

Deutschsprachige Ausgabe



*solidarity*  
**UNIONISM**  
*at*  
**STARBUCKS**

*by* **DANIEL GROSS**  
& **STAUGHTON LYND**

*& featuring cartoons by*  
**TOM KEOUGH**

Herausgeber: Regionales Organisationskomitee der IWW-Mitglieder im deutschsprachigen Raum – Übersetzung: Herausgeberteam der IWW – Erste Auflage 2011  
Eine elektronische Fassung kann von [www.wobblies.de](http://www.wobblies.de) und [wobblies.at](http://wobblies.at) geladen werden.

Bestellungen bitte an [iww.muenchen@gmx.de](mailto:iww.muenchen@gmx.de)

Copyright 2011 Daniel Gross & Staughton Lynd. Alle Rechte vorbehalten.  
Wir danken den Autoren und PM Press (Oakland, Kalifornien) für ihr Einverständnis.

## *Inhalt*

- 4 **Über die Autoren – Einleitung**
- 7 **Der Anfang**
- 13 **Die Starbucks Workers Union**
- 23 **Update 2007-2010**



„*Solidarity Unionism*“ ist der Begriff, den die IWW zur Unterscheidung der Grundrichtung ihrer Gewerkschaftsarbeit gegenüber „Business Unionism“ verwendet. Wir kämpfen für den Aufbau von Gewerkschaften, die sich auf die direkte Stärke der ArbeiterInnen am Arbeitsplatz stützen, ohne Bezug auf „Anerkennung“ durch Regierung oder „Arbeitgeber“. Der Begriff hängt auch mit einer Strategie zusammen, die nicht auf die üblichen Verträge als Ergebnis abzielt. Stattdessen suchen wir die Ziele zu erreichen und Stärke zu gewinnen durch Direkte Aktion. Die IWW lehnt Kontraktverhandlungen und die häufigen „No Strike“- und „Management Rights“-Klauseln ab, die traditionelle Gewerkschaften nur allzu gern unterschreiben.

# Über die Autoren

**Daniel Gross** begann 2003 bei Starbucks zu arbeiten. Er half mit, die IWW Starbucks Workers Union (SWU) aufzubauen, die am 17. Mai 2004 gegründet wurde. 2006 wurde Daniel gefeuert, nachdem er an einer Picket-Line im Rahmen eines Protests teilgenommen hatte. Das *National Labor Relations Board* [Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen] hat vor kurzem befunden, dass seine Entlassung eine „unfaire Arbeitspraktik“ war.

**Staughton Lynd** praktizierte als Anwalt für Arbeitsrecht in der Rechtsberatung von Youngstown, Ohio. Er ist der Autor von „*Solidarity Unionism*“ und Herausgeber von „*We Are All Leaders: The Alternative Unionism of the Early 1930s*“ und gemeinsam mit seiner Frau **Alice Lynd** Herausgeber von „*Rank and File*“ und „*The New Rank and File*“.

Mit Ausnahme des **Updates 2007 – 2010** ist diese Broschüre eine leicht überarbeitete Fassung eines Artikels, der erstmals in der Zeitschrift *Working USA: The Journal of Labor and Society* 10 (September 2007), S. 347-356, erschien.

Der Beitrag von Daniel Gross wurde nach seiner Entlassung 2006 geschrieben und ergänzt um Material aus einem Interview („*Anarchy, Precarity & the Revenge of the IWW*“), geführt von *Now or Never* im April 2007, veröffentlicht in der Gruppe „*News & Views for Anarchists & Activists*“ (<http://groups.yahoo.com/group/smygo>).

## Einleitung

Viele Vorschläge zur Lösung der Schwierigkeiten der ArbeiterInnenbewegung liegen auf dem Tisch. Da gibt es die Idee, wie anfangs die LandarbeiterInnen zu handeln, völlig außerhalb des Rahmens jeglicher Arbeitsgesetzgebung (ob auf bundesstaatlicher oder nationaler Ebene). Eine zweite Idee ist die Forderung, dass „Arbeitgeber“ auch mit Gewerkschaften verhandeln müssen, die weniger als die Mehrheit der ArbeiterInnen in einer geeigneten

Verhandlungseinheit umfassen. Ein weiterer Vorschlag ist, den 13. Zusatzartikel der Verfassung (der Sklaverei und Zwangsarbeit verbietet) und nicht den Satz über den Handel in der US-Verfassung zur rechtlichen Grundlage eines veränderten *Labor Management Relations Act* (LMRA, Gesetz über die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und -gebern) zu machen. Andere meinen, dass Arbeiterzentren die Bewegung vielleicht wieder in Schwung bringen könnten, indem sie sich auf Lohn- und Arbeitszeitgesetze (nationale und bundesstaatliche) stützen. Und die Mainstream-Gewerkschaften sehen natürlich in der ausschließlichen Verhandlungsvertretung durch Bevollmächtigte die ihnen genehmste Lösung.

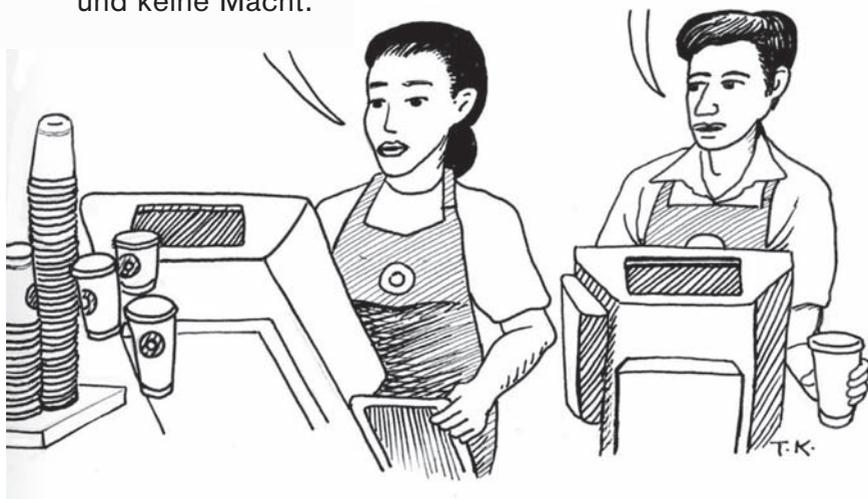
Jeder dieser Vorschläge wird uns als die Veränderung präsentiert, die vielleicht die Lage wenden könnte. Keiner von ihnen ist in der Realität wirklich in Schwung gekommen. Keiner bietet eine Strategie, um die Kapitalflucht in Niedriglohnggebiete zu bekämpfen. Alle sind durch eine sozialdemokratische Geisteshaltung eingeschränkt: erst findet man eine(n) „fortschrittliche(n)“ GewerkschaftsführerIn (wie etwa Lewis, Reuther, Murray, Bridges, Chávez, Miller, Sadlowski, Carey, usw.), dann ruft diese(r) FührerIn zur Gründung einer ArbeiterInnenpartei auf, dann bringt diese ArbeiterInnenpartei friedlich einen neuen Morgen. Es ist als ob die Geschichte 1913 geendet habe, vor dem Verrat des Sozialismus durch die meisten sozialdemokratischen Parteien der Welt im August 1914, der die Unzulänglichkeit dieser Perspektive ein für allemal aufgezeigt hat.

Seit einiger Zeit hat eine Gruppe von Organizern der *Industrial Workers of the World* (IWW) eine auf den ersten Blick vielleicht konventionell erscheinende Strategie verfolgt: Direkte Aktionen *und* Klagen beim NLRB auf Grundlage der Abschnitte 7 und 8 des LMRA, während sie die Bestimmungen für Wahlen nach Abschnitt 9 gänzlich vermeiden.

Daniel Gross von der IWW berichtet im zweiten Teil der folgenden Ausführungen, wie dieses Herangehen in New Yorker Filialen von Starbucks verwendet wurde. Zunächst aber erklärt Staughton Lynd die Gründe für diese zweigleisige Strategie.

Wir können gar nichts machen. Die Chefs haben alles in der Hand. Wir haben kein Geld und keine Macht.

Aber unsere Arbeit ist die Macht, die die Firma erhält. Sie machen und verkaufen keinen Kaffee – das tun wir. Ohne unsere Arbeit kann ihre Firma nicht laufen!



# Der Anfang

Das *Wagner-Gesetz* oder *National Labor Relations Act* (später abgeändert *Labor Management Relations Act*) hatte zwei widersprüchliche Ziele:

Das erste Ziel des Wagner-Gesetzes war es, die ArbeiterInnen in gemeinsamer Aktion zu schützen: bei Picket-Lines, Streiks oder der Gründung einer Gewerkschaft. Vor 1935 hatten die ArbeiterInnen dieses Ziel verfolgt, indem sie versuchten, die Gerichte davon abzuhalten, sich in Arbeitskonflikte einzumischen – also indem sie sich die Behörden vom Hals hielten. Zwischen dem Erlass des *Norris-LaGuardia Gesetzes* 1932 und der Verabschiedung des Wagner-Gesetzes drei Jahre später bekamen ArbeiterInnen sowohl von den Behörden als auch von den landesweiten Gewerkschaften sehr wenig Unterstützung. Aber sie hatten auch mehr Freiheit als jemals zuvor oder danach, um eigenständige Aktivitäten zu entwickeln. Es ist kein Zufall, dass dies die Jahre von erfolgreichen lokalen Generalstreiks in Minneapolis, Toledo und San Francisco und eines beinahe erfolgreichen nationalen Streiks in der Textilindustrie waren.

Das Wagner-Gesetz verfolgte einen anderen Weg. VertreterInnen der Bundesregierung schalteten sich ein, um ArbeiterInnen zu schützen, wenn sie zur Direkten Aktion griffen oder Organizing betrieben. Ein(e) ArbeiterIn oder eine Gruppe von ArbeiterInnen, die ihr Recht eingeschränkt sahen, koordinierte Aktivitäten zu gegenseitiger Hilfe oder Schutz zu unternehmen, konnten eine Klage wegen unfairer Praktiken am Arbeitsplatz (*Unfair Labor Practise*) einbringen. Die Behörden sollten dann ermitteln und bei berechtigter Klage die ArbeiterInnen vor dem Verwaltungsrichter vertreten.

Aber für dieses Hilfsangebot war ein Preis zu zahlen.

Die AutorInnen des Gesetzentwurfs (und, so möchte man annehmen, die große Mehrheit, die im Kongress dafür stimmte) hatten ein zweites Ziel, und zwar die Ruhe in den Betrieben. Die Präambel des Wagner-Gesetzes sagt mehr aus über das Aufrechterhalten eines unterbrechungsfreien Wirtschaftsablaufes als über das Schaffen einer Festlegung für den Schutz der Arbeit entsprechend dem ersten Zusatzartikel der Verfassung [dieser beinhaltet Trennung

von Staat und Kirche, Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Pressefreiheit, Versammlungsfreiheit]. Die von Senator Wagner selbst oft wiederholte Grundidee war: Erlaubt ArbeiterInnen sich in Gewerkschaften zu organisieren; lasst die Gewerkschaften dann Tarifverhandlungen für ihre Mitglieder führen und, wenn notwendig, die anarchischen Direkten Aktionen von einzelnen ArbeiterInnen einschränken. Somit aber wird, indem ein Stück Freiheit *gegeben* wird, paradoxerweise die unerwünschte Wahrnehmung von Freiheit *eingeschränkt*. Das war eine rechtliche Verkörperung von Herbert Marcuses Gedanken der repressiven Toleranz.

Die schlimmen Folgen dieses zweiseitigen Ansatzes wurden bald offensichtlich. Obwohl der Gesetzestext das Gegenteil besagte, konnten streikende ArbeiterInnen „ersetzt“, also gefeuert, werden. Sobald ein kollektiver Tarifvertrag ratifiziert war, der Streiks für die Vertragsdauer verbot (wie von Anfang an fast alle CIO-Verträge), konnten ArbeiterInnen nicht mehr beliebig „wild“ streiken [*Congress of Industrial Organizations* ist ein 1935 gegründeter Gewerkschaftsverband; er schloss sich 1955 mit dem Facharbeitergewerkschaftsverband der *American Federation of Labor* zum AFL-CIO zusammen]. Direkte Aktionen gegen Entscheidungen, die zum „Kern der unternehmerischen Leitung“ gehörten, wie eine Fabrik zu schließen und die Arbeit wegzunehmen, wurden aus Voreingenommenheit mißbilligt. Sogar afroamerikanische ArbeiterInnen, die KundInnen aufriefen, ihre(n) ChefIn wegen rassistischer Diskriminierung zu boykottieren, waren Disziplinierungen ausgesetzt, weil sie anstatt eine Beschwerde einzureichen, eigenständig gemeinsam handelten.

Der „*Workplace-Contractualism*“, d.h. die Aushandlung von Tarifverträgen durch Gewerkschaften, die vom Gesetz ermächtigt sind, als alleinige Vertretung aller ArbeiterInnen in einer bestimmten Verhandlungseinheit aufzutreten, drängte die Solidarität und die gemeinsame Direkte Aktion zur Seite, auf die die ArbeiterInnen sich immer gestützt haben.

Das Hilfsmittel, um so die Möglichkeiten der Basis zu schwächen, war natürlich der Abschnitt 9. Das ist der Teil des Gesetzes, der die Wahl einer Gewerkschaft als alleinige Vertretung bei Tarifverhandlungen vorsieht. In der Vorstellung der meisten Gewerkschaftsvertreter und der behördlichen Ausführer des Gesetzes passten die Teile folgendermaßen zusammen: Abschnitt 7 (besonders

die Worte, die das Recht garantieren, eine Gewerkschaft zu bilden) umfasst, was Arbeiterinnen tun, *bevor* eine Gewerkschaft anerkannt ist; Abschnitt 9, wie Gewerkschaften sich in die Lage versetzen können, um *nach* einer Wahl unter Aufsicht des NLRB stellvertretend für ihre Mitglieder zu handeln.

Es ist ein schlechter Handel. An gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen existiert das Streikrecht nur in einer vorgeschriebenen und deshalb leicht zu kontrollierenden Form gegen Ende der gewerkschaftlichen Vertragsverhandlungen. Weil die Mitgliedsbeiträge vom Lohn abgezogen werden, können Gewerkschaften von ihren Mitgliedern nur in Fällen schwerwiegender Verfehlungen zur Rechenschaft gezogen werden. Die „*ArbeiterInnenbewegung*“ ist zu einer „*Gewerkschaftsbewegung*“ geworden, deren FunktionärInnen im Grunde denselben Lebensstil pflegen wie die Chefs, die sie angeblich bekämpften. Und, nicht zufällig, ist diese zur „Hauskatze“ gezähmte Gewerkschaftsbewegung völlig daran gescheitert, die Mittel oder den Willen aufzubringen, um das Verkleinern und Schließen von Produktionsstätten in den Vereinigten Staaten abzuwehren, als das Kapital erst in den Süden und dann in andere Länder abwanderte.

Die aussichtsreichste Antwort auf diese unlösbaren und oft uneingestanden Probleme ist vielleicht ein kleines, aber wachsendes Netzwerk von OrganizerInnen, die die IWW wieder beleben.

Beginnen wir damit, die schwerwiegenden Probleme anzuerkennen, die aus *Staughton Lynds* Sicht diesem Versuch gegenüberstehen:

- 1.** Die meisten heutigen Wobblies sind jung und sie organisieren meist Unternehmen wie Buchhandlungen, Bioläden, Restaurants und Kooperativen verschiedenster Art (obwohl es erste Anzeichen gibt, dass das Organizing in anderen Bereichen zunimmt). Diese Unternehmen sind nicht das, was Lenin mit den „Kommandohöhen“ der kapitalistischen Wirtschaft meinte.

- 2.** Wobblies glaubten, wie viele andere Radikale in den 1920er- und 1930er-Jahren, dass Industriegewerkschaften notwendigerweise klassenbewusster und politisch radikaler als die Facharbeitergewerkschaften der alten AFL sein würden. Das hat sich nicht bewahrheitet.

**3.** Die Theorie der IWW hat sich seit der Präambel von 1905 nicht weiterentwickelt. Einzelne GenossInnen, wie der verstorbene Marty Glaberman und Stan Weir mussten versuchen, die theoretische Arbeit zu leisten, die die IWW hätte leisten sollen.

**4.** Mangels eines stimmigen theoretischen Rahmens, der sich mit den neuen Bedingungen weiterentwickelt, haben die heutigen Wobblies in ihrer Praxis das getan, was ihre Brüder und Schwestern bei der Gründung verabscheuten: sie haben sich den Instrumenten des Staates zugewandt, um revolutionäre Gewerkschaften zu gründen. Das heißt, Wobblies haben sich an Wahlen beteiligt, die vom NLRB (nach Abschnitt 9 des LMRA) durchgeführt wurden, und sie haben auch Klagen wegen unfairer Praktiken beim NLRB (nach Abschnitt 7) eingereicht.

Kann man trotz alledem die Arbeit der IWW-OrganizerInnen als einen Weg aus dem Minenfeld der Sozialdemokratie ansehen? Im zweiten Teil dieses Abschnitts beginnt IWW-Organizer *Daniel Gross* darauf mit einer Antwort:

Die Grenzen des Organizings der Wobblies enthalten auch latente Stärken. Kleine Betriebe, die Dienstleistungen anbieten sind beispielsweise durch Picket-Lines angreifbar – die vielleicht einfachste und am besten geschützte Form der Direkten Aktion, die ArbeiterInnen und ihren UnterstützerInnen offen steht. Zudem hat die IWW begonnen, mit Lagerhäusern in Brooklyn und Queens, sowie bei FernfahrerInnen in verschiedenen Landesteilen Betriebe zu erreichen, die sich direkt auf die industrielle Produktion auswirken.

Die Ausrichtung der IWW auf weltweite Klassensolidarität macht eine Art des Organizing möglich, die die traditionellen Gewerkschaften meiden. Selbst die stärkste Basisstruktur innerhalb der traditionellen Gewerkschaftsbewegung, die *Teamsters for a Democratic Union* [TransportarbeiterInnen für eine demokratische Gewerkschaft] unterstützt Bestrebungen, mexikanische Lkw-FahrerInnen davon abzuhalten, ihre Trucks über den Rio Grande zu bringen. Dieser Widerstand gegen ausländische ArbeiterInnen setzt die Ausgrenzung von

ChinesInnen durch Samuel Gompers [Gründer der AFL] fort. Im Gegensatz dazu haben unabhängige FernfahrerInnen in Los Angeles, die mit der IWW zusammenarbeiteten, den Hafen von Los Angeles am 1. Mai 2007 erfolgreich stillgelegt, um die landesweiten Proteste für MigrantInnenrechte zu unterstützen. Ernesto Navarez, der Sprecher der FahrerInnen erklärte, dass die Hafenbehörde wusste, die FernfahrerInnen würden streiken, und hatte deshalb den Tag zu einem offiziellen freien Tag erklärt, um nicht für die Schließung haftbar zu sein. „Wir haben sie gezwungen, den Ersten Mai anzuerkennen.“

Sein Abschnitt schildert das Organizing bei Starbucks in den Vereinigten Staaten und jetzt in Kanada als eine Fallstudie der Strategie, die wir „*Solidarity Unionism*“ nennen. Für ArbeiterInnen bei Starbucks wäre es nicht sinnvoll, vom NLRB getragene Wahlen anzustreben, selbst wenn sie das wollten, denn Starbucks beharrt darauf, dass die geeignete Verhandlungseinheit bei Starbucks eine größere Zahl von Starbucksfilialen in der jeweiligen Region sein soll.

Deshalb haben die Starbucks-gewerkschafterInnen (abgesehen von einer kurzen Sondierung des Terrains am Anfang der Kampagne) jene gesetzlichen Mechanismen nicht verwendet, die VerhandlungsvertreterInnen vorsehen, die dazu ermächtigt sind, sich das Recht der Mitglieder auf gemeinsame Direkte Aktionen abhandeln zu lassen.<sup>1</sup>

Die StarbucksarbeiterInnen haben jedoch den Abschnitt 7 hartnäckig und kreativ angewandt. Als Ergebnis gibt das Folgende die wichtige Geschichte wieder, wie man den Abschnitt 7 nutzen kann, um eine ArbeiterInnenbewegung aufzubauen, und gleichzeitig eine vorbeugende Distanz zu den NLRB-getragenen Wahlen nach Abschnitt 9 wahrt.

<sup>1</sup> Die kanadischen Wobbly-Baristas haben ebenfalls am Beginn ihrer Organizingkampagne den Zulassungsprozess erwogen.



Wozu der Taschenrechner?

Der Chef von Starbucks, Howard Schultz, verdient \$ 3 Millionen pro Jahr PLUS Starbucks gibt ihm Aktien von \$37 Millionen. Das macht \$ 40 Millionen pro Jahr!

Das sind \$ 3.333.333,33 pro Monat!

Oder \$ 769.230 jede Woche.

Durch 5 macht das \$ 153,846 täglich. Also bei 7½ Stunden im Tag sind das \$ 20512,82 in der Stunde!

Er sagt, er kann uns kein Existenzminimum zahlen.

Wir brauchen die Gewerkschaft!

# Die Starbucks Workers Union

## *Laura de Anda*

Laura de Anda (20) hat gerade ihre Schicht bei Starbucks in ihrer Kappe und grünen Schürze begonnen. Nach zwei Jahren in diesem Job fällt ihr das Lächeln nicht leicht. Laura ist in Chicagos mexikanisches MigrantInnenviertel Pilsen geboren und aufgewachsen und nach New York gezogen, um ihren Traum, eine künstlerische Ausbildung, zu verwirklichen.

Die Schlange für Lattes und Frappuccinos reicht fast bis auf die Straße. Es gibt zu wenig Personal, wie üblich. Also ist Frau de Anda an der Espresso-Bar besonders schnell. Sie beeilt sich, KundInnen an der Kasse abzufertigen, während an der Bar der Espresso herausschießt und die Milch aufgeschäumt wird. Wenn sie ein paar Sekunden nichts zu tun hat, dreht sie sich zum hinteren Bereich der Theke um und bereitet die Frappuccino-Mischung vor, damit sie nicht ausgeht. Der Lärm vom Aufschäumen der Milch und von den Mixern, dazu noch ArbeiterInnen, die hin- und herrennen, all das wäre für einen Außenstehenden überfordernd, doch Laura behauptet sich.

Es scheint, dass jedes Mal, wenn sie sich umdreht, ein Assistent der Filialleitung oder die/der FilialleiterIn ihr direkt im Nacken sitzt, um zu nörgeln oder sie zu bekritteln. „Der Zitronenkuchen steht auf der falschen Seite des Bananenkuchens ... Deine Bluse ist zu verknittert ... Auf der Eingangstür ist ein Fingerabdruck ... Du hast zu lange in der Schlange zur Toilette gewartet ...“ Laura de Anda hat schon alles gehört. Die Boni der LeiterInnen hängen davon ab, dass mehr und mehr Dinge verkauft werden, die die KundInnen nicht brauchen, und dass weniger Baristas mehr arbeiten, um die Arbeitskosten niedrig zu halten.

Nachdem tausende Dollar eingenommen sind, ist die Nacht hereingebrochen und Laura de Anda hat die Espresso-Bar innen und außen

sorgfältig gereinigt. Sie sollten jetzt eigentlich zu dritt sein, aber die LeiterIn hat „vergessen“, noch jemanden für die Schicht einzuteilen. Bevor sie gehen, müssen die beiden anwesenden ArbeiterInnen die Toiletten schrubben, abspülen, den Boden kehren und wischen, die Gebäckvitrine aussaugen, die Milch in den Kühlschrank der Bar schleppen, den Abfall hinaustragen, alle Glasflächen reinigen, den Becherbestand und die Gewürzbar nachfüllen. Der Laden schließt samstags um 0:30 Uhr und die Angestellten haben 45 Minuten für diese ihnen zugeteilten Aufgaben. Wenn dann nicht alles glänzt, werden sie bestraft.

Die Starbucksleitung erwartet, dass die ArbeiterInnen nach ihrer Schicht dableiben, wenn viel los ist, egal welche Verpflichtungen sie nach der Arbeit haben. Erst in der letzten, dann in der ersten Schicht zu arbeiten (unter StarbucksarbeiterInnen „clopener“ genannt) ist ein häufiger Grund für Frust. Und der Himmel bewahre, dass man wegen eines Arztbesuchs etwas früher weg muss.

Einige Stunden vor Schichtbeginn verstarb die Großmutter einer Starbucksbarista. Die Arbeiterin rief den Filialleiter an, um ihm mitzuteilen, dass sie für das Begräbnis ihrer Großmutter und die Bestattungsvorbereitungen zuständig sei und an diesem Tag nicht zur Arbeit kommen könne. Der Leiter zweifelte zuerst an der Begründung und wies sie dann unter Kündigungsdrohung an, andere Baristas anzurufen, damit die ihre Schicht übernehmen.

De Anda wird pünktlich fertig und geht zur Subway-Station, an der ihre 35-minütige Fahrt nach Brooklyn beginnt. Erschöpft schließt sie ihre angestregten braunen Augen und nickt sofort ein.

Es gibt nicht viel Erfreuliches. Versprochene Lohnerhöhungen sind stets ausgeblieben. Laura de Anda bekommt nicht genug Wochenstunden, um ihre Rechnungen bezahlen zu können. Während Starbucks die Transportkosten für Kaffee oder Pappbecher bezahlt, muss sich die Arbeitskraft selbst zum Chef heranschaffen. Dabei kostet eine Monatskarte für die Subway \$ 76. Kurz gesagt, Laura steckt in der Armut der VerkäuferInnen im Einzelhandel fest.

Krankenversicherung –  
Wenn ich noch ein bisschen  
schneller bin, krieg ich sie!!



## Die Stand der Dinge im Einzelhandel

ArbeiterInnen im Einzelhandel erhalten Löhne, die weit unter dem liegen, was zu einem würdigen Leben gebraucht wird. 2003 hat eine KassiererIn im Schnitt \$ 8,40 pro Stunde verdient. An der Essenstheke verdienen sie \$ 6,99 pro Stunde. Im Gegensatz dazu hat Starbucks 2005 einen Profit von fast 500 Mio. Dollar bei Einnahmen von 6,4 Mrd. Dollar erzielt. 2006 erhielt Konzernchef Howard Schultz eine Vergütung von 102 Mio. Dollar.

Oft wird angenommen, dass ArbeiterInnen im Einzelhandel junge Leute sind, die Geld für Bier und Computerspiele brauchen. In New York City sind 47 % der ArbeiterInnen im Einzelhandel mindestens 35 Jahre alt und 69 % sind über 25. Und 48 % haben Kinder, die jünger als 18 sind.

Vollzeitstellen im Verkauf gehen zugunsten „flexibler“ Stellen zurück. Starbucks beschäftigt 115.000 Menschen. Der Konzernchef von Starbucks, Howard

Schultz, hat alle Stellen der Firma im Verkauf auf Teilzeitjobs ohne garantierte Minimalstunden pro Woche heruntergestuft. Ein(e) StarbucksarbeiterIn kann in einer Woche zu 15 Arbeitsstunden, zu 30 Stunden in der nächsten Woche, und zu zehn in der übernächsten Woche eingeteilt werden.

Ein von der Firma angebotenes Krankengeld ist für die meisten ArbeiterInnen im Einzelhandel ein ferner Traum. Starbucks hat behauptet, allen bei ihnen arbeitenden „PartnerInnen“ Gesundheitsfürsorge zu bieten. Aber zum einen müssen StarbucksarbeiterInnen ohne eine garantierte Arbeitswoche 240 Stunden pro Quartal arbeiten, um sich für den Versicherungsschutz zu qualifizieren. Zweitens müssen sogar die versicherten ArbeiterInnen Prämien, Zahlungen und Selbstbeteiligungen zahlen, die sie sich oft nicht leisten können. Nach wiederholten öffentlichen Anfragen der IWW Starbucks Workers Union hat die Firma zugegeben, dass nur 42 % der StarbucksarbeiterInnen in der Gesundheitsfürsorge der Firma versichert sind (einschließlich dem leitenden Personal, das sich aufgrund seiner höheren Bezahlung die Gesundheitsfürsorge eher leisten könnte).

Staatlichen Statistiken zufolge litten 2001 mehr als 80.000 ArbeiterInnen im Einzelhandel unter Muskel-Skelett-Erkrankungen, wie etwa Sehnscheidenentzündungen. Verletzungen durch wiederholte Belastung grassieren bei Starbucks. Die Leitung besetzt Schichten absichtlich mit zu wenig ArbeiterInnen und besteht andauernd auf „schnellem Service“. Außerdem erfüllt Starbucks nicht einmal die niedrigsten ergonomischen Standards. Für jedes servierte Getränk muss eine unnötig große Distanz zurückgelegt werden, bis der Becher auf den Halbmond, ein Markenzeichen von Starbucks, gestellt werden kann. Um 20-Dollar-Scheine einzuzahlen, müssen die ArbeiterInnen sich in vielen Starbucksfilialen fast bis zum Boden bücken. ArbeiterInnen dürfen oft nicht zwischen verschiedenen Aufgaben wechseln.

## ***Suley Ayala***

Sexuelle Belästigung, Infantilisierung, verbaler Missbrauch, Videoüberwachung und willkürliche Berichte sind bei Starbucks an der Tagesordnung. Bei Suley Ayala nahm die psychologische Quälerei die Form von religiöser Diskriminierung an:

Suley Ayala, eine vierfache Mutter aus Ecuador, ist praktizierende Wicca. Beinahe vier Jahre lang trug sie mit Stolz bei Starbucks ein wichtiges Symbol von Wicca, eine schlichte Pentagrammkette, die sie fast nie abnimmt.

Nachdem Suley Ayala begonnen hatte, sich mit ihren MitarbeiterInnen zu organisieren, behauptete die Leitung, die Kette verstöre KundInnen, und verlangte, dass sie sie ablegt. Suley Ayala verweigerte das und die Leitung schickte sie ohne Lohn nach Hause. Einige Wochen später wurde sie wieder aus der Arbeit weggeschickt. Jedes Mal war sie verständlicherweise verstört und wütend, war den Tränen nahe, als sie die Arbeit verließ. Sie wurde nicht nur gezwungen, die Arbeit in einer sehr demütigenden Weise zu verlassen, sondern die unbezahlten Löhne gefährdeten auch die Versorgung ihrer Familie.

Aber dann geschah etwas. Nachdem Suley aufgefordert wurde, zu gehen, hängte eine Kollegin, die auch Mitglied der Starbucks Workers Union war, sich Suleys Pentagramm um und wurde selbst heimgeschickt. Zusätzlich zum öffentlichen Protest, zu einer juristischen Klage und zum Druck der Medien, brach diese Direkte Aktion den Willen der Firma in dieser Angelegenheit. Suley wurde seither nicht mehr heimgeschickt und Starbucks hat sie für den Lohnausfall entschädigt.

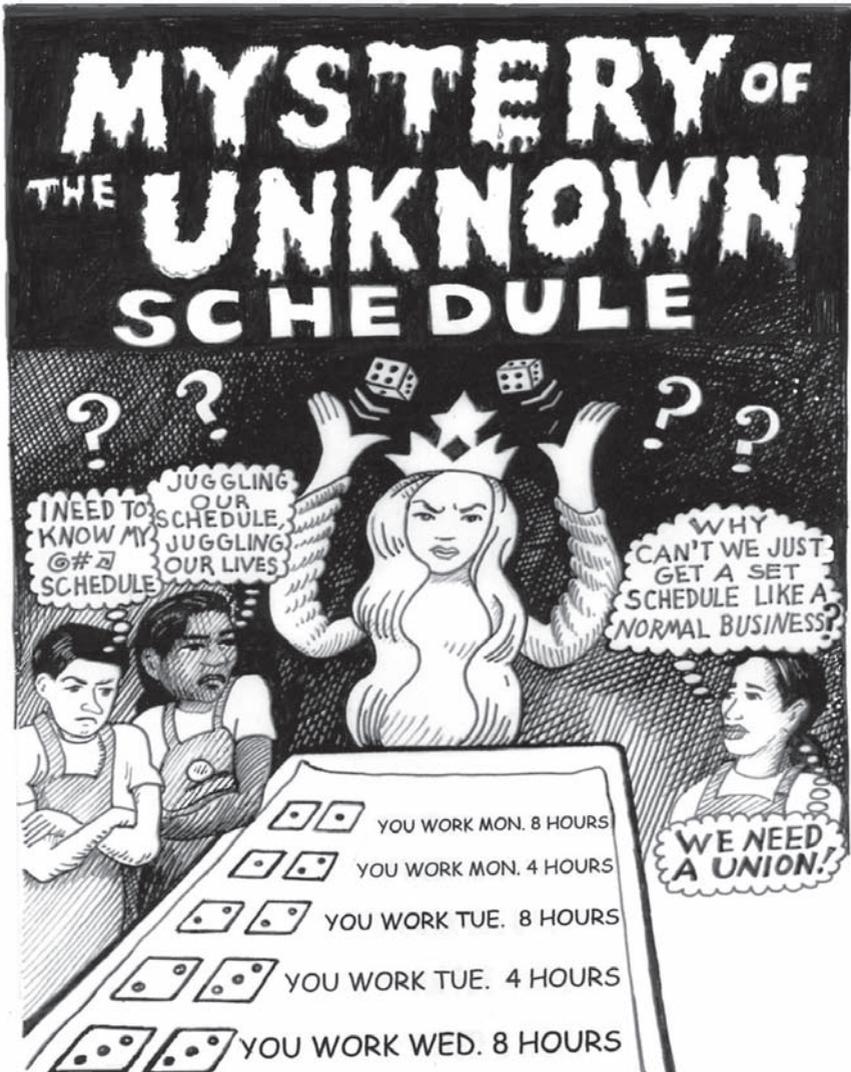
**Ein Angriff auf eine(n) ist ein Angriff auf alle!**

## **Gewerkschaften: Fehlanzeige**

Dem *Bureau of Labor Statistics* zufolge sind nur 5,7 % der ArbeiterInnen im Einzelhandel Gewerkschaftsmitglieder. Schlimmer noch ist, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft so wenig bedeutet. Fragt man in einem gewerkschaftlich organisierten Lebensmittelgeschäft in New York City die Mitglieder nach ihrer Gewerkschaft, dann werden viele nicht wissen, ob sie Mitglied sind oder nicht. Wenige werden den Namen ihrer Gewerkschaft kennen. Noch weniger sehen einen Nutzen in ihrer Mitgliedschaft.

Es gibt viele Gründe dafür, dass traditionelle Gewerkschaften im Handel fehlen. Die Geschäfte sind klein. Traditionelle Gewerkschaft-

## Das Rätsel des unbekanntem Dienstplans



Ich muss meine Einteilung wissen @#%! – Sie jonglieren mit unserem Dienstplan und mit unserem Leben – Warum kriegen wir keinen fixen Plan wie in einem normalen Betrieb? – **Wir brauchen eine Gewerkschaft!**

ten mögen das Verhältnis nicht, in dem die erforderlichen Ausgaben für die Organisation der ArbeiterInnen zu den Mitgliedsbeiträgen stehen, die sie bei Erfolg erwarten können. Außerdem liegt die durchschnittliche jährliche Fluktuation im Einzelhandel bei 65%. Wenn ArbeiterInnen wie im Einzelhandel ständig von einem Unternehmen zum anderen wechseln, dauert das Wahlverfahren des NLRB zu lange. Die notwendige staatliche Zulassung eines geeigneten Geltungsbeereichs bringt oft Einsprüche durch das Unternehmen mit sich, deren Lösung zwei bis drei Jahre dauert. Das Führungspersonal traditioneller Gewerkschaften hat all das mit im Kopf, wenn sie (hinter vorgehaltener Hand) behaupten, dass ArbeiterInnen im Einzelhandel „nicht organisierbar“ seien.

## **Solidarity Unionism**

Die Mitglieder der Starbucks Workers Union (SWU) sind die ersten Gewerkschaftsmitglieder in den mehr als 4000 Starbucksfilialen in den Vereinigten Staaten. Die Gewerkschaft wurde von StarbucksarbeiterInnen in New York City gegründet, die es satt hatten, in Armut zu leben und schlecht behandelt zu werden. Die SWU ist mittlerweile in Starbucksfilialen in sechs Bundesstaaten sowie in Kanada öffentlich sichtbar präsent und IWW-Mitglieder organisieren sich leise in mehreren anderen Geschäften.

Neben absolut zentralen Verbesserungen für Würde und Respekt gab es auch konkrete Erfolge. Starbucks-Baristas in New York City haben drei Lohnerhöhungen errungen und damit ihren Lohn um fast 25 % erhöht zu einer Zeit, da in der Stadt die Löhne im Einzelhandel praktisch stagniert haben. Die Mitgliedsbeiträge der SWU betragen \$ 6 pro Monat.

Als die Kampagne 2004 begann, bekamen Baristas in New York City einen Anfangslohn von lediglich \$ 7,75 in der Stunde und damit waren sie die höchstbezahlten ArbeiterInnen der Kette. Jetzt fangen Baristas in New York City mit \$ 8,75 pro Stunde an. Einschließlich gelegentlicher „Zulagen“ und Trinkgeld verdienen viele ArbeiterInnen jetzt etwa \$ 10 pro Stunde. Außerdem haben auch viele StarbucksarbeiterInnen im ganzen Land uner-

wartete Lohnerhöhungen bekommen, die sie auf die Organizingkampagne zurückführen.

Die SWU hat die Weigerung von Starbucks, eine wöchentliche Mindestarbeitszeit zu garantieren, mehrmals ins Visier genommen. Danach befragte Starbucks jede(n) Barista in New York City, wie viele Wochenstunden gewünscht werden, und versicherte den ArbeiterInnen, dass die Firma sich „innerhalb eines vernünftigen Rahmens“ nach ihren Wünschen richten würde. IWW-Baristas bekommen jetzt jede Woche die Arbeitsstunden, die sie fordern.

Nach anhaltendem Druck der Gewerkschaft leugnet Starbucks jetzt nicht mehr, dass chronische Überlastung Gefahren birgt. Die Firma widmete ihr Bulletin zur Betriebssicherheit im September 2004 den Verletzungen durch chronische Überlastung und gab damit zu, dass die Espressobar ein besonderes Problem darstellt. Informationen zur chronischen Überlastung, darunter Übungen zur Vermeidung von Verletzungen wurden in ein neues ArbeiterInnenhandbuch aufgenommen. Die Einweisung von StarbucksarbeiterInnen schließt nun Anleitungen für diese Übungen ein. Die Gewerkschaft fordert nach wie vor eine umfassende ergonomische Bewertung durch eine(n) mit Zustimmung der SWU ausgewählte(n) ExpertIn sowie die Einteilung von genügend Personal im Geschäft.

Solidarische Gewerkschaftsarbeit ist ein geradliniger Prozess. Die KollegInnen und nicht von außen kommende Organizer wenden sich ArbeiterIn für ArbeiterIn an potenzielle neue Mitglieder. Die Baristas organisieren sich für gemeinsame Anliegen, egal ob die Mehrheit der Arbeiterinnen an einem bestimmten Arbeitsplatz oder an einer Gruppe von Arbeitsplätzen Gewerkschaftsmitglieder sind.

Um Starbucks Zugeständnisse abzurufen, haben sich SWU-Mitglieder an einer Unmenge von kreativen und provokativen Direkten Aktionen beteiligt. Wenn eine kritische Masse von StarbucksarbeiterInnen ein Arbeitsplatzkomitee gebildet hat, marschieren die ArbeiterInnen (gemeinsam mit Mitgliedern aus anderen Filialen und UnterstützerInnen) zur Stoßzeit in das Geschäft, um dem Chef eine Liste von Forderungen zu geben. Die Forderungen beinhalten

typischerweise einen Lohn, von dem man leben kann, garantierte Arbeitsstunden, ausreichende Personalausstattung, Respekt und ein ergonomisch gesundes Arbeitsumfeld. Dann kann es zu militanten Picket-Lines kommen und Manager, die dafür bekannt sind, dass sie ArbeiterInnen, die eine Minute zu spät zur Arbeit kommen, schikanieren, finden vielleicht ihr Foto zusammen mit einer Auflistung ihrer Untaten auf Flugblättern, die an KundInnen verteilt werden. Eine bevorzugte Taktik (vom verstorbenen Saul Alinsky übernommen) ist, dass eine Gruppe von GewerkschafterInnen zur Stoßzeit in ein Geschäft geht, Getränke kauft, und sie Cent für Cent bezahlt.

Und das ist noch nicht alles. Baristas, die davon angewidert waren, in vielen Starbucksfilialen von New York City unter einer Ratten- und Insektenplage arbeiten zu müssen, beriefen vor einer Filiale eine Pressekonferenz ein, auf der sie eine riesige, neun Meter lange, aufblasbare Ratte präsentierten. SWU-



THEY SAY THEY CAN'T AFFORD  
TO PAY US FULL TIME **BUT**  
THEY CAN AFFORD TO OPEN

**189**

**STARBUCKS,  
IN NEW YORK CITY!**

ACCORDING TO THE *N.Y. DAILY NEWS*

Sie behaupten, sie könnten uns nicht in Vollzeit bezahlen, aber sie können es sich leisten, **189** Starbucks in New York City zu eröffnen!

Mitglied Sarah Bender wurde wieder eingestellt, nachdem UnterstützerInnen die Aktion „*Milliardäre für Bush und Starbuckschef Howard Schultz*“ gründeten, Sarahs Filiale in voller aristokratischer Montur betraten und dem Manager, der sie gefeuert hatte, eine eingerahmte Auszeichnung zum Gewerkschaftsjäger (Union-Buster) des Jahres verliehen. Die Milliardäre forderten die Abschaffung der ArbeiterInnenbewegung und lobten die ungerechte Verteilung des Reichtums im Kapitalismus. Sie erklärten, dass Starbucks eine Firma nach ihrem Geschmack sei!

Solidarität kam aus aller Welt. IWW-Baristas nahmen an den historischen ImmigrantInnenprotesten am 1. Mai 2006 teil, die den 1. Mai für die gesamte ArbeiterInnenklasse der Vereinigten Staaten zurückgewannen. Eine Initiative für „Gerechtigkeit von der Bohne zum Becher“ (*Justice from Bean to Cup*) versucht, die SWU und die Bauern, die den Kaffee anbauen, den die Baristas verkaufen, miteinander zu verbinden. Eine Delegation von SWU-AktivistInnen ist gerade aus Äthiopien zurückgekommen. Dort versuchten sie, Kontakt zu Kaffeebauern zu knüpfen, die Kaffeebohnen für Starbucks anbauen. Ein Protestbündnis schenkte gratis vor einem Geschäft fair gehandelten Kaffee von den Zapatistas aus und verteilte Informationen zur Gewerkschaftszerschlagung und ausbeuterischen Landnutzung in Mexiko.

In diesem Zusammenhang – aber nur in diesem – leistet die Aktivität der SWU-Mitglieder auf der juristischen Ebene einen wichtigen Beitrag. Die erste Klage von Starbucksbaristas wegen unfairer Arbeitspraktiken in New York City ergab einen Vergleich, der die Firma zwang, zwei entlassene ArbeiterInnen wieder einzustellen und firmenweite Richtlinien für ungültig zu erklären, die ArbeiterInnen verboten, schriftliche Gewerkschaftsinformationen zu verteilen und Gewerkschaftsabzeichen zu tragen.

Unmittelbar nach diesem Vergleich begann Starbucks aufs Neue, das Gesetz zu brechen. Sechs IWW-Baristas sind im Augenblick wegen illegaler Entlassungen arbeitslos. Wir kämpfen gegen diese Entlassungen auf der Straße und beim Labor Board. Dass trotz solcher Gegenschläge die Starbucks Workers Union beständig wächst, ist ein Beleg für den Mut der KollegInnen und für den Umfang der weltweiten Unterstützung.

# Update 2007-2010

Wie wir in den 60er- und 70er-Jahren sagten, „*La lucha continua*“ (Der Kampf geht weiter), oder, wie manche Gefangene ihre Briefe unterschreiben, die SWU bleibt kämpferisch [*to remain in the struggle*].

Von den bescheidenen Anfängen 2004, als eine Handvoll StarbucksarbeiterInnen in New York City begann, sich außerhalb der Arbeit zu treffen, um Verbesserungen ihrer Jobs zu besprechen, hat sich die Kampagne dramatisch im ganzen Land und nach Kanada ausgeweitet.

Im November 2008 verließen Baristas des Cafés an der Kreuzung von Nicollet- und Franklin-Avenue in Minneapolis ihren Arbeitsplatz, erklärten ihre Mitgliedschaft in der IWW und legten der Leitung eine Petition mit 500 Unterschriften vor, die bessere Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz forderte. Diese Aktion erfolgte, nachdem Baristas im Starbucks in der Mall of America ihre Mitgliedschaft in der SWU bekanntgemacht hatten. Dann begann die Kampagne, in der Region um die Twin Cities zu wachsen.

Ein Jahr später, im Dezember 2009, machten vier tapfere weibliche Baristas und ihre lokalen UnterstützerInnen den Drive-in am Starbucks-Restaurant in der 8. Straße/Rosedale in Fort Worth (Texas) zu. Sie überbrachten eine Liste mit Forderungen, darunter nach erschwinglicher Gesundheitsfürsorge und nach krankheitsbedingter Freistellung von ArbeiterInnen mit Symptomen von H1N1, Erkältung oder Grippe.

Es war eine Woche vor Weihnachten, die hektischste Zeit des Jahres bei Starbucks. Es war auch „*Tag der Anerkennung für PartnerInnen*“, d. h. für die Angestellten. In den Jahren zuvor hatte der Manager für alle auf Firmenkosten Pizzas gekauft. Dieses Jahr beschloss der Manager, den Tag zu einem Potluck [alle bringen etwas mit und teilen] zu machen.

Nicht eine(r) nahm am Potluck teil. Um 10 Uhr parkten Wobblies aus der Gegend ein Auto vor dem Schalter des Drive-in, stiegen aus, klebten ein Plakat

auf die Heckscheibe, auf dem stand „*Hup mal, wenn Du für eine Erste-Hilfe-Ausrüstung für Baristas bist!*“, und gingen weg. Bei der Einfahrt des Drive-in stand ein Unterstützer mit dem Schild: „*Hup mal, wenn du dafür bist, dass Baristas von ihrem Lohn leben können!*“

Baristas der Gewerkschaft und ihre Verbündeten betraten dann den Drive-in und verteilten an die KundInnen Flugblätter, auf denen stand: „*Dieser Starbucks ist jetzt gewerkschaftlich organisiert!*“ Sie gaben von der IWW spendierte Pizzas an die ArbeiterInnen aus. Mitglieder der Gewerkschaft standen geduldig in der Schlange, als wollten sie ein Getränk kaufen. Wenn sie dann beim Manager waren, gaben sie ihm ein Schreiben mit ihren Forderungen.

In einer planmäßig abgehaltenen Pressekonferenz machten die Baristas ihre Forderungen öffentlich. Gleichzeitig warnte jede öffentliche Gruppe der SWU ihre Filial- und GebietsleiterInnen, dass jede Vergeltungsaktion gegen Fellow Workers in Fort Worth eine landesweite Reaktion provozieren würde.

TeilnehmerInnen der Pressekonferenz kehrten dann zum Geschäft zurück und skandierten vor den KundInnen, die am Drive-in warteten, „*Ohne Gewerkschaft kein Latte!*“ und „*Was ist widerlich? Die Gewerkschaft zu zerschlagen! Was ist unverschämt? Starbucks-Löhne!*“ [What’s disgusting? Union busting! What’s outrageous? Starbucks wages!]

„Wir waren ganz groß in den Lokalnachrichten“, berichteten die Baristas, die dann auch zur Weihnachtsfeier der örtlichen Teamsters-Gewerkschaft eingeladen wurden. Am Tag danach bekamen die Baristas eine Erste-Hilfe-Ausrüstung. Dann wurde der Dienstplan überarbeitet, sodass die ArbeiterInnen mehr Stunden hatten und alle Schichten voll besetzt waren. Innerhalb von zwei Wochen bekamen alle MitarbeiterInnen endlich Lohnerhöhungen. Das war die erste Gewerkschaft bei Starbucks in Texas und jedem anderen Bundesstaat mit dem „*Right to work*“ [„Recht auf Arbeit“: ArbeiterInnen dürfen nicht zur Mitgliedschaft in der in einem Betrieb aktiven Gewerkschaft verpflichtet werden].

Liberté Locke, eine bekannt geradeaus auftretende Barista der Gewerkschaft in New York City besuchte Texas, um den Baristas dort unter die Arme zu greifen. Bei ihrer Rückkehr musste sie von Unrecht in ihrer Filiale erfahren.

„Als ich nach New York City heimkehrte, nachdem ich meinen Fellow Workers geholfen hatte, bei Starbucks in Fort Worth als Gewerkschaftsmitglied an die Öffentlichkeit zu gehen, informierten mich meine KollegInnen, dass man uns unseren Pausenraum weggenommen hatte. Alle Tische und Stühle waren entfernt worden und man erwartete jetzt von uns, dass wir unsere Pausen entweder im Büro der Manager oder im Café bei den KundInnen verbringen sollten. Beide Orte würden mit Sicherheit jede(n) ArbeiterIn davon abhalten, eine Ruhepause zu haben. Es war nicht gerecht, sich zwischen anspruchsvollen KundInnen und einer Entspannung bei den Managern entscheiden zu müssen.

An jedem meiner Arbeitstage stellten ich und andere die Stühle und Tische wieder nach oben in unseren Pausenraum, verbrachten unsere Pausen dort und besprachen die Sache nicht mit der Leitung. Und jedes Mal sahen wir am folgenden Tag, wie die Stühle wieder entfernt worden waren. An einem Tag, da wir das wieder machten, hatte ein stellvertretender Geschäftsführer es schließlich satt. Er suchte nach den Verantwortlichen. Er fragte alle anderen vor mir und obwohl alle wussten, wer es getan hatte, gab es niemand zu oder verpetzte seine KollegInnen.“

Als man mich fragte (ich bediente gerade einen Kunden), blickte ich auf und sagte laut: „Ich war’s.“ Von den anwesenden ArbeiterInnen war ich die einzige, die in der Gewerkschaft war, und hätte sowieso die Schuld dafür bekommen. Ein Streit begann: Ich erklärte, falls er die Stühle und Tische wieder herunterbrächte, müsste ich meine Kasse verlassen, um sie wieder hinaufzutragen. Ich versicherte ihm, dass ich das den ganzen Tag machen könnte. Er drohte mir mit schweren Verweisen, falls ich das täte.

Letztlich rief ich den Gebietsleiter an und hinterließ eine Nachricht. Ich führte aus, wie versucht wurde, ArbeiterInnen daran zu hindern, sich in Gruppen zu treffen, um eine gewerkschaftliche Organisierung zu verhindern, indem ihnen der Pausenraum genommen wurde. Ich erwähnte, dass sie das in diesem Geschäft schon während früherer Orga-

nisationskampagnen getan hatten. Ich versicherte, dass ich eine Klage einreichen würde, und auch, dass ich ziemlich sicher war, die Möbel müssten in der oberen Etage bleiben, da sie wegen Überfüllung ein Brandrisiko für die KundInnen im Café darstellten. Ich sagte, dass ich, wenn er mir nicht glaubte, zur Stoßzeit die Feuerwehr anrufen könnte, um zu erfahren, was sie davon hielten. Dann legte ich auf.

Dann ging's los. „Innerhalb von zehn Minuten“, so Liberté Locke, kam der Gebietsleiter. Er fragte mich zuerst gründlich über ein paar neue Angebote aus, um zu versuchen, mich (da bin ich mir sicher) aus dem Gleichgewicht zu bringen. Nachdem ich alle seine Fragen richtig beantwortet hatte, erlaubte er mir, über den Pausenraum zu reden. Ich sagte ihm deutlich, ich wollte, dass er dem stellvertretenden Geschäftsführer klar machte, dass wir alle den Pausenraum benutzen dürfen, weil wir alle schon zu hart arbeiteten, um uns das auch noch wegnehmen zu lassen. Wir stritten ein bisschen und schließlich gab er nach.

Ich kehrte in den Laden zurück, wo mich die KollegInnen voller Dankbarkeit empfingen. Jemand umarmte mich: „Danke, ich schätze das wirklich sehr.“ Auch ich bedankte mich: „Wir alle haben das gemeinsam geschafft. Danke!“ Ein anderer Kollege meinte: „Es ist seltsam, als du da rüber gegangen bist, um mit ihm zu reden, wusste ich einfach, dass du uns den Pausenraum zurückbringst.“ In Momenten wie diesem erobern wir unsere Würde von den Chefs zurück und erkennen unseren gemeinsamen Wert.“

Und sie sagt abschließend: „Als eine Frau, die immer zur Arbeiterklasse gehört hat, kann ich sagen, dass ich mit meiner Beteiligung bei der SWU zum ersten Mal in meinem Leben meinen Wert als Mensch richtig gespürt habe. Ich war immer davon überzeugt, dass wir, die ärmeren Leute, etwas Besseres verdienten als das Leben, das wir hatten. Aber ich wusste nie, wie wir das erreichen oder wo wir anfangen könnten.“

Die Niedergeschlagenheit, die mit der Armut und dem Existenzkampf kommt, löst sich, wenn du dich mit deinen KollegInnen zusammentust und

mehr im Leben verlangst. Bei dieser Arbeit geht es nicht nur um morgen und darum, was wir in 10 Jahren ändern wollen, sondern auch darum, unsere Arbeitsbedingungen gleich heute zu verbessern. Durch die Organisationsweise der IWW können wir viele Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz angehen, die nicht mit Klagen beim Labor Board oder durch neue Gesetzgebung und Lobbying für sie gelöst werden können.

Wir versuchen, Starbucks für die Einhaltung der aktuellen Arbeitsgesetze verantwortlich zu machen, weil wir wissen, dass unser Recht, uns zu organisieren, durch große Kämpfe und den Tod von GewerkschafterInnen vor uns erreicht wurde. Der Rechtsweg braucht jedoch viel zu lange und ArbeiterInnen müssen weiteren Missbrauch durch die Chefs erleiden, während sie auf Gerechtigkeit warten, die vielleicht nie kommen wird.

Starbucks hat weltweit 150.000 Beschäftigte in 60 Ländern. Somit muss auch die Widerstandsbewegung der ArbeiterInnen international sein. Die SWU ist über die Vereinigten Staaten hinaus gewachsen, indem Baristas in Quebec ihre Mitgliedschaft bekanntgegeben haben. Die SWU hat auch eine unabhängige Gewerkschaft von Baristas in Chile freudig begrüßt, die erstmals begonnen hat, bei Starbucks in Lateinamerika zu organisieren. Es gibt zwar keinen formalen Zusammenschluss mit der chilenischen Initiative, aber die SWU unterstützt die dortigen Baristas mit strategischer Beratung und Hilfe in der Kommunikation.

Bereits 2006 berichtete der *Industrial Worker*, dass das Allgemeine Syndikat Wien in sieben Wiener Starbucksfilialen Flugblätter verteilt hat, um gegen die Entlassung von drei Baristas in den Vereinigten Staaten zu protestieren. Laut *In These Times* (Dez. 2008, S. 19) gab es am 5. Juli 2008 „auf der ganzen Welt in Städten mit Starbucks“ Demonstrationen gegen die Entlassung von SWU-Barista Cole Dorsey in Grand Rapids (Michigan) und von CNT-Barista Monica (die ihren Nachnamen aus Angst, von anderen Firmen auf die schwarze Liste gesetzt zu werden, nicht angab) in Sevilla (Spanien).

Am 26. Oktober 2008 berichtete der *Industrial Worker* von einer anderen fesselnden Aktion und beschrieb sie als „überraschenden Proteststurm“, der



über die nationale Konferenz der Starbucksmanager in New Orleans hereinbrach. Die DemonstrantInnen forderten vorhersehbare Dienstpläne und für Baristas das Recht, der SWU beizutreten. Die Protestierenden konfrontierten ankommende Busse am Sheraton-Hotel mit einem Transparent, auf dem stand „*Starbucks Stop Your Union Busting Now*“.

Wie bei jeder ernsthaften Organizingkampagne einer radikalen Gewerkschaft schlägt die Leitung zurück, indem sie OrganizerInnen entlässt. Aber hier werden Klagen beim NLRB relevant. Die Baristas in New York City erhoben beim NLRB den Vorwurf der gesetzwidrigen Verwarnung dreier Baristas sowie der gesetzwidrigen Entlassung von Joseph Agins Jr., Daniel Gross und Isis Saenz. Im Dezember 2008, 28 Monate nach der Entlassung von Daniel Gross im August 2006, fällte der Verwaltungsrichter des NLRB ein 79-seitiges Urteil, in dem die Strafen von Starbucks größtenteils für illegal erklärt wurden und eine Wiedereinstellung der drei Entlassenen mit Lohnnachzahlung verfügt wurde. Die Entscheidung (<http://mynlrb.nlr.gov/link/document.aspx/09031d458019fac3>) liest sich wie ein Lehrbuchkapitel zur Interpretation von Abschnitt 7 des LMRA.

Ein Jahr später, im Dezember 2009, bestätigte das NLRB in Washington, D.C., die Entscheidung des Verwaltungsrichters für Agins und Gross (aber

nicht für Saenz). Starbucks hat jetzt beim Berufungsgericht Einspruch gegen diese Entscheidung eingelegt. Aber ArbeiterInnen verlangen nicht von einer Gewerkschaft, dass sie ihre Arbeitsplätze garantieren kann. Was sie nach der Erfahrung der Autoren wollen, ist eine Gewerkschaft, die wie der Teufel gegen Ungerechtigkeit kämpft.

Genau das hat die Starbucks Workers Union gemacht, indem sie ihren Ruf, sich entschlossen für den Schutz des Wohls ihrer Mitglieder einzusetzen, in einer eisigen Nacht im Februar 2009 bestätigte. Laut einem Arbeiter, der vor Ort war und unter dem Pseudonym FW Double Jeff berichtet, setzte die Gewerkschaft eine energiegeladene achtstündige Picket-Line in einer der kältesten Nächte des Jahres ein, um gegen Massenentlassungen bei Starbucks zu protestieren.

Als sich der routinemäßige Protest in die Länge zog, unterbrach SWU-Mitglied Henry Martin kurz die Arbeit, um seinem Manager ein Forderungsschreiben zu überbringen. Die Leitung ließ FW Martin nach seiner Aktion nicht wieder zur Arbeit zurückkehren. Die protestierenden ArbeiterInnen versprachen, bis zum Ladenschluss weiterzumachen, was sie dann auch taten.

Indem die SWU gegen Starbucks wegen unfairer Arbeitspraktiken Klage einreichte, da Starbucks Henry hinderte, zur Arbeit zurückzukehren, verpasste sie ihrer energiegeladenen Aktion das „Tüpfelchen auf dem i“. Da die Firma noch von ihrer früheren vernichtenden Niederlage bei einem NLRB-Hearing gestraft war, entschied sie sich für einen Vergleich. Sie bestätigte Henrys Recht, die Arbeit niederzulegen, und erstattete ihm den entgangenen Lohn. Die gesamte SWU war überglücklich, damit ein Zeichen für alle arbeitenden Männer und Frauen zu setzen, dass die Unterbrechung der Arbeit gemeinsam mit KollegInnen, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern, trotz intensiver Feindseligkeit von Firmenseite durch ein Bundesgesetz geschützt ist.

Erik Forman, ein Barista in Minneapolis, berichtet von einem Treffen mit KollegInnen in seinem Laden. Die größte Beschwerde am Arbeitsplatz war die über unerträgliche Hitze. Nach einer Diskussion beschloss die Gruppe, dieselbe Klimatisierung wie im anderen Starbucks des Einkaufszentrums zu fordern. Der Filialleiter wurde gebeten, einen Ventilator zu kaufen, während er gerade darüber nachdachte. Er antwortete, ein Ventilator sei „zu teuer“.

Die Baristas in Minneapolis beschlossen, einen Ventilator zu fordern und, falls man ihnen nicht sofort einen versprach, den Arbeitsplatz zu verlassen und einen zu kaufen. Das taten sie. Zwei Baristas im Dienst und zwei außerhalb ihres Dienstes verließen das Geschäft. 45 Minuten später kamen sie mit einem Ventilator für \$ 14 von einem Discounter zurück, installierten ihn, schrieben „*Gestiftet von der IWW*“ darauf und freuten sich über die kühlende Luft.

Der Filialleiter war gezwungen, den Laden in der Zwischenzeit allein zu führen, und hetzte sich ab, um wütenden KundInnen die Getränke zu bringen. Zwei Tage später tauchte der Regionalleiter mit einem Industrieventilator für \$ 150 im Geschäft auf. Nach zwei Monaten installierte die Firma eine Klimaanlage.

Zwei Jahre später traf sich Erik Forman, der inzwischen in einem anderen Job in der Lebensmittelindustrie arbeitete, mit einem Arbeitskollegen, um unregelmäßige Dienstpläne, Anschreien und Beschimpfen durch den Chef, rassistisch motivierte Entlassungen und einen Mindestlohn zu besprechen. Er schreibt:

Ich fragte ihn, was er davon hielt, gegen alle diese Probleme etwas zu unternehmen.

„Was könnten wir tun?“

„Also,“ ich hielt kurz inne, musterte seine Augen, seine Miene, wägte das Risiko, mich als Gewerkschaftsorganizer zu outen, gegen die Möglichkeit ab, dass er mir helfen würde, eine Kampagne zu beginnen „in meinem anderen Job, bei Starbucks, haben wir eine Gruppe von KollegInnen gebildet, um herauszufinden, welche Veränderungen wir wollten, und dann sind wir alle gemeinsam zur Leitung gegangen, um unsere Forderungen zu stellen. Wenn wir genug sind, können sie uns nicht ignorieren. Wir haben eine Gewerkschaft ins Leben gerufen. Was hältst du davon, etwas Ähnliches in unserem Job hier zu machen?“

Schweigen. Ich hatte das Risiko eingeschätzt und meine Wahl getroffen. Würde mein Kollege sich der Sache anschließen oder würde er nein sagen und mich verpfeifen?

Er sagte: „Augenblick mal, ich glaube, ich habe letzten Sommer davon gehört. Ging es da nicht um einen Ventilator? Ja, ich bin dabei.“

Ich war von den Socken. Irgendwie hatte er von der kleinen Direkten Aktion gehört, die meine KollegInnen und ich bei Starbucks in der Mall of America vor fast zwei Jahren gemacht hatten.

Wir besprachen die Details, wie wir ein Organisationskomitee gründen könnten, die Risiken, die Taktik und mit wem wir als Nächstes reden würden. Wir planten uns bald wieder zu treffen.

Ich stolperte aus dem Café hinaus in die kalte Minnesota-Nacht. Ich blickte zu den Sternen, mir schwirrte der Kopf im Bewusstsein, dass wir dabei sind, nach und nach die Welt zu verändern.