



Keine Demokratisierung durch Abkürzung

Marian Swerdlow* kritisiert

Jane McAleveys Konzept der »organic leaders« im Organizing

In: *express* 12/2022

Die Organizing-Methoden Jane McAleveys erfreuen sich nach wie vor großer Beliebtheit. Sie waren die Grundlage des Erfolgs der diesjährigen Krankenhausbewegung in Nordrhein-Westfalen und an den »Organizing for Power«-Seminaren der Rosa Luxemburg Stiftung nehmen global mehrere tausend Menschen teil.

Dabei beruft sich Jane McAlevey in Abgrenzung zum »Mobilizing« der heutigen US-Gewerkschaften auf die Wurzeln des gewerkschaftlichen Organizing. Am Beispiel der »organic leaders« stellt die US-amerikanische Gewerkschafterin Marian Swerdlow in ihrem im Original bereits 2021 erschienenen Beitrag die Vereinnahmung dieser Traditionslinie in Frage.

Jane McAleveys Methode stützt sich insbesondere auf die Führung von sogenannten »organic leaders« am Arbeitsplatz. Dies sind Arbeiter:innen, die bereits von den Kolleg:innen respektiert werden und Einfluss auf sie haben, bevor das Organizing beginnt. Ihnen fehlt nicht nur der Einsatz für die Gewerkschaft, sondern sie sind diesen gegenüber zunächst gleichgültig oder sogar feindselig. Oft sind sie die Lieblinge ihrer Chefs und werden daher bevorzugt behandelt. McAlevey beteuert, dass diese Methode von Organizern in den 1930er Jahren beim Aufbau des Congress of Industrial Organizations (CIO) angewandt wurde, und zitiert William Z. Fosters Flugschrift »Organizing

Methods in the Steel Industry« (New York 1936). Die Tatsache, dass McAlevey ihre Methode auf eine bestimmte Form der Führung konzentriert und behauptet, dass auf dieser die Erfolge der CIO in den 1930er Jahren basieren, inspirierte uns, uns mit der Frage zu befassen, wie erfolgreiche Organizer:innen jener Zeit Führung tatsächlich betrachteten, entwickelten und einsetzten.

Daher wird in diesem Artikel zunächst der Text von Foster besprochen und dann ein Blick auf die Erfahrungsberichte anderer Organizer aus dieser Zeit geworfen: James Matles' »Them and Us« (Boston 1975), Wyndham Mortimers »Organize!« (Beacon 1971), und Farrell Dobbs' »Teamster Rebellion« (New York 2004).

Foster über Organizing Steel

McAlevey erkennt an, dass Linke den Organisierungsaufschwung Mitte der 1930er Jahre vorangetrieben haben und untersucht Fosters 24seitigen Text, um die Frage zu beantworten: »Was waren die erfolgreichen Taktiken der Linken?« (S. 59) Sie konzentriert sich auf Fosters Listen- und Kettensysteme und bezeichnet sie als »Begriffe der 1930er Jahre, die für den Aufbau eines Netzwerks der angesehensten Arbeiter stehen, die innerhalb wie außerhalb der Betriebswelt ihre eigenen Netzwerke mobilisieren können« (S. 60).

Foster erwähnt das »Ketten«-System und bezeichnet es als »eines der besten Mittel zur individuellen Anwerbung. Mit dieser Methode verpflichten sich die Arbeiter:innen persönlich, ihre Freunde zu organisieren oder ihre Namen zu nennen, damit sie von anderen Organizern

angesprochen werden können.« (Foster, S. 14). Man beachte, dass Foster nichts über einflussreiche oder angesehene Arbeiter:innen im Besonderen sagt: Fast alle Arbeiter:innen haben Freunde.

Foster beschreibt das »Listen«-System als nützlich in »schwierigen Organisierungssituationen. [...] Durch diese Methode erhalten vertrauenswürdige Arbeiter, ehrenamtliche Organizer, Frauen usw. Listen, auf denen sie die Unterschriften und Mitgliedsbeiträge von Arbeitern in verschiedenen Organisationen usw. sammeln können« (ebd.). Auch hier spricht Foster nicht von angesehenen oder einflussreichen Arbeiter:innen.

McAleveys Behauptung, dass »das ›Listen-‹ und das ›Ketten‹-System« »Begriffe der 1930er Jahre [sind], die für den Aufbau eines Netzwerks der angesehensten Arbeiter stehen«, wird durch Fosters eigentlichen Text nicht bestätigt. Er spricht nicht von dem, was McAlevey behauptet. Für Foster waren fortgeschrittenes politisches Bewusstsein und Führung untrennbar miteinander verbunden. In seiner Einleitung stellt er fest: »Die Organisierungsarbeit muss von einer funktionierenden Kombination progressiver und linker Kräfte der Arbeiterbewegung geleistet werden. Nur diese Elemente haben die nötige Vision, Flexibilität und den Mut, um ein so wichtiges Projekt voranzutreiben« (Foster, S. 3). Anstatt sich auf eine kleine Anzahl angesehener Arbeiter:innen zu verlassen, schreibt Foster: »Ein zentrales Ziel muss immer sein, die größtmöglichen Masse in die direkte Beteiligung an allen wichtigen Aktivitäten der Gewerkschaft einzubeziehen: Mitgliederwerbung, Formulierung von Forderungen, Gewerkschaftswahlen, Petitionen, Urabstimmungen, Streikorganisation« (S. 6). McAlevey zitiert Foster mit den Worten: »Diese Arbeit können Organizer nicht alleine schaffen« (S. 59), aber das gesamte Zitat beleuchtet seine Ansichten über die Organisation besser: »Individuelle Rekrutierung ist die Basis aller unmittelbaren organisatorischen Arbeit. [...] Elementares Ziel einer Kampagne sollte es sein, eine möglichst große Zahl von Arbeitern für diese individuelle Knopflocharbeit zu aktivieren. Eine Kampagne kann nur erfolgreich sein, wenn Tausende von Arbeitern organisiert werden können, um direkt bei der Mitgliederwerbung zu helfen. Diese Arbeit können Organizer nicht alleine schaffen. Ihre Hauptaufgabe ist es, die aktivsten Arbeiter unter den Massen in großer Zahl zu organisieren, um die Rekrutierung durchzuführen« (Foster, S. 13f.). Laut Foster werden die Organizer:innen also aufgrund ihrer radikalen Politik ausgewählt, und ihre Hauptaufgabe ist die Organisation der »aktivsten Arbeiter«.

James Matles über den Aufbau der UE

James Matles' »Them and Us: Struggles of a Rank and File Union« ist ein Bericht aus erster Hand über den Aufbau der United Electrical Workers (UE), einer der größten, militantesten und mächtigsten der neuen CIO-Gewerkschaften der 1930er Jahre.

Matles beschreibt, wie er sich in den ersten Tagen der Gründung der späteren UE auf Arbeiter stützte, die der Metal Workers International Union angehörten, einer Mitgliedsorganisation der kurzlebigen (1929 bis 1935) Trade Union Unity League (TUUL), die vor allem von der Kommunistischen Partei der USA als Teil einer dualen Gewerkschaftsstrategie zur Schaffung von Industriegewerkschaften formiert worden war. Als Matles mit dem Organizing begann, waren die ehemaligen Mitglieder der Metal Workers die politisch fortschrittlichsten und engagiertesten Industriegewerkschafter in den Betrieben. Er schreibt, dass die aufgelöste Gewerkschaft »in Dutzenden von Betrieben der Maschinen-, Metall- und Elektroindustrie Notbesetzungen aufgestellt war. Diese aktiven, freiwilligen Organizer waren voller Eifer und Entschlossenheit, aber unerfahren als Organizer. Sie mussten es auf die harte Tour lernen« (Matles, S. 30f.). Die Arbeit zur Organisation einer Industriegewerkschaft der Elektroarbeiter begann laut Matles lange vor dem explosiven Aufschwung der 1930er Jahre [...]:

»Jetzt wurde das Potential der stillen Arbeit deutlich, die über einen Zeitraum von vier Jahren von den Pionieren der Industriegewerkschaft geleistet wurde, die in Hunderten von Betrieben ein Führungskorps aufgebaut hatten. [...] Sie waren drinnen, [...] in Automobilwerken, Maschinenfabriken, großen Gießereien, Gummifabriken und anderen Betrieben« (S. 32). [...]

Er fährt fort, die Schlüsselpersonen in den Kämpfen der späten 1940er und frühen 1950er Jahre zu beschreiben, die in ihrer frühen Jugend Mitglieder der Industrial Workers of the World [IWW, siehe *express* 10/2022, S. 6, Anm. d. Ü.] gewesen waren. Er schreibt, sie »wa-

ren basisorientiert und [...] unbestechlich«. Zehn Jahre lang arbeiteten sie in der Fabrik in South Philadelphia: »Die Wobblies zählten höchstens ein paar Dutzend. [...] Sie ließen sich nie entmutigen. Sie trafen sich durchgängig, redeten und lasen [...]. Sie verteilten Literatur und machten sich in den Betrieben bemerkbar. Ihr Thema war militante Industriegewerkschaftsarbeit. [...] Sie trugen dazu bei, den Samen des UE Local 107 zu pflanzen [...] Sie und ihre Verbündeten – andere mit radikalen oder starken gewerkschaftlichen Überzeugungen – legten den Grundstein des Locals [...]« (ebd.). Matles macht deutlich, dass die UE von den militantesten, klassenbewusstesten und aggressivsten Kämpfer:innen gegen den Boss aufgebaut wurde.

Mortimer über Auto-Organisation

Wyndham Mortimers Autobiografie »Organize! My Life as a Union Man« beschreibt, wie bei der White Motor Company in Cleveland, Ohio, die ein paternalistisches Management mit relativ guten Löhnen und guten Arbeitsbedingungen hatte, eine lokale Gewerkschaft gegründet wurde. Als »Abwesenheit von Spannungen« beschreibt Mortimer das Betriebsklima (Mortimer, S. 41). Aber es gab auch eine dunkle Seite. »Es war natürlich ein open shop. [d.h., Gewerkschaftsmitgliedschaft war in dem Betrieb nicht bindend, im Gegensatz zum »closed shop«, Anm. d. Ü.] Einige Arbeiter sorgten dafür, dass der Rasen der Chefs gemäht, [...] der Schnee geschippt wurde [oder] dass am Zahntag fünf Dollar an das Unternehmen zurückflossen.« (Ebd.)

Als Teil des »wohlwollenden« Managementmodells traf sich »der Betriebsausschuss oder die Betriebsgewerkschaft am letzten Freitag jedes Monats. Ein Unternehmensvertreter hielt einen Vortrag [und] bat um Kommentare oder Fragen. Der eigentliche Zweck«, so Mortimer, »bestand darin, herauszufinden, was den Arbeitern auf dem Herzen lag. [...] Wenn es Unzufriedenheit gab [...] würde das Unternehmen davon erfahren, bevor diese unbeherrschbar wurden« (S. 42). Aus dieser Grundlage zog Mortimer die kluge Schlussfolgerung, dass es keine strafrechtlichen Folgen haben würde, wenn er diese Gelegenheit nutzte, um die Beschwerden seiner Mitarbeiter:innen zur Sprache zu bringen. Er berichtet: »Diese Frage und die kurze Diskussion zwischen Mr. White und mir ging wie ein Waldbrand durch den Betrieb.« Danach schrieb er einen Brief an die Firmenzeitung, in dem er einen Leitartikel kritisierte, in dem es hieß, dass die Leute »versuchen, durch ihren Verstand reich zu werden und nicht durch harte Arbeit«. Dies führte zu einer Vorladung bei einem Personalleiter, aber nicht zu einer Disziplinierung (S. 45ff.). »Am nächsten Tag«, berichtet Mortimer, »hatte ich Schwierigkeiten, meine Arbeit zu erledigen, weil so viele Arbeiter wissen wollten, was im Büro [des Managers] vorgefallen war. Es waren Episoden dieser Art, die dazu führten, dass ich im ganzen Werk bekannt wurde, und die wesentlich zu dem Vertrauen beitrugen, das so viele der Arbeiter später in mich setzten, als die Gewerkschaft schließlich bei Whites aktiv wurde« (S. 47).

Als Nächstes, so schreibt Mortimer, sammelte er »eine Gruppe von Männern um sich, denen ich vertrauen konnte« (S. 50). Nachdem er und ein weiterer Arbeiter sich mit den Funktionären der American Federation of Labor getroffen hatten und diese sich als wenig hilfreich und feindselig erwiesen, berichtet Mortimer: »Ich rief unsere Gruppe zusammen. Wir trafen uns bei mir zu Hause. Dieter und ich erzählten unsere Erfahrungen. [...] Wir müssen einen Weg finden, uns zu organisieren. Aus diesem Treffen gingen die Anfänge der Gewerkschaft bei White Motor hervor« (S. 55). Mortimers Kriterien sind die Vertrauenswürdigkeit der Menschen und ihr Interesse an einer Gewerkschaft. Dies waren die Leute, die die Gewerkschaft erfolgreich gründeten.

Dobbs über die Minneapolis Teamsters

In Farrell Dobbs' »Teamster Rebellion« weisen die Organizing-Methoden viele Ähnlichkeiten mit den von Mortimer und Matles angewandten und von Foster befürworteten Methoden auf: Die ausufernden Streiks, aus denen sich diese Rebellion zusammensetzte, begannen mit einer Arbeitsniederlegung bei den Kohlelieferanten. Dobbs' Engagement begann, als der Mann, der ihm beim Verladen der Kohle half, ihn auf einen Beitritt zur Gewerkschaft ansprach. Der

Mann war Grant Dunne, ein Mitglied der trotzkistischen Kommunistischen Liga (Dobbs, S. 27). Dunnes' Methode bestand darin, jedes potenzielle Gewerkschaftsmitglied »abzutasten«, aber nicht darin, herauszufinden, welche und wie viele Kollegen sie respektierten. [...]

Dobbs sagt sehr deutlich, was Gewerkschaftsführer:innen ausmacht – politisches Bewusstsein und die Tatsache, dass sie sich als die klügsten und kämpferischsten Kämpfer:innen gegen den Boss erweisen: »Der Schlüssel [um in der ersten Auseinandersetzung mit dem Chef zu zeigen, dass der Streik gewonnen werden kann, Anm. MS] war die Einführung einer politisch klassenbewussten Führung in der Gewerkschaft durch Kader der Kommunistischen Liga. Natürlich konnten sie nicht sofort die Führung der Gewerkschaft übernehmen. Ihre Rolle als Anführer würde sich entwickeln und durch die bevorstehenden Kämpfe gegen die Arbeitgeber bestätigt werden müssen« (S. 59).

Dobbs erklärt auch die Notwendigkeit und die Methode, die Führung über engagierte revolutionäre Sozialisten hinaus zu erweitern: »Ray [Dunne] und Carl [Skoglund] [...] wussten beide [...], wie man jüngere Anführer durch Lehren und Beispiele unterrichtet. Unter ihrer Leitung wurde allmählich ein breiteres Führungsteam geschmiedet [...] Zu diesem Team kamen militante junge Arbeiter, die sich im Laufe des Kampfes als Anführer entwickelten« (S. 60).

McAleveys Führungsmethode

McAleveys Methode besteht aus drei Schritten. Zunächst werden die »organic leaders« in einem Betrieb ermittelt, indem die Arbeiter:innen in jeder Einheit gefragt werden, welchen Kollegen sie »am meisten respektieren«, wer am »einflussreichsten« ist und »wem sie am ehesten folgen würden«. Die Person, die sie nennen, ist ihre »organische AnführerIn« (McAlevey, S. 64). McAlevey selbst bemerkt dazu: »Da das Management diese organischen AnführerInnen oft als gute MitarbeiterInnen schätzt – aus denselben Gründen, aus denen auch ihre KollegInnen ihnen vertrauen und sich auf sie verlassen –, erhalten sie oft kleinere Vergünstigungen, wie zum Beispiel eine Schichtvergabe nach Wunsch oder Ähnliches« (S. 62).

McAlevey ist sehr deutlich: Eine organische Anführerin ist definitiv keine Aktivistin. In der Tat ist jeglicher Gewerkschaftsaktivismus oder jegliches Interesse an der Gewerkschaft ein Zeichen dafür, dass die Person kein organic leader ist. McAlevey zitiert zustimmend Kristin Warner: »[Organische AnführerInnen] sind fast nie diejenigen, die mit uns reden wollen. Meistens [sind sie] gerade die ArbeiterInnen, die nicht mit uns reden wollen und sich im Hintergrund halten. Sie wissen um ihren Wert und kommen nicht so schnell aus der Deckung« (S. 61).

Wie kann man diese Arbeiter:innen dazu bringen, sich an der Gewerkschaftskampagne zu beteiligen und sich schulen zu lassen? Laut McAlevey führen die Organizer:innen mit jedem ein persönliches »Organizing«-Gespräch, versuchen, etwas zu finden, womit sie unzufrieden sind, und stellen dann die Frage, ob sie dies weiterhin akzeptieren wollen oder bereit sind, ein Risiko einzugehen, um es zu ändern (S. 62ff.).

Hier schleicht sich unausgesprochen eine Unterstellung ein: Wie kann der/die Organizer:in jemanden, der beliebt ist und oft vom Chef bevorzugt wird, davon überzeugen, alles zu riskieren? Nur Organizer:innen, die bei einer lokalen oder internationalen Gewerkschaft angestellt sind, haben Positionen, Patronage und Ressourcen, die sie anbieten können. Das macht die Methode problematisch für Arbeiter:innen, die versuchen, eine Opposition innerhalb einer bürokratisierten, undemokratischen und unempfindlichen Gewerkschaft aufzubauen, eine Aktion unter nicht organisierten Arbeiter:innen zu beginnen oder den Grundstein für eine Gewerkschaft zu legen, wenn keine bestehende Gewerkschaft die Initiative ergriffen hat. McAlevey weist die beiden letztgenannten Dynamiken, die sie als »Hot Shops« bezeichnet, in »Macht.-Gemeinsame.Sache« (Hamburg 2021, S. 127f.) ausdrücklich als zum Scheitern verurteilt zurück.

In allen drei Fällen wären die Organizer:innen Teil einer Basis und hätten nicht mehr, vielleicht sogar weniger Anhänger. Was hätten solche Basis-Organizer:innen diesen einflussreichen, aber unwilligen Kolleg:innen zu bieten, um sie ins Boot zu holen? Die Methode des »organic leading« hängt also implizit davon ab, dass die Gewerkschaftsfunktionäre beschlie-

ßen, einen neuen Betrieb zu organisieren, einen neuen Vertrag abzuschließen oder einen Streik zu beginnen.

Der zweite Schritt besteht darin, die organischen Anführer:innen zu schulen, und nur sie. In »Keine halben Sachen« sagt McAlevey: »Die Führungsqualitäten solcher Individuen weiterzuentwickeln, bringt viel mehr, als beliebige Freiwillige auszubilden, da die organischen AnführerInnen bereits über eine Unterstützerbasis verfügen« (S. 38). McAlevey schweigt sich über die Einzelheiten dieser Ausbildung aus, außer dass »sie die Techniken des Organizing« erlernen (S. 60f.). Aber wer sind diese »beliebigen Freiwilligen«, »die Arbeiter:innen, die am ehesten mit den Organizer:innen sprechen wollen? Es wären die gewerkschaftsbewusstesten, ja sogar die klassenbewusstesten Arbeiter:innen.

Matles hingegen betont die entscheidende Rolle von bereits radikalisierten Arbeiter:innen, wie den ehemaligen TUUL-Mitgliedern und den Wobblies, beim Organizing. Sowohl Foster als auch Dobbs setzen ein fortgeschrittenes politisches Bewusstsein mit der Führungsrolle in der Gewerkschaftsorganisation gleich. Folgt man der Methode von McAlevey, so müssen genau die Arbeiter:innen, auf die sich die Organizer:innen während des Aufstands in den 1930er Jahren verlassen haben, als Anführer abgelehnt werden. Die beiden Methoden sind diametral gegensätzlich.

Der dritte Schritt besteht darin, dass die nun geschulten organischen Anführer die Verantwortung für ihre »Anhänger« übernehmen und eine »Mehrheit« von ihnen dazu bringen, das zu tun, was sie ihnen sagen, »eine öffentliche – und somit sehr riskante – Aktion zu unterstützen, wie zum Beispiel eine öffentliche Petition, die die Anerkennung der Gewerkschaft durch den Arbeitgeber einfordert«, ein farbiges Shirt zu tragen, eine Mitgliedskarte zu unterschreiben, für einen Streik zu stimmen, zu streiken usw. (S. 61).

McAlevey schweigt sich darüber aus, wer entscheidet, ob die Aktion darin besteht, »Mehrheitspetitionen, Mehrheits-Fotoposter, Mehrheits-Stickertage, Mehrheits-T-Shirt-Tage« (ebd.) durchzuführen. McAlevey schweigt auch darüber, wie die organischen Führungskräfte dies bewerkstelligen. Für sie zählt nur, ob sie es können: Wenn nicht, dann sind sie keine organic leaders und die Suche nach einem solchen geht weiter.

Eskalierende Maßnahmen sind unter anderem »Teil der unablässigen Beurteilung der Macht der organischen AnführerInnen durch den oder die OrganizerIn« (S. 63). »Nur echte organische AnführerInnen können ihre KollegInnen in hochriskante Aktionen führen« (S. 61). McAleveys Methode lässt keinen Raum für die Möglichkeit, dass die Arbeiter:innen bei riskanten Aktionen und Gewerkschaftsangelegenheiten selbst denken, untereinander diskutieren oder individuell oder kollektiv zu eigenen Schlussfolgerungen kommen.

Die gesamte Methode beruht auf einem statischen Konzept von Führung: Ein:e Arbeiter:in ist entweder von Natur aus ein »organic leader« oder kann es nicht sein. Jede:r Arbeiter:in ist entweder unweigerlich Anführer:in oder Mitläufer:in. Mitläufer:innen können nicht zu Führungskräften werden.

Das ist das genaue Gegenteil von Mortimers Schilderung, wie er sich als Anführer am Arbeitsplatz etablierte, indem er sich bewusst dafür entschied, dem Chef die Stirn zu bieten. McAleveys Methode unterscheidet sich sowohl von Fosters als auch von Dobbs' Betonung der kontinuierlichen Vergrößerung der Zahl der Arbeiter:innen, die ihre Kolleg:innen organisieren, und von Dobbs' Vorstellung, dass der Kampf immer mehr Arbeiter:innen in Aktivist:innen verwandelt.

Eine schlechtere Methode?

[...] Die »organic leaders«, auf die sich die Organizer:innen laut McAlevey verlassen sollen, sind schwächere Anführer als jene, mit denen sich Dobbs, Mortimer und Matles zusammentaten und zu denen sie selbst wurden. McAleveys »organic leaders« bleiben zögerlich, während andere der Gewerkschaft beitreten. McAlevey spekuliert, warum sie sich »zurückhalten«: »Sie wissen um ihren Wert« und »erhalten [...] oft kleinere Vergünstigungen« (S. 61f.) So sehen zuverlässige und starke Arbeiterführer:innen nicht aus. Sie mögen vorübergehend für die Sache der Gewerkschaft gewonnen werden. Aber es gibt keinen Grund zu der Annahme, dass

sie die Art von Menschen sind, die ihre persönlichen Interessen für jene der Arbeiterklasse opfern werden, nicht mal für die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten.

Die zweite Schwäche der Methode besteht darin, dass sie von oben nach unten gerichtet ist und die große Mehrheit der Mitglieder in der Rolle von Mitläufer:innen belässt, die auf der Grundlage des persönlichen Einflusses ihres »organic leaders« handeln. McAlevey diskutiert nicht einmal die Rolle der »organic leaders«, geschweige denn jene der Basis, wenn es darum geht, Initiativen zu ergreifen oder Strategien oder Taktiken zu diskutieren oder zu planen. Stattdessen macht McAlevey in »Macht.Gemeinsame.Sache« deutlich, von wem die »organic leaders« ihre »Marschbefehle« erhalten: »die Erfahrung von Hauptamtlichen aus vielen Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern« ist entscheidend (S. 143). In der Gewerkschaftsgliederung, in der McAlevey diese Version des »CIO-Organizing« erhielt, dem SEIU-Local 1199NE, sollen »OrganizerInnen [...] eine Führungsrolle einnehmen: Sie leiten das Organizing-Komitee. Die OrganizerInnen der Basis führen die ArbeiterInnen« (S. 65). McAlevey macht in »Keine halben Sachen« deutlich, dass der Einsatz von Basis-Mitgliedern als Organizer:innen ein notwendiges Übel ist: »Aufgrund der Tatsache, dass es GewerkschafterInnen im Rahmen von Organisierungskampagnen im Privatsektor gesetzlich untersagt ist, die Betriebsstätte einschließlich der Parkplätze und Kantinen zu betreten, sind sie gezwungen, die alte Kunst der CIO zu perfektionieren: herauszufinden, wer die organischen AnführerInnen sind, und diese dann von der Unterstützung der Gewerkschaft zu überzeugen. (S. 61) [Was bedeutet, dass es in Deutschland keinen Grund gäbe, dieses »Übel« anzuwenden, Anm. d. Ü.]

Diese »Befehlskette« und das Vertrauen auf den persönlichen Einfluss sind Bedingungen, die verhindern, dass Arbeiter:innen ihr Bewusstsein auf ein gewerkschaftliches Niveau heben, ganz zu schweigen von Klassenbewusstsein oder einem revolutionären Bewusstsein. Sie folgen einfach den »organic leaders«, die höchstwahrscheinlich selbst nur ein geringes gewerkschaftliches oder politisches Bewusstsein oder Engagement haben.

Die Methode lehnt es ausdrücklich ab, dass organic leaders ihre »Anhänger« zu Anführer:innen oder Aktivist:innen ausbilden, McAlevey erwähnt diese Möglichkeit nicht einmal. Die Gefolgsleute sind nur insofern Entscheidungsträger, als sie sich entscheiden, ob sie ihrem/ihrer organischen Anführer:in gehorchen und sich an der bereits von oben geplanten Aktion beteiligen wollen oder nicht. In der Realität mag diese Methode Erfolg haben, aber nur vorübergehend. Nach einem anfänglichen Sieg beginnen die Bosse unweigerlich eine Kampagne, um die Errungenschaften wieder zunichtezumachen. Um wirksamen Widerstand leisten zu können, bedarf es sachkundiger und selbstloser Anführer:innen und einer gut geschulten Arbeiterschaft. Es ist unwahrscheinlich, dass die durch die McAleveys Methode organisierten Arbeiter:innen über das Maß an Motivation, Überzeugung und Hingabe verfügen, um diese Angriffe abzuwehren. [...]

McAleveys Methode setzt die Spitzenfunktionäre der Gewerkschaft, deren Leben sich völlig von dem der Beschäftigten in den Betrieben unterscheidet, ans Steuer. In den meisten Fällen betrachten sie eher die Unternehmensleitung als gleichrangig und nicht die einfachen Gewerkschaftsmitglieder. Sie haben ein größeres Interesse daran, die Gewerkschaft als Institution zu erhalten, als die Kontrolle der Arbeiter:innen am Arbeitsplatz zu stärken oder ihre materiellen Bedingungen zu verbessern. Dadurch wird ein konservativer »Business Unionism« aufrechterhalten, der eher zu Zugeständnissen und zur Unterdrückung der Militanz der Basis führt als zu der Art von umfassenden Kämpfen, wie sie von Mortimer, Dobbs, Matles und anderen Radikalen der 1930er Jahre geführt wurden.

McAleveys Methode widerlegt den [englischen Original-]Titel ihres zweiten Buches, »No Shortcuts«. Die Methode des »organic leading« ist genau eine solche »Abkürzung«, außerdem ist sie hierarchisch und von den Gewerkschaftsmitarbeiter:innen bestimmt. Sie mag zu Erfolgen führen, aber die sind auf Sand gebaut. Die Tatsache, dass McAlevey bei jungen Menschen in der Gewerkschaftsbewegung so viel Glaubwürdigkeit und Einfluss genießt, birgt die Gefahr eines kostspieligen Scheiterns in sich.

** Marian Swerdlow war 25 Jahre lang Lehrerin an einer öffentlichen High School in Brooklyn. Sie ist Mitglied des Movement of Rank and File Educators (MORE), einer Reformfraktion der United Federation of Teachers. Sie war früher im Nahverkehr tätig und ist Autorin von*

Underground Woman: My Four Years as a New York City Subway Conductor (Philadelphia 1998). Der Beitrag ist übersetzt aus Against the Current Nr. 212, Mai/Juni 2021. Übersetzung durch die Redaktion.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12