

»Organizing« oder Macht am Arbeitsplatz?

Kim Moody zum Scheitern der Gewerkschaftsreform von oben in den USA

Kim Moody: *US Labor in Trouble and Transition. The Failure of Reform from Above, the Promise of Revival from Below*, London/New York: Verso, 2007, 290 S., ISBN: 978-1-84467-154-0, ca. 20 Euro

Die Gewerkschaft SEIU, *Service Employees International Union*, in den USA ist jüngst auch hier in die Schlagzeilen geraten. Bekannt vor allem für ihre Justice-for-Janitors-Kampagne, mit der sie in den 90er Jahren tausende migrantische Reinigungskräfte organisierte, Tarifverträge in solchen Billiglohnsektoren erkämpfte und ihre Mitgliedschaft auf knapp zwei Millionen verdoppeln konnte, gilt sie als vorbildhaft für eine Strategie, die aus der Krise der Gewerkschaften herausführen könnte. Auf ihrem diesjährigen Gewerkschaftstag im Juni krachte es aber in den eigenen Reihen. Nachdem Sal Rosselli, Präsident von *United Healthcare Workers* (UHW) in Kalifornien, einem der größten Unterverbände der SEIU, aus dem Vorstand zurückgetreten war, um den seiner Ansicht nach zu zentralistischen und arbeitgeberfreundlichen Kurs der Führung offener kritisieren zu können, drohte diese die Zwangsverwaltung der UHW an, um Rosselli mundtot zu machen. Im Gegenzug wandten sich über hundert bekannte Linksintellektuelle, darunter Mike Davis, Immanuel Wallerstein und Robert Brenner, in einem Offenen Brief an SEIU-Präsidenten Andy Stern, um ihn vor diesem »tragischen« Schritt zu warnen. Ähnlich unangenehm war die SEIU bei der internationalen Konferenz der *Labor Notes* im April aufgefallen, als zwei- bis dreihundert in Bussen angekarnte SEIU-Mitglieder versuchten, den Auftritt einer konkurrierenden Gewerkschaft von Krankenschwestern zu stören und zu verhindern.¹

Dass in den USA inner- und zwischengewerkschaftliche Konflikte mit harten Bandagen ausgetragen werden, ist historisch keine Überraschung. Trotzdem sind solche Meldungen für die gewerkschaftliche und antirassistische Linke hierzulande verwirrend, weil gerade die SEIU und ihre unkonventionellen Kampagnen zur Mobilisierung von ArbeitsmigrantInnen Perspektiven für betriebliche Kämpfe und ihre Verbindung mit sozialen Bewegungen aufzuzeigen schienen. Das Konzept »Organizing« wird mit Demokratisierung der Gewerkschaften, Konfrontation statt Co-Management und Machtgewinn für die Schwächsten am Arbeitsmarkt verbunden. Und nun hören wir aus den USA, aus den internen Reihen der SEIU, das genaue Gegenteil: eine extrem undemokratische Gewerkschaft, deren Vorstand über die Köpfe der Betroffenen hinweg mit den großen Reinigungs- und Krankenhauskonzernen »Sweetheart-Deals« mit jahrelangen Laufzeiten abschließt, in denen die Interessen der Beschäftigten und ihre Möglichkeiten einer kämpferischen Durchsetzungspolitik dem Wachstum der Organisation als solcher geopfert werden. Das will mit den Bildern, die wir von der Justice-for-Janitors-Kampagne und ihrem filmischen Denkmal in Ken Loachs »Brot und Rosen« im Kopf haben, nicht zusammenpassen.

In den USA wird schon länger kontrovers über die gewerkschaftlichen Reformversuche diskutiert.² Kim Moody, Mitbegründer der seit 1978 erscheinenden *Labor Notes* und einer der besten Kenner der US-amerikanischen Arbeiterbewegung, setzt sich in

¹ Siehe das auf labournet.de in der Rubrik *USA/Gewerkschaften* zusammengestellte Material, die Artikel von Catharina Schmalstieg in: *junge Welt* vom 3. Juni 2008, von Hae-lin Choi in: *Jungle World* vom 19. Juni 2008, sowie die Berichterstattung auf der Seite der *Labor Notes*: www.labornotes.org.

² Siehe z.B. die Sammelbesprechung von Steve Early: "Reutherism Redux: What Happens When Poor Workers' Unions Wear the Color Purple", in: *Against the Current*, September/October 2004 (<http://www.solidarity-us.org/node/1122>), oder das Buch von Dan Clawson: "The Next Upsurge. Labor and the New Social Movements", Cornell University Press 2003, das in den USA stark beachtet wurde und zu Debatten in den akademischen Zeitschriften *Critical Sociology* (2005) und *Labor History* (2004) führte.

seinem Ende letzten Jahres erschienenen Buch *US Labor in Trouble and Transition* kritisch mit den Erfahrungen der letzten 25 Jahre auseinander. Im Untertitel formuliert er kurz und bündig seine Kernthese: *Das Scheitern der Reform von oben und die Hoffnung einer Wiederbelebung von unten*. Auf knapp dreihundert Seiten spannt Moody einen weiten Bogen auf, in dem er zunächst die ökonomischen Hintergründe des gewerkschaftlichen Niedergangs in neuer Weise beleuchtet, um dann die einzelnen Etappen gewerkschaftlicher Reformpolitik sehr detailliert nachzuzeichnen. Durch diesen Detailreichtum und unzählige Beispiele aus allen gewerkschaftlichen Bereichen entsteht kein glattes einheitliches Bild, sondern Moody sucht immer auch nach Brüchen, nach nur im Kleinen sichtbar werdenden Alternativen zu den in der Gesamttendenz enttäuschenden Erfahrungen.

Mythen der Deindustrialisierung

Ebenso wenig gibt er sich mit den üblichen Erklärungen für die enormen Mitgliederverluste und die Verelendung der Arbeiterklasse in den USA zufrieden: Globalisierung, Abwanderung der Industrie ins Ausland, die Konkurrenz mit China. Die USA sind keineswegs in dem Maße deindustrialisiert, wie es oft als Rechtfertigung gewerkschaftlicher Konzessionspolitik angeführt wird. Globalisierung und China können nur einen geringen Teil des Rückgangs an Industriearbeitsplätzen und das auch nur in bestimmten Branchen erklären. Wenn die Zahl der AutoarbeiterInnen in den USA – um nur ein Beispiel aus dem Buch anzuführen – von 575 000 im Jahr 1980 auf 770 000 im Jahr 2000 anstieg, dann muss der dramatische Mitgliederverlust der *United Automobile Workers of America* (UAW) andere Gründe als die Abwanderung der Arbeitsplätze ins Ausland haben. Und dann verfügen die ArbeiterInnen in der Industrie, im Zentrum der kapitalistischen Akkumulation, nach wie vor über ökonomische Macht. Die zunehmende Bedeutung des Transports in der globalisierten und durch Zulieferketten bestimmten Wirtschaft hat einigen Beschäftigtengruppen sogar ein ganz neues Störpotential verliehen, wie es sich im Streik bei UPS 1997 oder bei Streiks der LKW-Fahrer in den Häfen gezeigt hat. Als herausragende Demonstration der vorhandenen Macht gerade der untersten Schichten der Arbeiterklasse führt Moody die Mobilisierung von über fünf Millionen migrantischer ArbeiterInnen am 1. Mai 2006 an, dem »Tag ohne MigrantInnen«, der die Wirtschaft an vielen zentralen Punkten zum Erliegen brachte. Damit widerspricht er auch der modischen Vorstellung einer »Dienstleistungsgesellschaft« und will die Aufmerksamkeit wieder auf die potentiellen Bastionen der Arbeitermacht in der Industrie lenken.

Viel entscheidender als die populistisch hochgespielte internationale Konkurrenz sind für ihn neben Automatisierung und *lean production* die Verlagerungen und Verschiebungen innerhalb der USA: zum einen die Abwanderung der Industrie in den gewerkschaftsfreien Süden – Ansiedlungen japanischer und deutscher Autokonzerne waren hier Vorreiter –, sowie die Neuzusammensetzung der Arbeiterklasse, in der Frauen, legale und illegale EinwanderInnen, vor allem aus Lateinamerika, und in geringerem Maße auch Afroamerikaner ein sehr viel größeres Gewicht bekommen haben. Während die Gewerkschaften diesen Gruppen traditionell wenig Aufmerksamkeit schenkten, wurden sie seit den 90er Jahren zu den Hoffnungsträgern bei allen Versuchen, den Trend rückläufiger Mitgliedszahlen zu stoppen oder umzukehren. Die Bemühungen der Gewerkschaften, sich weiblicher und bunter zu präsentieren, verliefen aber nicht reibungslos. Und was Moody ihnen am meisten vorhält, ist das Fehlen ernsthafter Organisierungsbemühungen im Süden der USA.

Das Ende der Militanz

Im Zentrum des Buchs steht das Kapitel *Das Ende der Militanz, der Rückzug vom Arbeitsplatz und die Ursprünge des Niedergangs*, in dem die Wende von einem langfristigen Aufwärtstrend in der Lebenssituation hin zu ständigen Verschlechterungen, begleitet vom

Niedergang der Gewerkschaften, kritisch hinterfragt wird. Dass das Klima für die Gewerkschaften seit Anfang der 80er Jahre feindlich wurde, als Reagan 1981 streikende Fluglotsen in Handschellen abführen ließ, ist bekannt. Aber in einem ähnlich gewerkschaftsfeindlichen Klima waren die Industriegewerkschaften der CIO in den 30er Jahren in massenhaften und militanten Besetzungstreiks entstanden. Sie wuchsen weiter in der Zeit der Streiks während des Krieges, der großen Nachkriegsstreikwelle und eines bis 1955 anhaltenden hohen Niveaus von Kämpfen. Nach absoluten Mitgliedszahlen betrachtet, erreichten die Gewerkschaften in der Privatindustrie ihren Höchststand 1970, nachdem der Aufschwung der Kämpfe in den 60er Jahren die Streikwelle von 1945-46 fast in den Schatten gestellt hatte.

»Diskussionen über den gewerkschaftlichen Niedergang stellen meistens die Schrumpfung und/oder die Umstrukturierung der alten Basisindustrien in den Mittelpunkt, auf die sich die CIO-Gewerkschaften im Wesentlichen stützten. Dazu ist anzumerken, dass die Gewerkschaften in den Zeiten anwuchsen, in denen sie kämpferisch auftraten. Sie wuchsen, als sie um etwas kämpften, und insbesondere, wenn sie wie in den 60er und frühen 70er Jahren darum kämpften, die Macht am Arbeitsplatz zu festigen oder auszuweiten. Heutzutage wird die Vorstellung von einem Zusammenhang zwischen Wachstum und Militanz ausgerechnet von jenen wütend zurückgewiesen, die den größten Anspruch darauf erheben, die richtigen Strategien für gewerkschaftliches Wachstum zu haben – namentlich den Führern des Change-To-Win-Dachverbandes, insbesondere denen der SEIU.« (S. 101)

Eine weitere Bestätigung dieses Zusammenhangs liefert ein Blick auf den Organisationsgrad: Während die Gewerkschaften in der Privatwirtschaft ihren absoluten Höchststand mit 17 Millionen Mitgliedern 1970 erreichten, war der *Organisationsgrad* bereits seit 1953 von damals 35,7 Prozent auf 29 Prozent in 1970 abgesunken. Prototypisch war die Politik des legendären UAW-Führers Walter Reuther, der ab Mitte der 50er Jahre den Unternehmen im Tausch gegen Lohnerhöhungen und Sozialprogramme eine stärkere Kontrolle der Basis und die Unterbindung von wildcat-Streiks angeboten hatte. Während der 50er und 60er Jahre war diese Politik für den Gewerkschaftsapparat durchaus erfolgreich – langfristig beraubte sich die Gewerkschaft damit aber einer kämpferischen Basis an den Arbeitsplätzen, also dem Ort, an dem für Moody der zentrale Hebel wirksamer Arbeitermacht liegt. Wie weit der Apparat gehen würde, um die Kontrolle über selbständige Basisbewegungen zu gewinnen, zeigte sich bei einem wilden Streik schwarzer Autoarbeiter im August 1973 in einem Chrysler-Presswerk in Detroit. Um den Streik zu unterbinden, mobilisierte die UAW etwa tausend hauptamtliche und vorstandstreue Gewerkschafter, mit denen sie recht gewaltsam die Rückkehr an die Arbeitsplätze erzwang. Aber diesmal blieb das erhoffte Entgegenkommen des Unternehmens in den Tarifverhandlungen aus. Im Gegenteil, ab Mitte der 70er Jahre verlangten die Firmen Konzessionen auf Seiten der Gewerkschaften – und diese, einer kämpferischen Basis beraubt und ihr entfremdet, sahen keine Möglichkeiten des Widerstandes.

Die Kapitulation im Produktionsprozess

»Angesichts all dieser Entwicklungen übernahmen immer mehr Gewerkschaftsvorstände neue Strategien, die nicht darauf ausgerichtet waren, Verbesserungen zu erreichen, mit den zunehmenden Problemen am Arbeitsplatz fertig zu werden oder mehr Mitglieder zu gewinnen, sondern die nur dazu dienten, die Gewerkschaften als Institution und darin ihre Führungspositionen zu erhalten.« (S. 108) Moody benennt drei Überlebensstrategien, die sich nach und nach entwickelten: Zugeständnisse, Co-Management und schließlich Partnerschaft in Verbindung mit Gewerkschaftsfusionen als Ersatz für die Organisierung neuer Mitglieder. Bis Mitte der 80er Jahre hatten sich diese Strategien in allen Industriezweigen verbreitet, egal ob sie unter Wettbewerbsdruck standen oder nicht. Das fatalste Moment dieser Strategien war

der schleichende Rückzug vom Arbeitsplatz als dem Ansatzpunkt gewerkschaftlicher Machtausübung, wozu der zunehmende vertragliche und faktische Verzicht auf Streiks und die entsprechend repressivere Unterdrückung wilder Streiks gehörte. Im Gegenzug konnten die Unternehmer auf dieser Ebene ansetzen, um mit Konzepten von Partizipation und Team-Arbeit ihre Vorherrschaft im Produktionsprozess zurückzugewinnen.

Im Buch werden diese Entwicklungen für Gewerkschaften in allen Industriezweigen nachgezeichnet. Nicht zufällig gerät dabei immer wieder die SEIU in den Blick, da sie mehrmals zum Hoffnungsträger eines Neubeginns wurde. 1995 hatte der ehemalige SEIU-Präsident John Sweeney die Führung des Dachverbandes AFL-CIO übernommen, mit dem Versprechen, durch eine neue kämpferischere Politik und die Zusammenarbeit mit progressiven sozialen Bewegungen neue Mitglieder zu gewinnen. Nach zehn Jahren war die Bilanz ernüchternd: Die Gesamtmitgliedschaft der Gewerkschaften war weiter von 16,3 Mio. 1995 auf 15,6 Mio. 2005 gefallen, in der Privatwirtschaft noch stärker von 9,4 auf 8,2 Mio. Kim Moody sieht den Hauptgrund darin, dass es zu keiner wirklichen Veränderung des defensiven Kurses gekommen ist. Nicht zuletzt dieses Scheitern führte dann 2005 dazu, dass sechs Gewerkschaften – unter maßgeblichem Einfluss der SEIU von Andy Stern – aus der AFL-CIO austraten und einen neuen Dachverband, die *Change to Win Federation* (CTW), gründeten. Kim Moody bestreitet, dass die Fragen der Organisierung neuer Mitglieder und eines deutlichen Politikwechsel gegenüber dem Kapital tatsächlich die Gründe für diesen Bruch waren. Auch bei den in der AFL-CIO verbliebenen Gewerkschaften finden sich Organisierungskampagnen, und umgekehrt setzen auch die CTW-Gewerkschaften auf »Partnerschaft«.

Die Scheinmacht der SEIU

In einer genaueren Analyse der SEIU-Politik löst Moody das Rätsel, wie die eingangs beschriebenen widersprüchlichen Eindrücke ihrer Politik zusammenpassen. »Organizing«, bei dem unorganisierte, migrantische ArbeiterInnen mobilisiert und organisiert werden, und eine zentralistische Politik des Vorstands, der den Selbsterhalt der Organisation mit modernen Managementmethoden und partnerschaftlichen Beziehungen zu den Unternehmen abzusichern versucht, passen durchaus zusammen – wie sich gerade an dem Musterbeispiel der *Justice for Janitors* zeigt. Am spektakulärsten verlief diese Kampagne ab 1986 in Los Angeles. Nach einigen Jahren der Mobilisierung, in denen die kämpferischen Erfahrungen von tausenden Latinas und Latinos eine zentrale Rolle spielten, gelang es ihnen 1990 – nach einem brutalen Polizeiübergriff auf eine ihrer Demonstrationen –, die Unternehmen im Stadtzentrum zu einem Tarifabschluss zu bewegen. Die organisierten Reinigungskräfte wurden danach in das Local 399 integriert, das unter weißer Führung stand und eher traditionell agierte. Schon bald brachen Konflikte innerhalb des Ortsverbandes aus, weil sich die neuen Mitglieder von ihrer Gewerkschaft nicht angemessen vertreten und mit ihren Problemen an den Arbeitsplätzen alleingelassen fühlten. Vor allem aber ließ man sie nicht über das Vorgehen mitentscheiden. Zu den Neuwahlen des Leitungsgremiums im Juni 1994 traten sie zusammen mit weißen Linken als Liste »Multiracial Alliance« an und gewannen auf Anhieb sämtliche Vorstandsposten – außer dem Vorsitzenden, der damals nicht zur Wahl stand. Cesar Oliva, einer der Streikführer aus der Kampagne und treibende Kraft der Gegenliste, drückte das Unbehagen so aus: »Die Organizer haben uns als Kanonenfutter behandelt. Sie haben uns mobilisiert, aber sie erlauben uns nicht, selber über den Prozess zu entscheiden.«³ Als es zwischen dem alten Vorsitzenden und dem neuen Vorstand zunehmend zu Konflikten kommt, wird der Ortsverband von der SEIU-Zentrale unter Zwangsverwaltung

³ Nach David Bacon: "Immigrant Workers Fight to Run Local 399", vom 16. September 1995 (<http://dbacon.igc.org/Immigrants/01Loc399.html>). Siehe auch die kritische Beleuchtung der Kampagne in Vanessa Tait: "Poor Workers' Unions: Rebuilding Labor From Below", Boston: South End Press 2005.

gestellt, später werden die Reinigungskräfte in ein größeres Local integriert, das ausschließlich die Gebäudereinigung organisiert. Als Ken Loachs Film 2000 in die Kinos kam, hatten die neuen selbstbewussten Kräfte der Kampagne ihre Autonomie schon lange im Dickicht der SEIU-Bürokratie verloren.

Kim Moody fragt auch nach den materiellen Erfolgen der Kampagne. Die SEIU hatte auf spektakuläre Weise Tarifverträge für einen bis dahin nicht organisierten Bereich gewonnen, aber zu dem Preis, dass ihre Reallöhne zwischen 1990 und 2000 um 10 Prozent fielen – während die durchschnittlichen Reallöhne in den USA in diesem Zeitraum um 4,8 Prozent anstiegen. Die SEIU wollte die Gewerkschaft nicht zurück an die Arbeitsplätze und in den Produktionsprozess bringen, sondern entfernte sie mit den Fusionen zu *Mega-Locals* immer weiter von der Basis – um besser und leichter zu partnerschaftlichen Abkommen mit Großkonzernen im Reinigungs- und Gesundheitssektor zu kommen. Wie Moody zeigt, war der Kampf um Local 399 nur ein kleiner und nicht der einzige innerorganisatorische Konflikt in dieser Entwicklung der SEIU, die vor allem ab 2000 immer deutlicher zu dem führte, was er als *Corporate Unionism* bezeichnet: Gewerkschaften, die mit modernen Managementmethoden wie Großkonzerne geführt werden. Für Moody bedeutet der Begriff *Corporate Unionism* in Anlehnung und Weiterentwicklung des Begriffs *Business Unionism* nicht nur eine politische Orientierung von Gewerkschaften an den unternehmerischen bzw. betrieblichen Erfordernissen, Zielen und Zwängen, sondern darüber hinaus auch die Ausrichtung interner Führungs- und Organisationsprozesse am "corporate management", von dessen konzeptionellem Werkzeugkasten die Gewerkschaften des Reformbündnisses Gebrauch machen, wie er zeigt.⁴ Dazu gehört es auch, sich so wie die Marketingabteilungen des Kapitals des kreativen Potentials von Alt-68ern oder Aktivisten aus sozialen Bewegungen zu bedienen, um farbenfrohe und spektakuläre Kampagnen zu veranstalten. In begrenztem Maße wird dazu die Selbständigkeit von Beschäftigten und die Unterstützung sozialer Bewegungen mobilisiert, aber immer unter der Prämisse, dass sie vom Apparat unter Kontrolle gehalten werden können.⁵

Die Erfolge der SEIU bezeichnet Moody als »Scheinmacht«, weil sie mit ihren Kampagnen und durch Zugeständnisse erkaufte Tarifverträgen davon ablenkt, dass die entscheidende Machtfrage im Produktionsprozess gerade nicht gestellt wird. Kämpfe, die von der Macht der ArbeiterInnen in der Produktion ausgehen, wären für den Apparat gefährlich, weil sie die Erfahrung mit sich bringen, selber und eigenständig Stärke dem Kapital gegenüber entwickeln zu können, was zwangsläufig mit Kontrollverlusten von oben verbunden ist.

Ein neuer Aufschwung der Arbeiterbewegung?

⁴ Vgl. dazu insbesondere die Seiten 184ff. sowie das Fazit: "Die Gewerkschaft wurde nicht nur in der gleichen Art wie ein Geschäft betrieben, sondern buchstäblich an den Direktiven eines modernen Unternehmens ausgerichtet. Dieselbe rein verwaltungsmäßige Vorstellung von Reform hat Sweeney später in den AFL-CIO eingebracht. Für die SEIU wurde sie zum prägenden Grundsatz, der mit der Kultur der sozialen Bewegungen in Konflikt geriet, die er auch in die Gewerkschaft geholt hatte." (S. 186)

⁵ Zur parallelen Entwicklung ähnlicher Projekte in Deutschland ist das Interview mit einem ehemaligen prekären Organizing-Jobber in einem hamburger ver.di-Projekt aufschlussreich: »New Labour« – »New Gewerkschaft«, Kritik am Organizing, Teil II, in: *wildcat* Nr. 80, 2008. Dort heißt es einleitend: »Wenn wir von einer allgemeinen Kritik der Gewerkschaft als Arbeiter-Vertretungsorganisation ausgehen, müssen wir feststellen, dass ›Organizing‹ nicht besser, sondern allenfalls eine Fortschreibung traditioneller Gewerkschaftsarbeit ist. Keineswegs handelt es sich dabei etwa um einen Bruch mit Vertretungsanspruch und Sozialpartnerschaft.« Für die SEIU kommt Kim Moody zu einem noch kritischeren Befund: Das »Organizing« ist nicht einfache Fortschreibung, sondern Bestandteil einer verstärkten Zentralisierung und noch abgehobeneren Vertretung, mit der den Ortsverbänden und betrieblichen Strukturen die Politik der »Partnerschaft« mit den Konzernen aufgezungen wird. Anders als in der linken Debatte dürfte diese Seite des »Organizing« im ver.di-Vorstand bekannt sein.

Vieles in Kim Moodys Buch liest sich wie die illusionäre Hoffnung, eine bessere Politik der Gewerkschaftsvorstände könnte zu einer Wende in der jahrzehntelangen Erosion von Klassenmacht führen. Aber im Unterschied zu vielen linksgewerkschaftlichen Debatten in Deutschland verliert Moody nie aus dem Auge, dass allein eine massenhafte soziale Revolte von unten, ausgehend von dem sehr wohl noch vorhandenen Störpotential im kapitalistischen Produktionsprozess, eine Wende herbeiführen kann. In der Geschichte, sagt er, zeigt sich, dass solche Aufschwungphasen nicht einfach eine quantitative Zunahme bekannter Formen von Kämpfen und Organisierung bedeuten, sondern qualitative Brüche, die zu ganz neuen Formen führen. Solche Aufschwünge – darauf insistiert Moody genauso wie Dan Clawson – lassen sich nicht planen oder inszenieren. Insofern schränkt er seine Appelle an eine bessere Gewerkschaftspolitik wieder ein: Sie könnte höchstens eine Vorbereitung darauf sein, in einer kommenden Phase sozialer Mobilisierung das Richtige zu tun. Vielleicht fällt eine solche kritisch-materialistische und weniger organisationsfixierte Geschichtsbetrachtung in den USA leichter, weil anders als in Europa die großen Aufschwünge der Klassenkämpfe wie in den 30er Jahren nicht mit sozialistisch-religiösen Ideologien verbunden waren, sondern nüchtern das eigene Machtpotential am Ort der Kapitalproduktion ausspielten und sich durchsetzen konnten.⁶ Trotz aller Unterschiede zwischen der Situation in den USA und in Westeuropa ist Kim Moodys Buch nicht nur eine höchst spannende Darstellung der dortigen Entwicklungen, es enthält auch eine Fülle von Anregungen für die Diskussionen innerhalb und über die Arbeiterbewegung auf dieser Seite des Teichs.

Rezension von Christian Frings als exklusiver Vorabzug im LabourNet Germany aus dem express Nr. 6-7/2008

Christian Frings ist Mitautor des Buchs "Auf den Geschmack gekommen. Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet", Assoziation A, 2007. Im express schrieb er zuletzt über den wilden Streik beim Automobilzulieferer TRW in Krefeld (Nr. 5/2007).

⁶ Nicht zufällig kommen kritische Beobachter der Arbeiterbewegung wie Kim Moody oder Dan Clawson immer wieder auf die bahnbrechende Studie von Frances Fox Piven und Richard A. Cloward zurück: „Aufstand der Armen“, Suhrkamp 1986 (*Poor People's Movements. Why They Succeed, How They Fail*, 1977), in der aufgezeigt wird, dass nicht formale Organisiertheit, sondern die Mobilisierung von Störpotential in der Produktion und im Alltagsleben der Ausgangspunkt und die Basis *erfolgreicher* Kämpfe war.