1977<sup>1</sup>. Als klares Zeichen der Zeit, beschäftigte McDonald's 1982 mehr als doppelt so viele ArbeiterInnen als das Stahlunternehmen US Steel<sup>2</sup>.

In dieser schönen neuen Welt eröffnete Jimmy John Liautad (ja, es gibt wirklich einen

---

<sup>1</sup> Daniel Gross, "Ray Kroc, McDonald's, and the Fast Food Industry," in Forbes Greatest Business Stories of All Time (Hoboken: Wiley, 1997).

<sup>2</sup> Steve Babson, Detroit: the Making of a Union Town (New York: Adama Books, 1984).

Jimmy John) einen Sandwich-Laden mit dem Geld seines Vaters 1983 in Champaign, Illinois. Der Erzählung der PR-Abteilung von Jimmy John's zu Folge kam Liataud aus bescheidenen Verhältnissen und brachte es zum Erfolg es vorletzter seiner High-School-Klasse an der Elgin-Akademie, einer privaten Schule die mehr als \$19.000 pro Jahr kostet. Mit einem Geschäft aus dem Nichts aufbauen, mit einem Darlehen über \$25.000 (\$60.000 heute) von seinem Reichen Restaurateurs-Vater. Er war zur richtigen Zeit am richtigen Ort um auf den Fast-Food-Zug aufzuspringen, als dieser gerade begann die Station zu verlassen. Im Jahre 2012 gab es mehr als 1.400 Jimmy John's Franchise-Läden<sup>3</sup> in den Vereinigten Staaten mit einem Umsatz von einer Milliarde jährlich, während täglich ein neuer Laden eröffnet.

Der Multimillionär Jimmy John Liataud sagt von sich: „Ich bin kein gieriges amerikanisches Schwein. Ich bin ein hart-arbeitender, brot-backender, Fleisch-schneidender Lieferjunge der einfach sehr erfolgreich ist.“<sup>4</sup> Die Fakten sprechen allerdings eine andere Sprache. Der braungebrannte Oligarch ist die Karikatur eines Fast-Food-Industrie-Kapitäns. Er geht auf Safaris um vom Aussterben bedrohte Arten zu jagen<sup>5</sup>. Er hat über \$223,500 an rechtskonservative Kandidaten gespendet und verteilte \$10.000 in die Kampagnenkasse des rassistischen Sheriffs Joe Arpaio aus Arizona<sup>6</sup>. Er ist unter MitarbeiterInnen von Jimmy John's dafür berüchtigt, dass er betrunken in Läden auftaucht und fordert das er persönlich bedient werden soll<sup>7</sup>. Ein stellvertretender Betriebsleiter der das „Jimmy Camp“ absolvierte – das Unternehmenstrainingsprogramm das alle ManagerInnen bei Jimmy John's durchlaufen – berichtet, dass Liataud sagte: „Ich will nicht das irgendjemand der Jamal oder Tyrone heißt, einen meiner Läden leitet,“ und wies ManagerInnen dazu an, immer ein „hübsches Mädchen“ an die Kasse zu stellen. Als der Staat Illinois die Unternehmenssteuern anhub um das Haushaltsdefizit im Jahr 2011 zu schließen, drohte er damit die Firmenzentrale aus dem Staat zu verlegen. Wimmernd, dass er es „ertragen und sich anpassen könnte, aber es fühlt sich in meiner Seele schlecht an, das umzusetzen.“<sup>8</sup> Im Oktober 2012 sagte Jimmy John dem Sender FOX News das er plant die Stunden seiner MitarbeiterInnen auf unter 28 in der Woche zu reduzieren um die von Präsident Obama eingeführte ArbeitnehmerInnenversicherung zu umgehen<sup>9</sup>. Jimmy John gehört 67% des Unternehmens, das er nach sich selbst benannt hat und dem er seine eigene reaktionäre Persönlichkeit aufdrückt. Die Inneneinrichtungen der Läden sind geschmückt von Metallschildern die herausposaunen wie aus Sicht des Bosses angebliche amerikanische Werte aussehen: hart arbeiten und stumpfsinniger Konsum. Auf einem der Plaketten steht: „WIR liefern Sandwiches, DU isst Sandwiches, GOTT schütze Amerika,“. Damit wird die Bestellung eines Sandwiches zu einer Feier der totalitären Ideologie des amerikanischen Systems eines vorstädtischen Konsumismus, scheinbar von Gott selbst bestimmt. Fühlst du dich von der heiligen Orgie des Konsums durch die Hungerlöhne des Dienstleistungssektors ausgeschlossen? Ein anderes Schild kreischt „Das Leben ist nicht fair – gewöhn dich

---

3 Beim Franchising ‚vermieten‘ große Unternehmen, zum Beispiel McDonald's, Subways oder Burger King ihren Namen und die Nutzungsrechte an eineN KleinunternehmerIn. Die Unternehmen lassen sich diese Lizenzen vieles Kosten. Zum Teil sind diese Filialen mit regelrechten Knebelverträgen und Weisungsbefugnissen ausgestattet. Siehe:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Franchising>

4 NBC 5 Chicago News broadcast, January 19, 2011, <http://www.nbcchicago.com/news/business/Gourmet-Sandwiches-on-the-Go-114236994.html>.

5 „Jimmy John Is a Big Man, with the Photoshop Prove It.“ Smile Politely, June 10, 2011, [http://www.smilepolitely.com/splog/jimmy\\_john\\_is\\_a\\_big\\_man\\_with\\_the\\_photos\\_to\\_prove\\_it/](http://www.smilepolitely.com/splog/jimmy_john_is_a_big_man_with_the_photos_to_prove_it/).

6 Paul Merrion, „Subs Served from the Right Wing,“ Crain's Chicago Business, 34, 1-1, June 20, 2011, <http://www.chicagobusiness.com/article/20110618/ISSUE01/306189979>.

7 Interview with JJWU Organizer, November 17, 2012.

8 Don Dodson, „Jimmy John's Founder Contemplates Moving Headquarters Out of Illinois.“ The News Gazette, Champaign, IL, January 19, 2011.

9 Fox News Broadcast, October 15, 2012, <http://video.foxnews.com/v/1902585887001/jimmy-johns-founder-business-owners-unsure-of-the-future/>.

daran!“ Und, im Fall das du denkst ein Leben, basierend auf Konsum könnte ein wenig zu unmännlich sein, oder das kochen ein bisschen zu französisch sein könnte, beschwört ein anderes Schild die müde rechtskonservative Floskel bildlich: „Sicher, meine Sandwiches sind Gourmet, aber das einzige französische an mir ist die Art wie ich küsse.“ Wenn du keine Schilder lesen magst ist das schlecht. Denn Jimmy John's erlaubt es ArbeiterInnen nicht Bücher, Zeitungen oder Magazine im Laden zu lesen. Wenn du es bevorzugst mit anderen zu reden hast du auch ebenso Pech gehabt. Die Musik ist so laut das es höchstens möglich ist ein Sandwich zu essen und die Schilder zu lesen. Gott schütze Amerika.

Können sich Fast-Food-ArbeiterInnen in Gewerkschaften organisieren?

Mit abscheulichen Bedingungen und einer wachsenden Belegschaft von fast drei Millionen ArbeiterInnen im Jahre 2012, könnte man denken, dass die Fast-Food-Industrie schon lange ein Magnet für Gewerkschaften hätte sein müssen. Dies, um den Mitgliederschwund zu stoppen und weil Fast-Food-ArbeiterInnen selbst den eigenen Abwärtstrend stoppen wollten. Die ArbeiterInnenbewegung hätte zu einem Kampf um ordentliche Bezahlung, betriebliche Unterstützungsleistungen und faire Behandlung am Arbeitsplatz blasen können. Die U.S. Fast-Food Industrie ist jedoch fast nahezu frei von Gewerkschaften.

Seit 70 Jahren stützen sich die meisten gewerkschaftlichen Kampagnen in den Vereinigten Staaten auf die Regelungen des Nationalen Arbeitsbeziehungsgesetz (NLRA), gegründet 1935 als Reaktion auf eine Reihe von aufständischen Streiks im Jahre 1934. Die NLRA war bestrebt diese „Behinderungen des freien Kapitalverkehrs“ durch die Verlagerung des Klassenkampfes von der Betriebsebene und Straße zu vermeiden, indem sie diese in Büros und Gerichtssäle verlegt, Vorher mussten die Chefs in kleinen kämpferischen Auseinandersetzungen auf Drängen hin einlenken. Diese wurden ersetzt durch ein von der Regierung beaufsichtigtes Prozedere, in dem arbeitsplatzbasierte Wahlen zur Anerkennung von Gewerkschaften, beaufsichtigt durch die Nationale Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB), durchgeführt werden. Gewerkschaftliche Organisation schien ein „Gentlemans Spiel“ zu werden<sup>10</sup>.

So lange die Drohung von massenhaften Direkten Aktionen hinter dem Arbeitskampf verschwand, waren die herrschenden Eliten dazu bereit mit Gewerkschaften zu verhandeln und im Rahmen der NLRA Kompromisse zu verhandeln. In der Nachkriegszeit begannen Anführer der industriellen Monopole die das ökonomische Leben in den USA bestimmten, einzugehen. Später sollte C. Wright Mills diese unheilige Allianz mit Gewerkschaftern als die „neuen machtvollen Männern“ bezeichnen. Im Austausch gegen den Einzug von Mitgliedsbeiträgen<sup>11</sup> und einem bürokratischen Beschwerdeverfahren stimmten aufstrebende gewerkschaftliche Bürokraten mit den Unternehmensleitungen überein ihr Vorrecht über betriebliche Organisation einzuschränken. Mit zeitlicher Befristung von Tarifverträgen und festgeschriebenen Streikverzichtserklärungen, die den Betriebsfrieden während der Laufzeit eines Vertrages garantiert<sup>12</sup>.

Durch den Austausch von robusten Direkten Aktionen durch tote Buchstaben bürokratischer Verfahren, tauschte die ArbeiterInnenbewegung sein Geburtsrecht gegen ein paar Brotkrumen.

Seit Verhandlungen hinter verschlossenen Türen und Anhörungen vor Gericht Massenkundgebungen und Arbeitsniederlegungen ersetzten, verkümmerte die Kampfkraft der Ge-

<sup>10</sup> Alexis Buss, Minority Report, Industrial Worker, December 2002.

<sup>11</sup> Der automatische Einzug der Mitgliedsbeiträge ist einer der Meilensteine der Bürokratisierung der ArbeiterInnenbewegung. So zahlen die Mitglieder ihre Beiträge nicht mehr freiwillig, sondern die Gewerkschaft wird zu einer Verpflichtung.

<sup>12</sup> Martin Glaberman, Punching Out and Other Writings (Chicago: Charles H. Kerr, 2002).

werkschaften. Die geschwächten Arbeitsorganisationen waren schlecht vorbereitet auf den vernichtenden Anschlag der Unternehmen, der in den 1980ern begann. Als Resultat von Union Busting<sup>13</sup>, Outsourcing und dem Anwachsen des nicht organisierten Niedriglohn-Dienstleistungssektors stürzte die Gewerkschaftsdichte im privaten Sektor von 24,2 Prozent 1973 auf 6,9 Prozent 2012.

Seit der Verabschiedung des NLRA 1935 haben ArbeitgeberInnen einen Weg gefunden mit Hilfe eines neuen Teils von gewerkschaftsfeindlichen BeraterInnen das System zu nutzen, um Gewerkschaften schachmatt zu setzen. Union Busting, das von denen, die davon profitieren, gerne beschönigend als „Gewerkschaftsvermeidung“ oder „positive Arbeitnehmerbeziehungen“ bezeichnet wird, ist in den USA zu einem großen Geschäft geworden. Eine Studie aus dem Jahr 2009 fand heraus, dass 75% der ArbeitgeberInnen eineNn externeN BeraterIn engagieren, wenn sie mit einer Gewerkschaftskampagne konfrontiert sind<sup>14</sup>. Union Buster blockieren NLRB-Wahlen, indem sie die Größe der Verhandlungskommission infrage stellen und bombardieren dann ArbeiterInnen mit erzwungenen Betriebsversammlungen und Einzelgesprächen, die einen Cocktail der psychologischen Kriegsführung aufweisen, der aus Drohungen, Falschinformationen über die Gewerkschaft, Versprechungen über Veränderungen, rührseligen Geschichten, die den Chef menschlich machen sollen, und gezielten Entlassungen besteht.

Der Widerstand der ArbeitgeberInnen hat den Prozess der NLRB in eine Übung in kollektivem Selbstmord für die Gewerkschaften verwandelt. Aber es gibt andere Möglichkeiten: die Arbeiter- Innenbewegung hat eine reiche Geschichte des Organisierens außerhalb der NLRB, aber die meisten GewerkschaftsführerInnen haben die Anfänge ihrer Organisationen in den Kämpfen der Sitz- und Generalstreiks der 1930er Jahre nahezu vergessen. Die Kunst des Organisierens der Basis, weitergegeben von den Radikalen des 19. Jahrhunderts an die IWW-KämpferInnen der 1910er und dann von den Wobblies an die radikalen OrganizerInnen der 1930er, ist verloren gegangen.

Eine Gewerkschaft die auf Solidarität beruht

Ende der 1990er, nach Jahren des anhaltenden Rückgangs, hatte eine zunehmend größere Anzahl von ArbeitsaktivistInnen dazu veranlasst, außerhalb des Mainstreams nach einer Quelle für eine gewerkschaftliche Erneuerung zu suchen. Ein Zusammenschluss von rebellischen ArbeiterInnen an der Basis, kritischen MitarbeiterInnen und leitenden Angestellten, radikalen LinksaktivistInnen, Punkern und wütenden ArbeiterInnen begannen sich zusammenzuschließen, um die legendäre Gewerkschaft Industrial Workers of the World wieder aufzubauen. Sie strebten nach der Revolution von unten: die Organisation der Basis der existierenden Gewerkschaften und den Aufbau neuer, von ArbeiterInnen getragenen Gewerkschaften unter den 87% der ArbeiterInnen im öffentlichen und privaten Sektor der USA, die bis zum Jahr 2000 nicht in einer Gewerkschaft waren<sup>15</sup>. Nach vielen Fehlern und einem bescheidenen Wachstum durch die organisierten Kampagnen in den frühen 2000ern erreichte die IWW einen bahnbrechenden Bekanntheitsgrad mit ihren gewerkschaftlichen Bemühungen bei Starbucks in New York City. Die Kampagne, die mit einem Gesuch um Anerkennung durch eine NLRB-Wahl in einer Filiale begonnen hatte, wurde durch die gängigen Tricks der Manipulation der anderen Verhandlungspartei behindert. Aber anstatt das Handtuch zu werfen, haben sich die ArbeiterInnen bei Starbucks entschieden, die Kampagne mit einer innovativen Organizing-Philosophie fortzusetzen, die man als „Solidarity Unionism“ (Solidarischer Unionismus; Anm. der Ü.) kennt.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Beim Union Busting werden spezialisierte Anwaltskanzleien damit beauftragt betriebliche Organisation zu zerschlagen. (Anm. d. Ü.)

<sup>14</sup> Kate Bronfenbrenner, *No Holds Barred: The Intensification of Employer Resistance to Organizing* (Washington: Economic Policy Institute, 2009).

<sup>15</sup> Ebd.

<sup>16</sup> Staughton Lynd and Daniel Gross, *Solidarity Unionism at Starbucks* (Oakland: PM Press, 2011).

Die zentralen Grundsätze des Solidarity Unionism sind einfach – die Stärke der Gewerkschaft kommt von der Solidarität unter den ArbeiterInnen und ihrer Fähigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um für ihre Forderungen zu kämpfen. Du musst nicht als Gewerkschaft anerkannt sein und brauchst nicht mal eine Mehrheit um beim Chef etwas zu erreichen. In der Praxis haben die Solidarity Unionism-Kampagnen der IWW drei wesentliche Kennzeichen. Erstens arbeiten IWW-OrganizerInnen fast immer in dem Laden, in dem sie organisieren. Wir verlassen uns nicht auf professionelles Organizing-Personal. Das bedeutet, dass die Erfahrungen und das Wissen, die durch das Organizing gewonnen werden, innerhalb der ArbeiterInnenklasse verbleiben. Zweitens: Im Gegensatz zu den meisten Gewerkschaften, die die ArbeiterInnen nur dazu auffordern, etwas zu unterschreiben oder in einer NLRB-Wahl zu wählen, konzentrieren wir uns stark darauf, unsere KollegInnen zu AnführerInnen mit einem hohen Grad an Involvierung in die Kampagne zu machen. Mit dem Ziel, die mächtigste Waffe der ArbeiterInnen zu entfesseln: Direkte Aktionen am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaft ist jeden Tag am Arbeitsplatz aktiv, bildet Vertrauen, spricht Ängste an, und baut Solidarität unter den eigenen KollegInnen auf, um einen Guerilla-Krieg aus kleinen Aktionen gegen den/die ChefIn zu organisieren, in dem es um Arbeitsplatzthematiken geht. Drittens hat in den Kampagnen der IWW das Organizing-Komitee der ArbeiterInnen allein das Sagen, und nicht GewerkschaftsfunktionärInnen, -angestellte, AnwältInnen oder PR-BeraterInnen. Auf den ersten Blick mögen diese Unterschiede unbedeutend erscheinen, aber sie haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Art der Bewegung, die wir aufbauen wollen. Indem es eine Gewerkschaft aufbaut, die von den ArbeiterInnen organisiert ist, nimmt das Organizing der IWW eine Welt vorweg, in der die Macht in den Händen der ArbeiterInnen liegt.

Mit dem Aufkommen einer enormen – und enorm ausbeuterischen – Fastfood-Industrie, einer bürokratischen ArbeiterInnenbewegung im Rückgang und den Regungen einer erneuerten IWW hat die Geschichte die Bühne vorbereitet. Und das Stück hat nur auf jemanden gewartet, der etwas tun würde.

### Die Gewerkschaft aufbauen

2007 war Mike Wilkowicz 22 Jahre alt, gerade mit dem College fertig und auf der Suche nach einem Weg die Welt zu verändern. Er hatte sich schon am College politisch engagiert, hatte Pfefferspray abbekommen und wurde verhaftet als er gegen die Schließung des University of Minnesota's General College protestiert hatte, das StudentInnen aus der ArbeiterInnenklasse, überwiegend People of Color, die Möglichkeit einer höheren Bildung geboten hatte. Er hatte gegen den Irakkrieg protestiert und wie so viele AktivistInnen unserer Generation voller Verzweiflung zuschauen müssen, wie der Krieg am 15.2.2005 trotz der größten Proteste der Menschheitsgeschichte ausbrach. 2006 trat er der IWW bei.

Im Februar 2007 schloss sich Mike mit seinem Freund und IWW-Kollegen Wil Ericson an, einen Job bei Jimmy John's zu bekommen und dort zu organisieren. Das Jimmy John's Franchise MikLin Enterprises in der Umgebung von Minneapolis hatte zu dieser Zeit sieben Filialen. Dieses „Familienunternehmen“, das Mike und Linda Mulligan gehörte und von ihrem Sohn Rob geleitet wurde, war kein Tante-Emma-Laden. Mike Mulligan war 1999 im hohen Alter von 54 Jahren in den Ruhestand getreten, nachdem er in seinen 14 Jahren als Vizepräsident von Supervalu, heute der zweitgrößte Besitzer von Supermärkten in den USA, ein Vermögen gemacht hatte. Seine Frau betreibt ein Immobiliengeschäft das sich darauf spezialisiert hat reichen Geschäftsleuten ihren Umzug in die Minneapolis-Gegend zu ermöglichen. Sie wohnen zusammen in einer \$1,3 Millionenschweren Villa an der Küste des exklusiven Lake Minnetonka außerhalb von Minnesota, weit entfernt von dem Elend der städtischen Armut die durch die Hungerlöhne verursacht wird, die Unternehmen wie



Jimmy John's zahlen. Die zu 96,3% weiße Bevölkerung der Stadt hatte 2009 ein durchschnittliches Haushaltseinkommen von \$126.302, mehr als doppelt soviel wie der Durchschnitt des Staates.<sup>17</sup>

Mike Mulligan zeigte sich vielleicht ein paar Mal pro Jahr zu Werbeevents in den Läden, normalerweise jedes Mal in einem anderen Luxuswagen. Er übergab die Alltagsgeschäfte des Franchise seinem Sohn Rob, einem reichen Kind das seine Privatschul-Erziehung für einen Lebensstil als Partyboy vergeudet hatte. Rob wurde von seinem eigenen Unglück gerettet, als sein Vater ihm 2001 ein Jimmy John's-Franchise kaufte. Mit der Hilfe von einem staatlichen Kredit für Kleinunternehmen und Geld aus staatlichen Konjunkturprogrammen vergrößerten sie ihre Hungerlohn-Sandwich-Plantage auf zehn Filialen im Jahr 2010 und gaben damit dem nichtsnutzigen Rob Mulligan die Kontrolle über die Existenzgrundlage von mehr als 200 ArbeiterInnen.

Die Gewerkschaft aufzubauen war ein Lernen-durch-Fehler-machen-Lernprozess für Mike und seinen Freund Wil. Anfangs folgten sie nicht dem IWW-Modell sich einzeln mit den KollegInnen zu treffen um ernsthaft über ihre Probleme zu sprechen. Sondern Mike lud seine KollegInnen zu Partys ein und sprach über die Idee eine Gewerkschaft zu gründen als alle betrunken genug waren um vertraut miteinander reden zu können. Es war ein wirkungsvoller Weg um die ArbeiterInnen dazu zu bekommen sich bezüglich ihrer Probleme am Arbeitsplatz zu öffnen. Es war weniger wirkungsvoll wenn es darum ging Verpflichtungen einzugehen, an die sich alle am nächsten Tag noch erinnern würden. Nichtsdestotrotz begannen auf diesem Weg eine Handvoll ArbeiterInnen sich zu den Treffen der späteren IWW Jimmy John's Workers Union zusammenfinden. Das erste Gewerkschaftstreffen war reines Chaos. Mike fasst es folgendermaßen zusammen:

Was wir auf dem Treffen gemacht haben:

- Bier trinken
- zu spät anfangen
- ein bisschen zahlreicher erscheinen als diejenigen, die nicht bei JJ arbeiteten
- entscheiden, einen Brief zu schreiben, ohne irgendjemandem die Aufgabe zu übertragen ihn zu schreiben oder Unterschriften zu sammeln

Was wir auf dem Treffen nicht gemacht haben:

- eine Moderationen/einen Vorsitz wählen
- mitschreiben
- uns an eine Tagesordnung halten
- irgendwie wirklich was erreichen<sup>18</sup>

Nachdem das erste Treffen geschafft war, begann Mike damit mehr ArbeiterInnen für das Komitee zu gewinnen. Er begann Listen mit Kontaktinformationen für die KollegInnen aufzustellen, zeichnete die Beziehungen in den Läden nach und trat an Personen bezüglich des Organizing heran. Die Hoffnung war, dass ArbeiterInnen sich treffen, ihre Probleme diskutieren und Aktionen planen würden, um eine Forderung durchzusetzen. Diese sollten in Bezug zu kleinen konkreten Problemen stehen und durch die erfolgreiche Durchsetzung würden mehr ArbeiterInnen überzeugt werden - solange, bis sie eine starke Gewerkschaft hätten, die dazu in der Lage ist bedeutende Siege durch größere Direkte Aktionen zu erringen. Es ist nicht ganz so gekommen. Nach einigen Monaten Gequatsche und bierlastigen Treffen begann das Komitee auseinanderzubrechen. Doch genau zu der Zeit, als die Anwesenheit auf den Treffen schrumpfte, bekam die Gewerkschaft einen massiven Schubs

<sup>17</sup> City-Data, <http://www.city-data.com/city/Minnetrista-Minnesota.html>.

<sup>18</sup> Mike Puddn'head, *Wages So Low You'll Freak: The Story of the Jimmy John's Workers Union* (Blackcatpress, Edmonton, Alberta 2012). Zum Download verfügbar: <https://libcom.org/files/Puddnhead6condensed.pdf> (Anm. d. Ü.)

aus unerwarteter Quelle: dem Management. Am 10. Juni 2007 feuerte das Management Kate, ein Mitglied des Komitees, weil sie eine Halsentzündung hatte und nicht zur Arbeit kommen konnte. Ihr Boss bei Riverside-Jimmy John's sagte, dass der Bezirksleiter ihn angewiesen hätte, sie zu feuern, weil sie aufgrund ihrer Streptokokken-Infektion „in letzter Zeit zu oft bei der Arbeit fehlte“ und dass es „leichter wäre, einen neuen Hund zu holen, als einem alten Hund neue Tricks beizubringen“.<sup>19</sup>

Sobald sich ihre Kündigung herumgesprochen hatte, trafen sich sechs MitarbeiterInnen von Jimmy John's und fünf UnterstützerInnen von der IWW auf Kates Terrasse, um eine Aktion zu planen. Am nächsten Morgen um 11.30 Uhr überschwemmten IWW-Mitglieder und FreundInnen der ArbeiterInnen die Telefonleitungen der Riverside-Filiale mit Anrufen, in denen sie sich über Kates Kündigung beschwerten. Die ArbeiterInnen wollten die Gewerkschaftskampagne geheim halten, weswegen niemand die IWW erwähnte. Die Anrufe blockierten die Telefonleitungen und legten so den Bestellbetrieb des Ladens zur arbeitsreichsten Zeit des Tages lahm. Danach gingen fünf Komitee-Mitglieder zum Laden und verlangten, den Manager zu sprechen. Der Chef kam aus dem Hinterzimmer, und brabbelte Rechtfertigungen und Schuldzuweisungen. Vor den Augen ihrer KollegInnen überbrachten die ArbeiterInnen ruhig ihre Forderung, Kate wiedereinzustellen. Der Chef schnaufte und schnaubte, aber sagte, es läge nicht in seiner Hand und er müsse den Bezirksleiter hinzurufen. Nach kurzem Warten tauchte der DM zusammen mit Rob Mulligan auf. Sie versuchten sofort das Gespräch mit leeren Formeln zu kontrollieren, um die ArbeiterInnen davon abzubringen, ihre Forderung hervorzubringen, aber eines der Komitee-Mitglieder ging in die Luft und hielt die Chefs mit einer zweiminütigen Ansprache über die Ungerechtigkeit der ganzen Sache hin. Von da an waren die anderen ArbeiterInnen in der Lage, ihre Forderung vorzubringen. Sie schafften es nicht, die Bosse zum Einknicken zu bringen, aber sie zwangen sie in die Defensive.

Nach der Aktion entschied Kate, dass sie ihren Job nicht wiederhaben wollte, sodass die Gewerkschaft auf weitere Aktionen verzichtete. In einem gewissen Sinne war es eine Niederlage – Kate wurde nicht wiedereingestellt. Aber in einem größeren Zusammenhang war die Aktion ein riesiger Erfolg. Das Komitee hatte einem Laden voller Jimmy John's-ArbeiterInnen gezeigt, dass man den Bossen die Stirn bieten und trotzdem seinen Job behalten konnte, solange man zusammenhielt.

Im Verlauf des nächsten Jahres trat das Komitee immer wieder in Aktion. In einer Filiale erlangten die ArbeiterInnen einheitliche Arbeitszeiten allein dadurch, dass sie ihre eigenen Schichtpläne schrieben und sie dem Chef präsentierten. In einer anderen Filiale schlossen sich die ArbeiterInnen zusammen und erreichten, dass ihr Chef für die sexuelle Belästigung ihrer KollegInnen gefeuert wurde. In einem anderen Fall stellten sie einen Chef zur Rede, als er versuchte ein Komitee-Mitglied zu feuern.

Aber es gab auch Tiefpunkte. Eine hohe Fluktuation machte den Aufbau des Komitees zu einer Sisypusarbeit. In dem Versuch das Erreichte zu sichern entschieden sich die ArbeiterInnen eines Tages ein Element der traditionellen Gewerkschaftsbildungskampagnen zu übernehmen: die Autorisierungskarte<sup>20</sup>. Ende 2008 waren 40 solcher Karten unterschrieben, aber das Organisierungskomitee war geschrumpft.

Und wieder war es eine Provokation der Bosse, die die Kampagne zurück ins Leben rief. Am 23. März 2009 schlug der Chef von Calhoun Square Jimmy John's einen der Arbeiter, weil dieser sich weigerte ein Sandwich diagonal und nicht gerade durchzuschneiden.

---

<sup>19</sup> Ebd.

<sup>20</sup> In dem Wahlprozess für eine Gewerkschaft muss jeder einzelnE ArbeiterIn die Gewerkschaft dazu befähigen ihn/sie zu vertreten. (Anm. d. Ü.)

Brandon, der angegriffene Arbeiter, war zufällig Mitglied der IWW. Entsetzt hörten alle ArbeiterInnen im Laden auf zu arbeiten, riefen Rob Mulligan an und verkündeten, dass sie die Arbeit nicht wiederaufnehmen würde, bis der Chef gefeuert wurde. Währenddessen mobilisierte ein anderes IWW-Mitglied über SMS FreundInnen und GenossInnen, den Vorraum des Ladens zu besetzen. Innerhalb von einer Stunde standen 25 Personen dicht an dicht in dem winzigen Calhoun Square Jimmy John's.

Mit der Arbeitsniederlegung und einer Quasi-Besetzung konfrontiert feuerte Rob Mulligan den Chef, aber er feuerte auch den angegriffenen Arbeiter. An diesem Abend hatte die Gewerkschaft ihr bis dahin größtes Treffen, zu dem 16 ArbeiterInnen kamen, um sich die nächsten Schritte zu überlegen. Sie entschieden, eine Petition herumzureichen und Beschwerde bei der NLRB einzureichen. Unglaublicherweise entschied die NLRB, dass die Arbeitsniederlegung nicht rechtlich geschützt sei, weil die ArbeiterInnen sich nicht ausgestempelt hatten. Die absurde Entscheidung war ein Vorgeschmack auf das, was noch vom Rechtssystem auf uns zukommen würde. Brandon bekam seinen Job nicht zurück, aber die spontane Arbeitsniederlegung hatte die Kampagne neu angeheizt.

### Erste Keime

Über den Sommer traten mehrere neue ArbeiterInnen dem Komitee bei, zwei direkt von der Arbeitsstätte und andere, die sich entschlossen, bei Jimmy John's zu arbeiten, um beim Aufbau der Gewerkschaft zu helfen. Einige Gewerkschaften nennen das „Salzen (salting)“. In der IWW haben wir begonnen, diese Praxis „Keime aussähen (seeding)“ zu nennen, da es unser Ziel ist, die Wurzeln für eine wachsende Solidarität unter der Belegschaft zu setzen, die dann über kollektive Aktionen zu einem Klassenbewusstsein heranreifen kann und so neue „Keime“ für zukünftige Kampagne erschafft.

Die erste neue „Aussaat“ war ein aufgeweckter Absolvent frisch von der Uni, der vom Campus-Aktivismus zu langanhaltendem Organizing am Arbeitsplatz übergehen wollte. Als nächstes kam ein Organizer hinzu, nachdem die Kampagne einer Mainstream-Gewerkschaft in einem Hotel, in die er involviert war, eingeknickt war. Ein anderer, Max, wurde angestellt, während er mit sieben anderen OrganisatorInnen der Proteste gegen den Bundeskongress der Republikaner im Jahr 2008 eine Anklage wegen „Verschwörung zum Aufruhr und zur Förderung des Terrorismus“ bekämpfte. Zwei weitere waren mitfühlende AbsolventInnen einer lokalen alternativen Highschool mit einem Sinn für soziale Gerechtigkeit. Im November 2009 wurde ich in der neuen Filiale in West End eingestellt und konnte so eine Brücke zu den Erfahrungen bauen, die ich in der IWW-Kampagne gegen Starbucks (mein anderer Job) gesammelt hatte.

Bis zum Juni 2010 hatten von den 180 ArbeiterInnen im Franchise 49 unterschriebene Autorisierungskarten. Während der Planung unseres finalen Vorstoßes zum Aufbau einer unverwüstlichen gewerkschaftsfreundlichen Mehrheit entschieden wir, von Karten zu einer Petition überzugehen, die unsere Forderungen enthalten würde. Der Vorteil einer Petition ist, dass ArbeiterInnen sehen können, dass andere sie unterschrieben haben, was eine bestimmte Dynamik und Solidarität schafft, und unsere Petition war strikt auf die Forderungen der ArbeiterInnen ausgerichtet und nicht auf das legale Prozedere der NLRB. Mit aktiven OrganizerInnen in acht von neun Filialen des Franchise konnten wir über die heißen Sommertage kontinuierlich Unterschriften anhäufen. Wir waren zuversichtlich genug, um ein Datum festzulegen, um an die Öffentlichkeit zu gehen: das Labor Day-Wochenende<sup>21</sup>.

Aber obwohl sich die Unterstützung für die Gewerkschaft verstärkte, wütete im Komitee

---

<sup>21</sup> Der Labor-Day ist der gesetzliche Feiertag zum Gedenken an die ArbeiterInnenbewegung. Er liegt in der ersten Woche im September eines jeden Jahres (Anm. d. Ü.).

eine Debatte darüber, wie genau man die Mulligans an den Tisch kriegen würde. Mike Wilkowitz beharrte darauf, dass wir eine NLRB-Wahl beantragen sollten. Viele andere Mitglieder des Komitees wollten außerhalb des NLRB-Systems bleiben und favorisierten eine Mischung aus eskalierenden Direkten Aktionen und Unterstützung durch lokale Unterstützungsstrukturen. Da wir nicht der Lage waren, uns zu einigen, verschoben wir die Entscheidung. Wir planten Ende August ein großes Treffen für alle ArbeiterInnen die die Petition unterschrieben hatten, um unsere Forderungen endgültig festzulegen. Dann, am Donnerstag vor dem Labor Day-Wochenende, würden wir in allen Filialen gleichzeitig Arbeitsniederlegungen durchziehen, unsere Forderungen vorbringen und versuchen, mit den Mulligans zu verhandeln.

Am 29. August war das Wohnzimmer des Hauses, in dem Max lebte, vollgestopft mit 40 Jimmy John's-ArbeiterInnen. Zu diesem Zeitpunkt hatten 80 ArbeiterInnen die Petition unterschrieben – noch keine Mehrheit, aber wir wussten, dass wir eine erreichen konnten. Die Atmosphäre war elektrisierend. Wir gründeten mehrere Unterkomitees, alle getragen von Jimmy John's-ArbeiterInnen, um die Arbeit einer öffentlichen Kampagne gegen die Firma besser zu verteilen: das Kriegskomitee mit der Aufgabe, sich Aktionen auszudenken, über die wir auf den Vollversammlungen sprechen würden; das Solidaritätskomitee, eine Gruppe von UnterstützerInnen, die den Support außerhalb der Laden aufbauen würden; ein Medienteam, dass sich um die Pressearbeit kümmern wurde; und ein Socialteam, das Partys und andere soziale Events für ArbeiterInnen und UnterstützerInnen planen sollte. Nach mehr als dreijährigem Organizing im Untergrund hatten wir eine Organisation aufgebaut, die einen Guerilla-Klassenkampf anzetteln konnte, die jede Filiale des Franchise erreichen würde. Wir waren bereit für die Schlacht.

### Stunde Null

Und so raste ich am Donnerstag, den 02. September, mit zwei KollegInnen über den Highway zu meinem Jimmy John's im städtischen Außenbezirk, während in acht anderen Filialen Gewerkschaftsmitglieder die Arbeit niederlegten und ihre ManagerInnen mit unserer Forderungsliste konfrontierten. Woanders drückte ein Gewerkschaftsmitglied den Knopf, der die Website jimmy-johnsworkers.org startete und ein weiteres Mitglied verschickte unsere Pressemitteilung an JournalistInnen überall im Land. Die IWW Jimmy John's Workers Union war geboren.

Um 15.00 Uhr trafen sich ArbeiterInnen aus allen neun Filialen in einem Coffee Shop, der ein Block vom Flagshipstore [die größte „Vorzeige“-Filiale, Anm. d. Ü.] und dem Hauptsitz am Block E entfernt war. Wir berichteten von den Auseinandersetzungen in den jeweiligen Filialen. In einem Laden rannte der Manager tatsächlich vor einer Gruppe aus fünf ArbeiterInnen weg, was sie dazu zwang, ihm hinterher zu laufen und in eine Ecke zu drängen, um ihm die Forderungen zu übergeben. In einem anderen Laden war der Chef für die nächste Stunde völlig panisch gewesen, lief durch den Laden und schrie: „Scheiße! Scheiße! Scheiße!“

Alles verlief nach Plan. Wir hatten die Firma kalt erwischt.

Gegen 16.00 Uhr strömten etwa 15 von uns in die Block E-Filiale und steuerten auf das hintere Büro zu, um Verhandlungen mit den Mulligans zu verlangen. Wir hatten vorher angerufen und ihnen mitgeteilt, dass wir kommen würden und gingen davon aus sie anzutreffen, aber wir konnten sie nirgends finden. Sie waren geflohen.

Also gingen wir zum nächsten Punkt auf unserem Eskalationsplan über: ein Massenstreikposten in der Block E-Filiale mit über hundert IWW-Mitgliedern und UnterstützerInnen, den wir zeitlich so gelegt hatten, dass er den erwarteten Abend-Ansturm durch das Spiel der

Minnesota Twins<sup>22</sup> an diesem Abend lahmlegen würde. Die Stimmung war überschwänglich, als die IWW-Hymne „Solidarity Forever“ im Chor durch die Schluchten zwischen den Wolkenkratzern in der Innenstadt hallte.

Es gab keine Antwort von Mike und Rob Mulligan, mit der Ausnahme einer kurzen Stellungnahme für die Presse. Sie sagten: „Wir sind sehr stolz auf unsere Beschäftigungsbilanz in Minneapolis und widersprechen den Behauptungen der IWW. Wir schätzen unsere Beziehung zu unseren Angestellten und bieten wettbewerbsfähige Löhne und gute lokale Jobs. Wir sind darum bemüht, ein faires, gleichberechtigtes und vielfältiges Arbeitsumfeld zu bieten.“

Sie veröffentlichten außerdem eine Online-Stellenanzeige.

Obwohl sie sich in der Öffentlichkeit stark gaben, war die Firma in den Filialen tief in die Defensive gedrängt worden. Nahezu unverzüglich fingen die ManagerInnen an, die Löhne der ArbeiterInnen zu erhöhen, um 25 Cent bis 2 Dollar pro Stunde – eine absolute Neuheit in einer Firma, die buchstäblich noch nie die Löhne erhöht hatte. In ihrer Überraschung feuerte Jimmy John's nicht einen ArbeiterIn den ersten paar Wochen der Kampagne.

Wir hatten die Bosse voll im Griff. Es war Zeit für den nächsten Schritt. Unsere oberste Priorität war es, Kontakt zu den etwa 40% der ArbeiterInnen des Franchise aufzunehmen, mit denen wir zuvor nicht über die Gewerkschaft hatten sprechen können – entweder, weil wir gedacht hatten, sie wären uns feindlich gesinnt oder würden uns verpfeifen, oder weil wir sie schlicht und einfach nicht hatten erreichen können.

Wir hielten auch den Druck auf unser Ziel aufrecht. Der nächste Schritt in unserem Eskalationsplan war ein Revival eines Klassikers der ArbeiterInnenbewegung. Am Samstag, dem 04. September, bildeten wir einen herumfahrenden Streikposten aus FahrradfahrerInnen, mit dem wir von Laden zu Laden radelten und unseren KollegInnen hinter den Theken Ballons und Süßigkeiten brachten, um sie bei Laune zu halten. Die Critical Mass-Aktion endete in einer unerlaubten Blockparty, die den Betrieb im Calhoun Square-Jimmy John's lahmlegte – mitten in der vornehmen Samstagnacht-Club Szene. Der Kampf erhielt große mediale Aufmerksamkeit und wurde zu einem Symbol für die Stunde Null der ArbeiterInnenbewegung – ein möglicher Wendepunkt, der mit einem Durchbruch in die neuen, unorganisierten, höchst ausgebeuteten Bereiche die Jahre des Niedergangs unterbrechen könnte. Das einzige, was uns jetzt noch aufhielt war die ungeklärte Diskussion über die allgemeine Strategie der Kampagne im Kern unseres Organizing-Komitees. Außerdem gingen uns langsam die Ideen und die Puste aus, da wir durch die erste Woche von Aktionen, die wir vor der Veröffentlichung der Kampagne geplant hatten, nur so durchrasten.

Mit staatlicher Unterstützung oder ohne?

Obwohl ihm nahezu die gesamte IWW davon abriet, wollte Mike noch immer unbedingt eine NLRB-Wahl beantragen. Seine Argumentation war, dass die Firma sich niemals mit uns zusammensetzen würde, solange sie nicht gesetzlich dazu gezwungen sei, und dass wir ein Legitimitäts-Siegel bräuchten, das wir durch einen NLRB-Sieg bekommen würden. Mike war auch überzeugt, dass wir gewinnen würden, obwohl unser letzter Vorstoß seit dem Öffentlich-machen der Kampagne nur von einer knappen Mehrheit der ArbeiterInnen unterstützt worden war.

Die Gegenseite in der Diskussion argumentierte, a) dass es keine Garantie gab, dass wir eine NLRB-Wahl gewinnen würden, sondern, ausgehend von den zahlreichen Fällen in der Vergangenheit ziemlich wahrscheinlich war, dass wir verlieren würden. b) Selbst wenn wir die Wahl gewinnen würden, wären wir materiellen Zugewinnen noch keinen Schritt näher

---

<sup>22</sup> Die Minnesota Twins sind das lokale Baseball-Team.

gekommen. c) Der zeitliche Ablauf der Wahl würde dem Unternehmen weitere Wochen und Monate Zeit geben, uns in den Läden zu schwächen. d) Verhandlungen, die durch eine Wahl erreicht würden, könnten zu einem verbindlichen Schlichtungsverfahren führen. Dies könnte die Entscheidungsmacht komplett aus unseren Händen reißen und uns wahrscheinlich eine Streiksverzichtsklausel aufhalsen, die Direkte Aktionen in der Zukunft unmöglich macht. e) Die Konzentration auf die NLRB, um Legitimität zu erreichen, würde den Fokus von der kollektiven Kraft der ArbeiterInnen nehmen und in die Hände der Regierung legen würde. Was im Gegensatz zu unserer zentralen Botschaft stünde: ArbeiterInnen können die Welt verändern, wenn sie zusammen aktiv werden.

Wir schlugen andere Wege vor, um Legitimität durch eine äußerst öffentliche Demonstration von Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erreichen. Zum Beispiel durch eine Anzeige in der Zeitung und ein Plakat mit unseren Forderungen und einem Foto der UnterstützerInnen oder durch eine Wahl einer „Lokalen Kommission zur Überwachung von Arbeitsbeziehungen“. Die sich aus lokalen öffentlichen Respektspersonen zusammensetzen würde, die eine Wahl nach unserem Zeitplan beaufsichtigen. Wir gingen außerdem davon aus, dass, egal, was passieren würde, wir weiterhin in der Lage sein mussten, den Betrieb lahmzulegen, wenn wir wirklich etwas erreichen wollten. Mit Blick auf den LKW-FahrerInnen-Streik in Minneapolis von 1934 und die Sitzstreiks 1936 hatten wir jede mögliche Taktik besprochen: ein Streik, der das ganze Franchise umfassen würde, die Organisierung der Wertschöpfungskette, um den Fluss Rohstoffe zu unterbrechen, Dienst nach Vorschrift, gezielte KonsumentInnenboykotts um dem Betrieb zu schaden, eine Demonstration oder ein Camp vor Mike Mulligans Anwesen, Streikposten an den Läden, Blockaden, ein Sitzstreik, Blockaden des Lieferservices – nichts wurde in der Diskussion außer acht gelassen.

Das waren unsere Optionen: ein vorgefertigter Weg der NLRB, der der Kampagne Legitimität verleihen und die Bosse zwingen würde mit uns zu sprechen, oder ein unbestimmter Plan und den Kampf auf dem Weg zu einem Streik, einer Besetzung oder anderen Proteststrategien um den Konflikt eskalieren zu lassen. Wir hatten das Ende des Weges erreicht, den uns die traditionelle Organisierung des letzten 70 Jahre gezeigt hatte und keine Karte für den weiteren Weg.

Am 05. September 2010 auf einem unserer wöchentlichen sonntäglichen Organizing-Komitee-Treffen besprachen wir das Problem zum letzten Mal. Nach mehrstündiger Diskussion schlugen die, die für eine Wahl waren, einen Quasi-Kompromiss vor: eine NLRB-Wahl in der nächsten Woche beantragen und gleichzeitig mit Direkten Aktion weiter für unsere Forderungen und gewerkschaftliche Anerkennung kämpfen. Wir stimmten ab und der Antrag wurde mit 8 Stimmen dafür, 5 dagegen und 2 Enthaltungen angekommen. Wir legten uns darauf fest, eine Wahl bei der NLRB zu beantragen, während wir unsere Aktionen weiterhin machten um den Druck aufrecht zu halten.

Mit der Gewissheit einer baldigen Gewerkschaftswahl im Hinterkopf, erhöhten wir weiter den Druck auf die Mulligans. Beginnend am Labor Day trat die Kampagne mit einer Woche voller Aktionen in Jimmy John's Filialen überall in den USA auf eine landesweite Ebene. In Minneapolis organisierten wir ein Konzert auf dem Campus der University of Minnesota, marschierten dann zu einem nahegelegenen Jimmy John's und unterbrachen den Betrieb mit einem weiteren Streikposten. Als der Streikposten zum Ende kam, beendeten wir den Abend mit einer riesigen Party in einem Underground-Laden in der Nähe. Die Menge war gespickt mit T-Shirts der JJWU, die unseren Slogan zeigte: „Löhne so niedrig, dass du ausrastest“, eine spöttische Bezugnahme auf den Werbetext der Firma: „Sandwiches so schnell, dass du ausrastest!“ Zum ersten Mal seit 1934 war gewerkschaftliche Organisie-

rung in Minneapolis cool.

Zwei Tage später, am Mittwoch, dem 8. September, erhöhten wir den Druck noch ein bisschen, indem wir versuchten, gewerkschaftlich organisierte ArbeiterInnen im Baugewerbe dazu zu bringen, die Arbeit niederzulegen, um den Bau einer neuen Jimmy John's-Filiale hinauszuzögern. Einige der ArbeiterInnen waren uns wohlwollend gesinnt, hatten aber das Gefühl, dass andere aus ihrer Gesellschaft StreikbrecherInnen spielen würden, wenn sie aufhörten zu arbeiten. Nachdem wir eine Stunde lang einen LKW mit Baumaterialien blockiert und mit der Polizei und dem Unternehmer diskutiert hatten, entschieden wir uns, für heute aufzuhören.

Bis zu diesem Zeitpunkt waren wir den Bossen einige Schritte voraus gewesen, doch jetzt holten sie auf. Als sich unsere erste Aktionswoche dem Ende neigte, hing die Firma den ersten der vielen gewerkschaftsfeindlichen Briefe im Hinterraum des Ladens auf. Darin stand unter anderem: „Es ist illegal für einen Arbeitgeber sich mit einer Gewerkschaft auseinanderzusetzen, die nicht tatsächlich eine Mehrheit der im Betrieb Angestellten repräsentiert. Aus diesem Grund haben wir uns bisher nicht mit ihnen zusammengesetzt. Uns scheint es klar, dass die IWW mit uns treffen will, weil sie offensichtlich nicht genug Unterstützung haben, um eine demokratische, geheime Wahl anzusetzen.“

Wir bemerkten, dass sich in der Propaganda des Managements etwas verändert hatte. Und tatsächlich, am 10. September erfuhren wir, dass eine Union Busting-Beraterin namens Rebecca Smith aufgetaucht war.

#### Die Union-Buster

Am 13. September gingen wir mit unserer Petition zum Büro der NLRB und beantragten eine Wahl. Eine Woche später begann die Antigewerkschafts-Beraterin des Betriebs mit der ersten Runde der erzwungenen Betriebsversammlungen. Zuerst schoss die gewerkschaftsfeindliche Propaganda völlig am Ziel vorbei. Rebecca Smith zeigte in einem Raum voller junger, schlecht bezahlter Fastfood-ArbeiterInnen ein uraltes Video aus den 1990ern mit Arbeitern mit Vokuhilas vor industrieller Kulisse, die sich darüber beschwerten, dass ihre Gewerkschaft nicht auf sie hört und ihnen Vorteile wie bezahlten Urlaub weggehandelt hat. Die meisten von uns hatten keine Vokuhilas und niemand von uns hatte bezahlten Urlaub.

In der nachfolgenden Frage und Antwort-Runde verspottete unsere freche, von Punkrock und Hiphop beeinflusste ArbeiterInnenschaft Smith, indem sie sie „Frau Lehrerin“ nannte und sich nebenbei unterhielt. Das erste erzwungene Meeting war ein Reifall, aber die Antigewerkschafts-Kampagne wurde schnell sehr viel bösartiger und effektiver.

Briefe „von“ Mike und Rob Mulligan, eigentlich aber von GhostwriterInnen, die die Gewerkschaft diffamierten, wurden unseren Gehaltsschecks hinzugefügt. Manager behaupteten, dass sie wegen der Gewerkschaft eine Einfrierung der Löhne durchführen müssten und erzählten dann bestimmten ArbeiterInnen, dass sie wegen dieser Einfrierung auf Gehaltserhöhungen verzichten müssten, die sie ansonsten bekommen hätten. Der Betrieb verschärfte seine Richtlinien und schrieb die Namen von ArbeiterInnen auf, die nur wenige Minuten zu spät waren. Sie schickten ArbeiterInnen für die kleinsten Verstöße gegen den Dresscode nach Hause. Als gehässige Antwort auf unser eingefordertes Recht, nicht zur Arbeit kommen zu müssen wenn wir krank sind, begann der Betrieb, ArbeiterInnen damit zu bestrafen, dass er sie zwang für 72 Stunden zu Hause zu bleiben, wenn sie sich krankmeldeten.

In den nächsten Wochen begann die zweite Runde der erzwungenen Meetings mit einem zweiten Union-Buster namens Joe Brock. Dieses Mal teilten sie die Gruppe auf, je nachdem, ob die Personen ihrer Einschätzung nach für die Gewerkschaft, neutral oder unentschieden, oder gegen die Gewerkschaften waren, mit unterschiedlichen Nachrichten für die einzelnen Gruppen.

Brock zeigte uns eine Powerpoint-Präsentation, die Zitate und Fotos aus dem Internet aneinanderreichte, um die IWW als „anarcho-sozialistische“ Organisation zu diffamieren, die darauf aus war, den Kapitalismus zu zerstören – und mit ihm Jimmy John's. Sie ermahnten uns: „Die IWW ist für Selbstverwaltung. Das heißt, eure liebe Managerin Monica hier würde arbeitslos.“ Einmal schrie Smith Max, das Komitee-Mitglied, das wegen seiner Involvierung in das anarchistische RNC Welcoming Committee 2008 vor Gericht gestanden hatte, an: „Warum gehst du nicht 'nen Molotow-Cocktail werfen?“, als Max ihre gewerkschaftsfeindliche Rede unterbrochen hatte. Sie verknüpften ihre aggressive Haltung gegenüber der IWW (Brock nannte mich einmal während eines erzwungenen Meetings in meiner Filiale „Schwuchtel“ und schrie: „Du bist ein beschissener Lügner!“) mit einer kumpelhaften Herangehensweise mit den anderen ArbeiterInnen.

Zusätzlich zu den erzwungenen Meetings versuchten die Union-Buster die IWW als gewalttätige Organisation hinzustellen und unterstellten uns Sabotage. Als am 12. September die Kühlvorrichtung in der Filiale am Calhoun Square kaputtging, tauchte der Bezirksleiter des Betriebs, Jason Effertz, auf und forderte die ArbeiterInnen auf, das verdorbene Fleisch zu zerschneiden und zu servieren. Die diensthabende, verantwortliche Person - so nennt Jimmy John's die SchichtleiterInnen) verweigerte dies und wurde mit der Androhung von Disziplinarmaßnahmen nach Hause geschickt. Als Antwort organisierte die Gewerkschaft eine Kampagne, das Management mit Telefonanrufen zu bombardieren, und gab eine Presseerklärung ab. Während ArbeiterInnen und UnterstützerInnen mit Blumen zu der Filiale gingen, um der Vorgesetzten für ihren Einsatz für die öffentliche Sicherheit zu danken. Innerhalb von Stunden erhielt sie einen Anruf von Rob Mulligan, der sie darüber informierte, dass ihr Job nicht länger in Gefahr sei.

Nicht gewillt einen Sieg der Gewerkschaft hinzunehmen verbreitete der Betrieb Gerüchte, die IWW hätte die Kühlvorrichtung sabotiert. Von da an, wann immer auch nur das kleinste Bisschen in einer Filiale schiefging, behauptete der Betrieb, eine Sabotage durch die IWW wäre die Ursache gewesen. In einer Filiale wurden die Schläuche an der Limo-Maschine falsch angeschlossen, sodass die Cola aus dem Sprite-Zapfen kam etc. Jimmy John's behauptete, es handle sich dabei um einen Sabotageakt der IWW. Das meiste ArbeiterInnen fanden das ebenso lächerlich absurd wie wir und das Wort „Sabotage“ wurde zu einem Dauerwitz in der Kette, immer wenn etwas schiefging.

Die meiste antikommunistische Diffamierung stieß bei unseren KollegInnen auf taube Ohren. Nach einem Meeting, in dem Smith die Worte aus der Präambel der IWW, „Es ist die historische Aufgabe der Arbeiterklasse, den Kapitalismus abzuschaffen“ als anarchistische Demagogie verschrien hatte, kam eine Arbeiterin auf einen Organizer zu und sagte: „Das macht mich so wütend. Ich habe darüber in der Schule gelesen. Das ist nicht anarchistisch, sondern marxistisch. Da gibt es einen Unterschied!“ Eine andere Arbeiterin sagte: „Ich bin so verwirrt. Sie sagen, der IWW geht es nur um Anarchie und Zerstörung. Mir geht es nur um Anarchie und Zerstörung, aber ich bin mir einfach nicht sicher mit dieser Gewerkschaftsgeschichte.“ Störungen der erzwungenen Meetings kamen häufig vor – entweder von der Gewerkschaft organisiert oder spontan. Zu Beginn eines Treffens fragte ein Arbeiterin Joe Brock: „Hast du schon mal von der Band Garbage (dt.: Müll, Anm. d. Ü.) gehört?“ Brock antwortete: „Äh, ja?“ Dann schrie der/die ArbeiterIn: „Denn genau das ist



das hier: Müll!“ Damit war das Meeting beendet. Auf der Suche nach ErfüllungsgehilfInnen zur Verbreitung ihrer gewerkschaftsfeindlichen Botschaft versuchten die Union-Buster, die ArbeiterInnenschaft nach Hautfarben zu spalten, indem sie zwei afroamerikanische ArbeiterInnen als gewerkschaftsfeindliche SprecherInnen organisierten. Der Betrieb schürte Spannungen, indem sie gewerkschaftsfeindliche Buttons verteilten. Mindestens einE ManagerIn drängte einzelne MitarbeiterInnen in die Ecke und fragte sie, ob sie die Anstecker tragen würden. Einige ArbeiterInnen waren so verängstigt und gespalten, dass sie sowohl gewerkschaftsfreundliche als auch -feindliche Buttons trugen.

Aktiv gewerkschaftsfeindliche ArbeiterInnen machten nie mehr als eine sehr kleine Minderheit der Belegschaft aus. Was für das Organizing am verheerendsten war, war die steigende Anspannung in den Filialen, verursacht durch ein ständiges Hin und Her an Briefen, Anschuldigungen, Streitigkeiten und die Auswirkungen eines restriktiveren Umgangs mit Einzelnen, Drohungen und einige gezielte Entlassungen. Jimmy John's war zu einem Schlachtfeld geworden. Das ist das Ziel von Union Busting-Kampagnen: Das Leben auf der Arbeit so unangenehm zu machen, dass ArbeiterInnen wollen, dass die Gewerkschaftsfrage einfach verschwindet.

### Zusammenhalten

Um die Solidarität und die Organisierung die wir aufgebaut hatten aufrecht zu erhalten, entschieden wir eine Reihe von Postern zu drucken, die den ArbeiterInnen ihre eigene Anzahl und Stärke zeigen würden. Am 30. September hingen wir die ersten „Wir sind die Gewerkschaft“-Poster in den Hinterräumen all unserer Filialen auf. Mit Fotos von UnterstützerInnen und Zitaten, warum sie für die Gewerkschaft sind. Wir setzten uns das Ziel, jedeM einzelneN UnterstützerIn auf das Poster zu bekommen, und produzierten bis zur Wahl jede Woche ein neues, immer mit mehr Fotos drauf. Es war ein überzeugender sichtbarer Beweis für die wachsende Welle der Solidarität, von der wir hofften, dass sie uns als SiegerInnen über die Ziellinie bringen würde. Das Zusammentragen der Fotos und Zitate war außerdem ein guter Grund sich mit den KollegInnen einzeln zu treffen. Wir hatten tiefgehende Gespräche über ihre Sorgen und Ängste, agitierten sie erneut über die Probleme, die uns überhaupt erst dazu motiviert hatten uns zu organisieren und versicherten uns ihres Engagements in unserem Kampf. Drei Tage vor der Wahl hatten wir das letzte Poster mit den Namen und Fotos von siebzig ArbeiterInnen fertig – was für sich genommen einer Mehrheit schon sehr nahekam. Zudem baten wir unsere KollegInnen einen Fragebogen auszufüllen, um herauszufinden welche Probleme am Arbeitsplatz für sie am wichtigsten waren. Auch, um sie zu inspirieren, sich vorzustellen welche Veränderungen möglich wären.

Wir gaben uns größte Mühe, in der Offensive zu bleiben und den Kampfgeist der Gewerkschaft am Leben zu erhalten, indem wir unsere KollegInnen immer wieder in Aktionen involvierten, die unsere Kernforderungen deutlich machten. Eine der erfolgreichsten Mobilisierungen war ein kollektives Vergehen gegen das betriebliche Verbot von Trinkgeldgläsern, ein wunder Punkt bei ArbeiterInnen in den Filialen und die Quelle für Einkommensungleichheiten mit LieferantInnen, die Trinkgeld bekommen. Noch schlimmer war es an „Dollar-Sandwich“-Aktionstagen, wenn die Radiowerbung scharenweise KundInnen in die Läden brachte, was die Arbeitsbelastung für die ArbeiterInnen im Laden erheblich erhöhte, weiterhin bei Mindestlohn. An dem „Dollar Sandwich“-Tag im September verteilten Freiwillige der Gewerkschaft „Trinkgeldgläser“ aus Styropor und Flyer an die Schlange stehenden KundInnen und erklärten ihnen, wie wichtig es ist, ArbeiterInnen mit Mindestlohn Trinkgeld zu geben. Die Aktion war ein voller Erfolg. Die KundInnen stellten die Becher mit Trinkgeld schneller auf den Tresen als das Management sie entfernen konnte. Am Ende des Tages

hatte das Management Schaum vor dem Mund vor Wut und die ArbeiterInnen etwa \$80 Trinkgeld pro Person – das Vierfache ihres Tageslohns. Direkte Aktionen wie diese zeigten, dass die Gewerkschaft in der Lage war, Vorteile für die ArbeiterInnen herauszuholen und verschoben die Diskussion weg von der bürokratischen Ja/Nein-Abstimmung in der NLRB-Wahl und hin zur kollektiven Aktion gegen ungerechte Richtlinien des Betriebs.

Unsere Aktionen lieferten den Medien Futter für eine anhaltende Berichterstattung über eine rauflustige Gewerkschaft von Niedriglohn-ArbeiterInnen, die dafür kämpften, das Blatt des vierzigjährigen Kampfes gegen erwerbstätige Arme zu wenden. Gewerkschaften, Bürgerinitiativen und hunderte Einzelpersonen unterzeichneten ein Versprechen, Jimmy John's zu boykottieren, wenn wir sie dazu aufrufen würden. Unser „Luftkrieg“, der darin bestand, Unterstützung in der Gemeinschaft aufzubauen und die Glaubwürdigkeit und Legitimität der Mulligans zu zerstören, war so erfolgreich, dass uns mit näherkommender Wahl die KundInnen viel Glück bei unserem Gewerkschaftskampf wünschten, während sie auf ihre Sandwiches warteten.

Sobald das Datum für die Wahl auf den 22. Oktober festgesetzt worden war, intensivierte sich das Union Busting mit konstanten Zirkeln erzwungener Meetings, Verschärfungen der Richtlinien, Vergeltungsmaßnahmen, Drohungen, und allen anderen Waffen im gewerkschaftsfeindlichen Arsenal. Wir beschlossen, unsere Chancen eines Wahlsieges abzusichern, möglicherweise den Union Busting-Ansturm auszubremsen und der Firma Kosten zu verursachen. Indem wir eine Reihe Beschwerden wegen unlauterer Arbeitspraktiken [Unfair Labor Practices, ULP; Anmerkung d. Ü.] einreichten. Denn die illegalen Drohungen und Befragungen wurden immer alltäglicher in den Filialen. Außerdem wollten wir Unterlagen und Berichte veröffentlichen, dass die Firma das Gesetz brach, sodass, wenn wir die Wahl verlieren würden, die Öffentlichkeit diese Niederlage als Resultat illegalen Union Bustings verstehen würde. Ein schlechtes Ergebnis wäre somit öffentlich Anzweifelbar. Wir reichten unsere erste ULP-Beschwerde am 01. Oktober ein, die vierzehn Verstöße gegen das NLRA abdeckte. Sie war die erste von vielen.

Am Samstag, dem 16. Oktober, begann die letzte Runde der erzwungenen Meetings. Wir wussten, dass das Reden im „25 Stunden“-Stil<sup>23</sup> werden würden, in denen der Besitzer und wahrscheinlich auch seine Ehefrau, emotionale Ansprachen an die ArbeiterInnen richten würden. Mit der Forderung die große böse, lügende IWW aus dem Familienbetrieb rauszuhalten, dem Mike und sein Sohn ihr Leben gewidmet haben. Wie ein Uhrwerk erschienen Mike und Linda Mulligan in allen Filialen, und baten die ArbeiterInnen inständig, ihnen noch eine Chance zu geben und die IWW rauszuhalten. Mike erzählte seine Geschichte wie er auf einem Bauernhof aufgewachsen, dann in die amerikanische Wirtschaft gegangen, mit 54 in Rente gegangen war und MikLin Enterprises für seinen ausschweifenden Sohn aufgebaut hatte.

Dann war es Zeit für unsere „25. Stunde“. Statt der tränenreichen Ansprache eines 65-jährigen Patriziers organisierten wir ein Konzert. Wir nannten es „Jimmy Jams Vol. 1“. In der Nacht vor der Abstimmung ließen wir eine Band vor jeder Jimmy John's-Filiale im Rahmen von Jimmy Jams in einem umgebauten Lagerhaus in Nordosten von Minneapolis spielen. Etwa 100 Personen kamen, einschließlich ArbeiterInnen von fast jeder Filiale. Wir hofften, dass die Show am Abend vor der Wahl die Unterstützung verfestigen und uns einen letzten Schwung vor dem erwarteten Ende geben würde. In dieser Nacht schätzten wir unsere Unterstützung auf 103 „Ja“-Stimmen, 45 anzunehmende „Nein“-Stimmen und 45 unschlüssige/vielleicht-Stimmen. Nach dieser Rechnung würden wir nicht verlieren, solan-

---

<sup>23</sup> „Twenty-Fifth-hour“ ist eine Marketingagentur die Reden und Marketing für Firmen schreibt, die sich sehr um eine Person drehen. Zum Beispiel Modefirmen wie „Ralph Lauren“ oder „Coco Chanel“.

ge alle wählen würden. Ich war trotzdem nervös. Es würde knapp werden.

### Wahltag

Am Wahltag sorgte unsere Seite dafür, dass alle UnterstützerInnen der Gewerkschaft gesicherten Zugang zu Verkehrsmitteln hatten und ihr Versprechen zu wählen auch umsetzen würden. Die andere Seite hatte ähnliche Pläne. In jeder Filiale ordneten die ManagerInnen an, dass alle Schicht-habenden ArbeiterInnen ein Shuttle, das von der Firma gestellt war, zu den Wahllokalen nehmen sollten. Sie wetteten darauf, dass sie eine absolute Mehrheit unter der gesamten Belegschaft hatten und deswegen wollten sie die gesamte Belegschaft dazu zwingen, zu wählen.

Ich verbrachte den Tag als gewerkschaftlicher Beobachter am Wahllokal im St. Louis Park. Mike überwachte das Wahllokal in Block E. Zu meiner Rechten saß ein NLRB-Bürokrat im grauen Anzug und ein jüngerer NLRB-Praktikant. Zu meiner Linken saß Tiffany, die Wahlbeobachterin für den Betrieb – Tiffany, die vor zwei Monaten die Petition unterschrieben hatte. Sie war befördert und in eine Filiale versetzt worden, die näher an ihrer Wohnung lag, und hatte vermutlich noch weitere Anreize bekommen, um sich auf die Seite des Betriebs zu stellen.

Allmählich trudelten die ArbeiterInnen ein. Während wir ihre Namen auf der Liste der Wahlberechtigten abhakten, dachte ich an die enorme Organizing-Arbeit, die wir in all das gesteckt hatten. Jahrelange Treffen, einige vollständige Zusammenbrüche der Kampagne, tausende Gespräche, hunderte Komitee-Treffen, unzählbare Stunden unseren Lebens, dutzende Aktionen am Arbeitsplatz, zig Presseartikel und eine gewerkschaftsfeindliche Kampagne, die Jimmy John's mehr als \$84.000 gekostet hatte, lagen hinter uns. Wir waren so weit gekommen. Eine Gewerkschaft ohne Angestellte, ohne Geld und wenig Erfahrung hatte es mit einem der größten Fastfood-Imperien der USA aufgenommen. Dank uns hatten Millionen Armutslohn-ArbeiterInnen gesehen, dass es möglich war, sich zu wehren. Ich wusste, dass es gut möglich war, dass wir die Wahl verlieren würden. Aber in meinem Kopf hatten wir schon gewonnen; wir hatten bereits die Definition dessen verändert, was für ArbeiterInnen im Niedriglohnbereich möglich war.

Die vorrangige Auswirkung eines Wahlsiegs wäre eine Ankurbelung des Kampfgeistes. Das Komitee hatte sich für den Fall einer Niederlage nicht auf einen neuen Plan einigen können. Als die Wahllokale schlossen, war ich auf alles vorbereitet, was das Schicksal zu bieten hatte, aber ich wusste, dass es nicht gut aussah. EineR meiner gewerkschaftsfreundlichen KollegInnen kam buchstäblich Augenblicke nach Wahlschluss am Wahllokal an. EinE andereR hatte es wegen einer Übung für die Nationalgarde nicht geschafft. Kein gutes Zeichen, da wir nur wenig Spielraum für Fehler hatten. Wir packten zusammen und fuhren in die Stadt zu dem leerstehenden Hooters, der als das Wahllokal gedient hatte. Mehr als hundert ArbeiterInnen und UnterstützerInnen versammelten sich im höhlenartigen Inneren des verschlossenen Restaurants, um der Auszählung zuzusehen. Die zwei Union Buster waren da und sahen nervös aus. Mike, Rob und Linda Mulligan waren auch da und sahen ebenfalls nervös aus. Auch wir waren nervös.

Die NLRB-VertreterInnen fingen an, Wahlzettel aus den versiegelten Tüten zu ziehen und jede Stimme laut vorzulesen. Die Zeit schien sich zu verlangsamen. Nein, Nein, Nein, Ja, Nein, Ja, Ja, Nein, Ja. Die gefühllose Stimme des Vertreters hallte in dem stickigen Raum wider.

Wir verloren, 85 zu 87. Zwei gewerkschaftsfreundliche Stimmen wurden nicht gezählt, weil der Betrieb behauptete, dass einE ArbeiterIn nach der Deadline für die Wahlberechtigung eingestellt worden war, und der/die andere war gefeuert worden und wir waren gerade dabei, eine Beschwerde bei der NLRB einzulegen, um eine Wiederanstellung zu erreichen.

Aber selbst ein Unentschieden galt unter dem NLRA als Sieg der ArbeitgeberInnen. Wir hatten verloren.

Die Gewerkschaft gruppierte sich an diesem Abend auf einer Party neu, die mehr an eine irische Totenwache erinnerte. Aber nachdem die Tränen einige Tage Zeit gehabt hatten zu trocknen, war der Kern des Komitees bereit, wieder vorzurücken.

### Organizing jenseits der NLRB

Nachdem die Wahl hinter uns lag, waren wir wieder an demselben Punkt wie zwei Monate vorher, aber um einige Erfahrungen reicher. Das Komitee beschloss den Kampf um unsere Forderungen fortzuführen, und dabei auf den Weg des Organizing über Direkte Aktionen zurückzukehren, den wir verlassen hatten, als wir am 10. September darüber abgestimmt hatten, eine NLRB-Wahl zu beantragen. Wir entschieden außerdem, auf Grundlage von mehr als 30 NLRA-Verstößen Einspruch gegen die Wahl einzulegen. Aber der juristische Kampf war nur zweitrangig gegenüber den zentralen Fragen, die die Kampagne betrafen: Wie würden wir den Betrieb an den Verhandlungstisch kriegen? Was für Aktionen würden wir machen? Wie konnten wir gewinnen? Wie würde die Kampagne strukturiert werden? Wir hatten wenige Beispiele, auf die wir uns stützen konnten, abgesehen von dem, was wir über die Gewerkschaften vor 1935 gelesen hatten, die ausschließlich auf Direkten Aktionen basierten<sup>24</sup>, gegenwärtigen Erfolgen der IWW und unseren eigenen Erfahrungen.

Wir einigten uns darauf, eine Reihe von Forderungen auszuformulieren, für die wir, eine nach der anderen, mit kreativen Direkten Aktionen kämpfen würden. Wir würden uns anhand der Struktur, die wir über die letzten drei Jahre entwickelt hatten, organisieren: wöchentliche Vollversammlungen mit Komitees für spezifische Projekte, alles organisiert von Jimmy John's-ArbeiterInnen.

Wir schrieben 10 der wichtigsten der Probleme, die die ArbeiterInnen in unserer Umfrage vor der Wahl als „sehr wichtig“ bewertet hatten, als „Zehn-Punkte-Programm für Gerechtigkeit bei Jimmy John's“ fest. Während wir für unsere Forderungen kämpften, begannen wir auch damit, das Zehn-Punkte-Programm als eine neue Petition zu verbreiten. Unser Ziel war es, die mehrheitliche Unterstützung für die Gewerkschaft wieder aufzubauen, um unsere Legitimität als kollektive Stimme der ArbeiterInnen zu festigen. Nachdem wir langsam, durch Aktionen im Zusammenhang mit den zehn Problemen, eine Mehrheit aufgebaut hatten, planten wir erneut eine Eskalationskampagne, um den Betrieb dazu zu zwingen, mit uns zu verhandeln.

Während wir das Zehn-Punkte-Programm entwickelten, breitete sich in den Filialen erneut Unzufriedenheit aus. Viele der 87 ArbeiterInnen, die gegen die Gewerkschaft gestimmt hatten, waren mit Versprechungen gelockt worden, dass sich etwas verändern würde, wenn sie die Gewerkschaft raushielten. Nach Wochen und Monaten, in denen alles zum „Normalzustand“ zurückkehrte, begannen diese ArbeiterInnen einzusehen, dass sie über den Tisch gezogen worden waren. Es gab keine Lohnerhöhungen, keine Veränderungen dabei, wie der Schichtplan erstellt wurde, keine Beförderungen, kein Garnichts.

Um unseren ersten Streit anzuzetteln, suchten wir ein Thema aus dem Zehn-Punkte-Programm aus, das einerseits eindeutig zu gewinnen und bedeutsam für das Leben unserer KollegInnen war: Direkte Überweisungen. Bei Jimmy John's mussten ArbeiterInnen ihre Gehaltsschecks am Zahltag persönlich abholen. Die \$3,50-\$6,00 Busgeld für Hin- und Rückfahrt sowie die Wahrscheinlichkeit, dass die Schecks zu spät kamen, bedeuteten zusammen erhebliche Umstände im Leben der Jimmy John's-ArbeiterInnen. Wir begannen mit der Verbreitung einer neuen Petition für direkte Überweisungen. Dieses Mal war der

---

<sup>24</sup> Staughton Lynd, *We Are All Leaders: The Alternative Unionism of the Early 1930s* (Champaign: University of Illinois Press, 1996).

Betrieb in größter Alarmbereitschaft hinsichtlich jeglicher Themen, die zu Streiks oder öffentlichem Druck eskalieren konnten. Das Management erfuhr davon, dass eine Petition im Umlauf war. Am 19. November, bevor wir die Forderung überhaupt übermittelt hatten, gab der Betrieb nach. Den Bossen ging der Arsch auf Grundeis angesichts einer wiederauflebenden Gewerkschaftskampagne. Wir verbuchten den Sieg und suchten nach anderen Themen, anhand derer wir uns organisieren konnten.

Die Kampagne für Krankheitstage

Die Feiertage kamen und gingen und wir fanden uns im tiefsten Winter von Minnesota wieder. Traditionell war das eine Zeit, in der es schwierig war, den Schwung beizubehalten. Die Temperaturen sinken auf -18°C oder weniger, Schnee und Eis machen es schwierig sich fortzubewegen und aufgrund der kurzen Tage leiden viele Menschen an Winterdepressionen. Je weiter die Temperaturen sinken, desto stärker stiegen Grippe und Erkältungen an. Es ist die Nebensaison des Organizing. Aber dieses Jahr wurden wir Anfang Januar durch Ungültigkeit der Wahlergebnisse gestärkt. Belebt durch die staatliche Entscheidung, dass die Gesetzesverstöße des Betriebs die Wahl verdorben hatten, sahen wir unser Zehn-Punkte-Programm durch und legten uns auf das nächste Thema fest, das wir angehen wollten: Krankheitstage.

Bei Jimmy John's war es den ArbeiterInnen auferlegt, selber eine Stellvertretung zu finden, wenn sie wegen Krankheit nicht zur Arbeit kommen konnten oder nach Hause gehen mussten. Da die Filialen sowieso nur notdürftig besetzt waren, war dazu im Normalfall niemand in der Lage. Außerdem konnten es sich die meisten ArbeiterInnen, die gerade so über die Runden kamen, nicht leisten eine Schicht zu verlieren. Also kamen Menschen zur Arbeit und machten Sandwiches während sie krank waren. Wir hatten eine Umfrage gemacht und herausgefunden, dass durchschnittlich jedeR ArbeiterIn 4,1 Tage pro Jahr krank arbeitete. Das bedeutete, dass an allen Tagen durchschnittlich zwei ArbeiterInnen von Jimmy John's krank arbeiteten – eine ekelhafte Tatsache, die KundInnen wahrscheinlich dazu bringen würde, nochmal zu überdenken ob sie in ein Sandwich voller Erkältungs- und Grippeviren beißen wollen.

Die Kampagne begann mit einem einfachen Anruf an Rob Mulligan von einer Arbeiterin im Namen der Gewerkschaft Mitte Januar 2011. Die Gewerkschaft stellte zwei Forderungen: Das Recht, sich krank zu melden ohne die Angst gefeuert zu werden und bezahlte Krankheitstage, sodass sich ArbeiterInnen nicht mehr für entweder Geld für die Miete oder die Möglichkeit zu Hause zu bleiben und gesund zu werden entscheiden müssten. Als Rob dem Problem auswich, eskalieren wir eine Stufe und konfrontierten ihn mit der Forderung, wann immer wir ihn sahen. Er erfand Ausreden, fragte uns nach Beispielen von Restaurants die Krankheitstage vergüteten, und wiederholte immer wieder, dass er sich nicht mit der Gewerkschaft treffen konnte. Es war an der Zeit für eine weitere Eskalation.

Im Februar fingen die ArbeiterInnen an, „Krank zu arbeiten macht uns krank“-Buttons zu tragen, während sie Sandwiches zubereiteten und auslieferten. Im Hinterzimmer jeder Filiale hängten wir an einer gut sichtbaren Stelle ein Poster auf, dass die ArbeiterInnen ermutigte eine Gewerkschaftshotline anzurufen, wenn ihrE ManagerIn sie dazu aufforderte krank zu arbeiten. So wurde auch das Management darauf aufmerksam, dass wir ein Auge auf sie hatten.

Trotzdem weigerte sich Rob Mulligan etwas zu ändern. Tatsächlich weigerte er sich nicht nur, sondern zwei ArbeiterInnen wurden sogar gefeuert, als sie sich im Zuge unserer Eskalation krankmeldeten. Es war eine Provokation und wir beschlossen, dass es an der Zeit war der Firma zu zeigen, dass wir es ernst meinten.

Eines unserer Komitee-Mitglieder gestaltete ein Poster mit zwei identischen Fotos eines Jimmy John's-Sandwiches. Der Text dazu lautete: „Dies ist dein Sandwich, das von einer/m gesunden Jimmy John's-Arbeiter\*in zubereitet wurde. Dies ist dein Sandwich, das von einer/m kranken Jimmy John's-ArbeiterIn zubereitet wurde. Erkennst du den Unterschied? Das ist schade, denn Jimmy John's-ArbeiterInnen bekommen keine bezahlten Krankheitstage. Verdammt, wir können uns noch nicht mal krankmelden.“ Und notiert war auch die Telefonnummer von dem Besitzer Rob Mulligan mit der Bitte an die Öffentlichkeit ihn anzurufen und ihn „darüber zu informieren, dass ihr wollt, dass gesunde ArbeiterInnen eure Sandwiches machen.“

Am 10. März klopfen vier Komitee-Mitglieder an die Bürotür des Franchisemanagements hinten im Block E von Jimmy John's und konfrontierten Rob Mulligan. Wir legten dar, was Rob schon wusste: Jeden Tag arbeiteten kranke ArbeiterInnen bei Jimmy John's weil sie es sich nicht leisten konnten den Tag frei zu nehmen. Außerdem weil normalerweise niemand da war, um ihre Schicht zu übernehmen. Rob gab nicht viele Antworten, aber an seinem Nicken wurde deutlich, dass er die Realität der Probleme die wir beschrieben, erkannte. Er sagte uns, dass die Firma ihre Richtlinien bezüglich der Krankheitstage überdenken würde, aber wollte uns keine Details oder Garantien geben. Das war der erste Hinweis darauf, dass wir in der Firma etwas bewirkten. Wir sagten ihm, dass die Firma zehn Tage – bis zum 20. März – Zeit hätte, um die Richtlinien in Ordnung zu bringen; sonst würden wir „die Stadt zupflastern“ mit Postern, die die Gesundheitsrisiken enthüllten, die ein Essen bei Jimmy John's mit sich brachte.

Wir verließen das Büro mit dem Gefühl, dass die letzten sechs Monate ununterbrochenen Klassenkampfes in den Läden die Firma endlich dazu gebracht hätten vernünftig mit uns umzugehen. Wir lagen komplett daneben.

Als wir am nächsten Tag anfangen in unseren jeweiligen Filialen zu arbeiten, sahen wir uns mit einer Veröffentlichung konfrontiert, dass uns beschuldigte, „zu versuchen, den Betrieb dazu zu zwingen, die IWW unrechtmäßigerweise anzuerkennen und mit ihr zu verhandeln, indem sie KundInnen von Jimmy John's verjagt. ... Wir werden der IWW nicht nachgeben!“ Als wir am 20. März noch immer keine akzeptable Antwort vom Management hatten, hängten Gewerkschaftsmitglieder 3000 der Poster zu den Krankheitstagen in den Nachbarschaften der Franchisefilialen auf. Am nächsten Tag feuerten die Mulligans sechs der HauptorganizerInnen, mich eingeschlossen, für ihre Beteiligung an der Posteraktion, und dezimierten damit das Organizing-Komitee. Es war eindeutig, dass dies ein errechneter Schachzug war, um die Gewerkschaft zu „enthaupten“, indem sie die Leute entfernten, die sie als AnführerInnen sahen. Die Mulligans wussten, dass sie vor Gericht verlieren würden, aber sie bevorzugten einen langen, teuren Kampf vor Gericht gegenüber einem langen, teuren Kampf am Arbeitsplatz.

Wir versuchten ihnen beides zu geben. In den Tagen nach unserer Entlassung konfrontierten wir Rob Mulligan direkt in der Block E-Filiale, organisierten Anrufaktionen beim Chef die die Bestellaufnahme zusammenbrechen ließen. Wir mobilisierten überall im Land zu Streikposten bei Jimmy John's und veranstalteten eine „Jimmy John's Quarantäne“-Demonstration an einer Filiale vor Ort, um den Kampf für bezahlte Krankheitstage aufrecht zu erhalten. Wir dachten über eine drastischere Eskalation nach, mussten uns aber der Realität stellen, dass es so gut wie keine Art von Druck gab die wir auf die Bosse ausüben konnten, die sie dazu bringen würde uns wiedereinzustellen. Jede weitere Aggression könnte die zerbrechliche Unterstützungsbasis, die wir wiederaufgebaut hatten, entfremden.

Zum zweiten Mal während der Kampagne mussten wir auf das Rechtssystem zurückgreifen, und so reichten wir im März 2011 Beschwerde gegen unsere Entlassungen auf Grundlage unlauterer Arbeitspraktiken ein. Es dauerte sieben Monate, bis wir eine Antwort von der NLRB bekamen. Endlich, im November desselben Jahres, sah die NLRB unsere Beschwerden als „begründet“ an. Jimmy John's verweigerte eine Einigung, und so zogen wir vor Gericht.

Am 14. Februar 2012, fast ein ganzes Jahr, nachdem wir gefeuert worden waren – ein Jahr des Kampfes gegen die Firma bei Anhörungen über unsere Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung [„Unemployment Hearings“ finden dann statt, wenn der/die ArbeitgeberIn den Anspruch einer Person auf Arbeitslosenunterstützung anfecht, Anm. d. Ü.], verzweifelter Versuche Arbeit zu finden. Eine Zeit des Sich-Durchwurschtelns, um die Miete zusammenzukriegen und mit Anstrengungen das Organizing-Komitee zusammenzuhalten. Anschließend begann das Verfahren vor einer/m VerwaltungsrichterIn in einem fensterlosen Gerichtssaal in einem Bürogebäude in der Innenstadt von Minneapolis.

Wir gewannen... irgendwie. Der Richter ordnete an, dass Jimmy John's die sechs gefeuerten ArbeiterInnen mit Lohnnachzahlungen wiedereinstellen und die Verwarnungen aus den Akten der anderen Beteiligten an den Krankheitstage-Aktionen entfernen müsse. Die bittere Ironie an der ganzen Geschichte ist, dass das alles war, was die NLRB erreichen konnte. Keine Geldstrafen. Keine Haftstrafen. Nur die Löhne, die wir verdient hätten, minus dem, was wir in der Zeit verdient hätten, und die Wiedereinstellung in unsere beschissenen Jobs. Innerhalb von Wochen kündigte die Firma an, dass sie der Entscheidung nicht entsprechen, sondern dagegen Berufung einlegen würde. Das bedeutete, dass wir unsere Jobs noch länger nicht zurückbekommen würden, da die Berufung nun zuerst zurück an die NLRB und dann wahrscheinlich an höhere, konservativere Gerichte gehen würde.

Wieder einmal erwies sich der juristische Weg als Sackgasse.

Während Wochen zu Monaten und dann Monate zu Jahren wurden, kehrte die Kampagne zurück zu ihrem mittlerweile vertrauten Zyklus aus Treffen, Organizing um Missstände auf Ladenebene zu verändern und kleinen Aktionen. Die ArbeiterInnen haben einander vor Disziplinarmaßnahmen geschützt, Entlassungen verhindert und kleinere Forderungen auf Filialebene durchsetzen können. Der Betrieb ist weiterhin defensiv und gibt bei immer mehr Forderungen des Zehn-Punkte-Programms nach.

Wie ein Samen unter dem Schnee von Minnesota lebt eine Kultur der Solidarität und des Widerstands unter dem Fastfood-Proletariat von Minneapolis weiter. Aber die Frage bleibt bestehen, wie dieser Samen zu einer Massenbewegung erblühen kann, die die Ausbeutung von Niedriglohn-Service-ArbeiterInnen beendet und dabei die Sackgassen von Politik und Gerichten umgeht. Obwohl wir keine einfache Antwort darauf haben, kann uns die Erfahrung der IWW bei Jimmy John's einige Anhaltspunkte geben.

Auf dem Weg zu einem aufständischen Organizing-Modell

Die JJWU-Wahl und die anschließenden Kampagnen unabhängig von der NLRB bedeuten eine Brücke in der ArbeiterInnenbewegung zwischen dem, von dem alle einst sagten, dass es nicht getan werden könne und dem, bei dem sich nun alle einig sind, dass es getan werden müsse: die Niedriglohn-Massenindustrie des Fastfoods und Einzelhandels zu organisieren. Unsere Kampagne entwickelte sich in einem spezifischen Einschnitt, nach dem Ende der Effektivität des alten Wegs des Organizing durch die NLRB, aber noch vor dem Anfang einer neuen ArbeiterInnenbewegung basierend auf Strategien, mit denen man sich an eine schöne neue Welt anpasste, in der es de facto kein Recht auf Organisierung gibt. Was kann die Erfahrung der JJWU denen mit auf den Weg geben, die die Zukunft der Ar-

beit gestalten wollen?

Die größten Fortschritte der JJWU beruhten auf ihren radikalsten Abweichungen vom konventionellen Organizing-Modell: Die Selbstermächtigung der Basis in einem größtenteils autonomen Organizing-Komitee sowie der konstante Fokus auf den Kampf um Forderungen und das Angehen von Missständen durch Direkte Aktionen.

Da die ArbeiterInnen in jeden Aspekt der Kampagne tief involviert waren, war die JJWU in der Lage effektiv zu organisieren und immer wieder erhebliche Siege durch Direkte Aktionen zu verzeichnen, trotz extrem hoher Fluktuation der ArbeiterInnen, weit verstreuten Arbeitsplätzen, einigen engen Beziehungen zwischen ArbeiterInnen und Bossen, wochenlangen intensiven Union Bustings und einer erfolglosen Gewerkschaftswahl. Sogar die Entlassungen der meisten Haupt-OrganizerInnen reichte nicht aus, um die Gewerkschaft zu zerschlagen. Dieses Niveau an Militanz kann nur durch OrganizerInnen aufgebaut werden, die tief in dem Bereich der ArbeiterInnenklasse verwurzelt sind, den sie organisieren, in Übereinstimmung mit größtenteils vergessenen Traditionen der Knights of Labor<sup>25</sup>, der IWW und dem frühen CIO<sup>26</sup>.

Die Kombination eines ermächtigenden Organizing-Komitees, bewaffnet mit einem Arsenal an Taktiken für Direkte Aktionen bildet die Basis für ein neues, aufständisches Organizing-Modell. Je schlimmer die wirtschaftlichen Bedingungen werden, desto mehr ArbeiterInnen werden sich politisieren und damit die drastische Möglichkeit eröffnen, mit Hilfe von diesem Modell eine ArbeiterInnenbewegung aufzubauen. Auch jenseits von Kampagnen von Angestellten, die auf einem kollabierenden Rechtsrahmen, „Card-Check Deals“ und anderen Druckmitteln basieren. Es ist unsere Aufgabe, diese neue Generation von Militanten in der ArbeiterInnenklasse mit Training und Unterstützung zu rüsten und damit das Werkzeug des Klassenkampfes direkt in die Hände einer neuen Aufstandsbewegung an jedem Arbeitsplatz und in jeder Nachbarschaft zu legen.

Die Jimmy John's Workers Union hat gezeigt, dass eine kleine Gruppe engagierter ArbeiterInnen mit ein bisschen Training, ein bisschen Ermutigung und einem großen Traum die Welt verändern kann. Das wird nicht immer schön werden. Die ArbeiterInnen werden nicht jede Schlacht gewinnen, aber darum geht es auch nicht. Das wichtigste Ergebnis des Organizing ist sein Einfluss auf die Beteiligten. Der Weg zum Sieg wird lang sein, aber wenn ArbeiterInnen in der Lage sind ihre eigenen Entscheidungen zu treffen, werden sie auch in der Lage sein ihre eigenen Schlüsse aus den Ergebnissen zu ziehen. Lange nachdem die Schlagzeilen verblasst und die Gerichtsfälle abgeschlossen sind, und nachdem gefeuerte ArbeiterInnen neue Jobs und Projekte gefunden haben, wird etwas bleiben, was sich schwer beschreiben lässt: eine neue Generation Militanter in der ArbeiterInnenklasse. Geschmiedet im Feuer des Kampfes. Wenn wir dieses Ziel erreichen, werden alle anderen irgendwann folgen und dann... werden wir gewinnen.

### **Über den Autor:**

Erik Forman arbeitete an der Entwicklung von Solidarity Unionism Organizing-Strategien für den aufstrebenden Niedriglohnsektor. Als Betriebsmilitanter innerhalb von Kampagnen der IWW bei Starbucks und Jimmy John's. Er leitete Workshops und Trainings für Direkte Aktionen und syndikalistische Organizing-Techniken in mehr als zwanzig Ländern.

---

<sup>25</sup> Sie waren eine der militantesten Gewerkschaften in der US-Gewerkschaftsgeschichte und eines der Organisationen an der sich die spätere IWW orientieren sollte. Siehe: [https://de.wikipedia.org/wiki/Knights\\_of\\_Labor](https://de.wikipedia.org/wiki/Knights_of_Labor)

<sup>26</sup> Eine Gewerkschaft die in den 1930er Jahren als radikale Alternative zur *American Federation of Labor* (Amerikanischer Gewerkschaftsbund) gegründet wurde. Siehe: [https://de.wikipedia.org/wiki/CIO\\_\(Gewerkschaft\)](https://de.wikipedia.org/wiki/CIO_(Gewerkschaft))



Der Artikel ist zuerst erschienen in: Immanuel Ness/Staughton Lynd (Hrsg.) (2014): New Forms of Worker Organization: The Syndicalist and Autonomist Restoration of Class-Struggle Unionism, Oakland, CA: PM Press, S. 205–232.

Veröffentlicht mit freundlicher Genehmigung durch den Verlag.  
Übersetzt von Mark Richter/IWW Bremen und Erika Schulz/ IWW Leipzig  
<https://www.wobblies.org> | [ubersetzung@wobblies.org](mailto:ubersetzung@wobblies.org)

