Beate Müller-Gemmeke
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bündnis 90/Die Grünen
Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte

Berlin
Platz der Republik 1 - 11011 Berlin
Tel: (030) 227 73041, Fax: (030) 227 76041
beate.mueller-gemmeke@bundestag.de

Wahlkreis
Gartenstraße 18 - 72764 Reutlingen
Tel: (07121) 9092411, Fax: (07121) 9943186
beate.mueller-gemmeke.wk01@bundestag.de

Berlin, 20. April 2015

Bericht zur Dienstreise in die USA vom 7. bis 14. März 2015

„We expect better"
– „Wir erwarten Besseres" von T-Mobile US und der Deutschen Telekom AG

Die Gewerkschaft ver.di und ihre Schwestergewerkschaft Communication Workers of America (CWA) kritisieren das offen gewerkschaftsfeindliche Auftreten von T-Mobile US. Sie gehen dagegen an und starteten gemeinsam die Kampagne "Wir erwarten Besseres", um diese Zustände öffentlich zu machen. Mit der Kampagne fordern sie das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung und gute Arbeit in Würde. Getragen wird die Kampagne vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), dem US-amerikanischen Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO, sowie von der internationalen Dachorganisation der Dienstleistungsgewerkschaften UNI Global Union.



Nachdem ich schon seit geraumer Zeit die Kampagne unterstütze, erhielt ich eine Einladung von der CWA, in die USA zu kommen, um einen persönlichen Eindruck von der antigewerkschaftlichen Stimmung bei T-Mobile US und insgesamt im Land zu bekommen. Die Reise war mir ein großes Anliegen. Immerhin gehört T-Mobile US mit 64 Prozent überwiegend der Deutschen Telekom AG, und die Bundesrepublik Deutschland ist wiederum mit über 30 Prozent an der Deutschen Telekom AG beteiligt. Der Bundestag genehmigte mir diese Dienstreise. Somit war ich sechs interessante Tage lang mit einer Delegation von ver.di in New York und Albuquerque unterwegs, jeweils in Begleitung von Vertreter*innen der CWA. Auf dem Programm standen Gespräche mit US-amerikanischen T-Mobile-Beschäftigten, Gewerkschafter*innen, Politiker*innen sowie Organisationen und zudem der Besuch von zwei CallCentern von T-Mobile US.

1. Zusammenfassung meiner Erfahrungen

Vor Beginn der Reise fragte ich ganz offiziell beim Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Telekom AG, Timotheus Höttges, an, ob ich Standorte von T-Mobile in den USA besuchen dürfte. Mit einem kurzen

Antwortschreiben informierte er mich darüber, dass er meine Anfrage in die USA weitergeleitet habe. Am 3. März kam per Mail die Antwort vom Executive Vice President von T Mobile US, Larry Myers. Darin wurde mir meine Bitte verweigert. Das sei gängige Geschäftspraxis von T-Mobile US und entspreche zudem US-Recht. Diese harsche Absage war ein ernüchternder Vorgeschmack auf weitere Erfahrungen während der Reise. Hier die Absage im Original:

> Dear Frau. Mueller-Gemmeke,
> Thank you for your inquiry sent to Tim Höttges 23 February 2015 regarding your upcoming visit to the US. Since T-Mobile US, is an independent, publicly-traded US corporation, your request was appropriately forwarded to us for response.
> I understand you have requested to visit several T-Mobile US locations including a Metro PCS store in New York City and our call centers in Albuquerque, New Mexico. I also understand that you will be traveling with a delegation from ver.di.
> It is the policy of T-Mobile US to allow entrance of non-employee personnel to our facilities only if there is a legitimate business reason. Many union activists have attempted to gain entrance to our facilities over the years and we have consistently denied such access in accordance with US law and our visitor and non-solicitation policies. You are not the first representative from the Bundestag to request a visit to a T-Mobile US location. In February of 2012, Mr. Klaus Barthel, along with a ver.di delegation, requested access to our Nashville, Tennessee, call center, and that request was denied. Consistent with that precedent and our standard policy, we respectfully deny your request.
> I wish you safe travels and hope you enjoy your visit to the US.
> Kindest Regards,
> Larry Myers
> Executive Vice President, Human Resources

Die Ergebnisse meiner Gespräche



Alle Gespräche mit Gewerkschafter*innen, Beschäftigten, Politiker*innen und Organisationen haben immer das gleiche Bild ergeben: Es ist extrem schwierig geworden in den USA, Betriebe gewerkschaftlich zu organisieren. Denn die notwendigen Wahlen zur Organisierung eines Betriebes wurden im Laufe der letzten Jahrzehnte immer aktiver vonseiten der Arbeitgeber*innen und antigewerkschaftlich eingestellten Politiker*innen bekämpft. T-Mobile US gehört dabei zu den „schlimmeren" Unternehmen. Larry Cohen (Präsident der CWA) zitierte in diesem Zusammenhang Lothar Schröder (ver.di Vorstand), der einmal sagte: „Früher haben wir unsere Leute zur Unterstützung nach Nicaragua geschickt, heute müssen wir sie in die USA schicken".

Kündigungen, Disziplinierungen und Einschüchterungen der Beschäftigten führen zu einem Klima der Angst. Union Busting, also die systematische Bekämpfung und Vermeidung von Gewerkschaften, gehört in den USA zum Alltag. Darauf spezialisierte Anwälte unterstützen und beraten Betriebe, gewerkschafts-

feindliches Vorgehen legal zu betreiben. Diese Anwälte arbeiten inzwischen mit der Internationalen Arbeitgeberorganisation (IOE) zusammen und haben eine gemeinsame Richtlinie herausgegeben, wie Gewerkschaftsorganisierung vermieden werden kann.

T-Mobile US geht besonders aggressiv gegen gewerkschaftliche Aktivitäten vor. Das erzählten mir viele meiner Gesprächspartner*innen. Das unternehmensinterne Handbuch enthält beispielsweise vielfältige Anweisungen, mit denen das Management in den Standorten vor Ort aufgefordert wird, eine Organisierung der Beschäftigten durch die CWA zu verhindern. Beispiele dafür sind:



- Gewerkschaften haben keinen Zugang zu den T-Mobile-Standorten
- gewerkschaftliche Aktivitäten müssen seitens des Managements vor Ort dokumentiert und gemeldet werden
- die Autokennzeichen von Beschäftigten mit Kontakt zu Gewerkschaften müssen notiert werden
- das Management wird aufgefordert, Meetings zu veranstalten, um den Ruf der Gewerkschaft zu beschädigen – die Beschäftigten haben daran teilzunehmen

In der Folge herrscht unter den Beschäftigten Verunsicherung und Angst, denn die Anweisungen betreffen sie direkt und beeinflussen ihren Arbeitsalltag massiv:

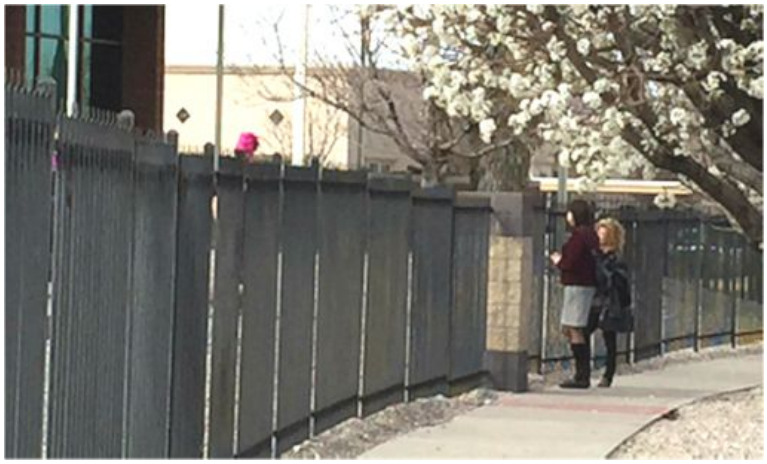
- die Beschäftigten stehen unter ständiger Beobachtung und werden ausgespäht
- es ist ihnen verboten, sich untereinander auszutauschen
- sie haben die Anweisung, kein Infomaterial von der CWA anzunehmen und dürfen keine T-Shirts der CWA tragen
- es ist verboten, sich öffentlich negativ über T-Mobile zu äußern – Whistleblower müssen beim Management vorher „ihre Absicht anmelden"
- wenn Beschäftigte Kontakt zur CWA halten, drohen Abmahnung, Disziplinierung, Einschüchterung (Beispiele dafür waren Gespräche im Keller mit Vorgesetzten), Kündigung oder die Warnung, der Standort werde geschlossen

All diese Berichte zeigten, dass T-Mobile US systematische Gewerkschaftsvermeidung betreibt. Die expliziten Anweisungen verstoßen allesamt eindeutig gegen US-Recht. Parallel zu unserer Reise stand das Urteil eines Verfahrens aus, das erstmalig zu einer Verurteilung von T-Mobile US wegen „systematischer Verstöße" führen könnte.[1]

[1] Mittlerweile liegt das Gerichtsurteil vor. Eine Richterin urteilte, dass T-Mobile US mehrere rechtswidrige Arbeitsvorschriften auf nationaler Ebene – in jedem Shop und in jedem CallCenter in den Vereinigten Staaten – einsetzte, die Beschäftigte daran hinderten, sich zu organisieren. Insgesamt wurden etwa ein Dutzend nationaler Unternehmensregeln und Vorschriften als rechtswidrig befunden. Die Richterin hat das Unternehmen angewiesen, diese Vorschriften zurückzunehmen und alle 40.000 Beschäftigten auf physischem und elektronischem Wege darüber zu informieren, dass das Unternehmen gegen das Recht verstoßen hat und dass es von nun an verspricht, Arbeitnehmerrechte zu achten.

Vor Ort bei zwei CallCentern

Das erste CallCenter in Albuquerque, das wir besuchten, hat rund 550 Beschäftigte, 38 von ihnen haben eine Autorisierungskarte für eine Gewerkschaftswahl unterschrieben. Die CWA hat keinen Zutritt zum CallCenter und das T-Mobile-Management hält Anti-Gewerkschaftsmeetings ab. Wegen diesen Gewerkschaftsaktivitäten wurden hier bereits vier Kündigungen ausgesprochen.



Als wir im CallCenter ankamen, waren die Sicherheitsleute bereits über unseren Besuch informiert. Durch den Zaun hindurch reichten sie uns unaufgefordert ein Papier mit zwei Telefonnummern, die ins Leere liefen. Als wir in einer kleinen Gruppe das Gelände betraten, wurde uns am Security-Schalter der Zutritt verwehrt. Ein Gespräch mit dem Management wurde uns verweigert. Stattdessen wurden wir aufgefordert, das Gelände zu verlassen, sonst würden sie die Polizei rufen. So waren Gespräche mit den Beschäftigten nur durch einen hohen Metallzaun und bei der Einfahrt aufs Betriebsgelände möglich. Genau am gleichen Tag war „zufällig" ein „T-Mobile-Spirit-Day" angesetzt. Als Gegenmaßnahme zum Besuch der Delegation waren die Beschäftigten aufgefordert, den T-Mobile-Spirit bestmöglich darzustellen. Deshalb waren alle Beschäftigten mehr oder weniger „verkleidet". Sie trugen T-Mobile-T-Shirts, Kappen und Tücher, magentafarbene Perücken und Bemalungen im Gesicht. Es war abstrus.

Beim zweiten CallCenter Jefferson erging es uns nicht anders. Selbst der frei zugängliche Parkplatz war als Privatgelände ausgewiesen. Das Betreten war unter Androhung von erheblichen Geld- und Haftstrafen verboten. In einer kleinen Gruppe gingen wir dennoch zum Eingang des CallCenters. Dort wurden wir zwar sofort vom „chief-security-officer" herzlich in Albuquerque begrüßt, aber leider nicht im T-Mobile-CallCenter. Nicht einmal ein Blick durch die verspiegelten Scheiben ins Innere des CallCenters war mir erlaubt. Wieder erhielten wir einen Zettel mit Telefonnummern. Als wir die Security darauf hinwiesen, dass wir die Nummern kennen, dort aber niemand erreichbar sei, gab es lediglich einen weiteren Zettel mit einer Mail-Adresse, an die Fragen gerichtet werden könnten. Auch das CallCenter Jefferson blieb uns also verschlossen. Die amerikanischen Kolleg*innen, die sich an der Einfahrt zum Parkplatz postiert hatten, konnten kein einziges Flugblatt verteilen.



Ich selbst konnte vor beiden CallCentern zumindest durch Gitterstäbe bzw. auf dem Parkplatz einige Gespräche mit den Beschäftigten führen, und die gingen wirklich unter die Haut. Die wenigen Beschäftigten, die mit mir sprachen, waren sichtlich verunsichert und ängstlich.

Meist verweigerten sie die Annahme eines CWA-Flugblattes. Nur wenige ließen sich auf ein kurzes Gespräch ein. Sie waren zwar überrascht, auf eine Abgeordnete aus Deutschland zu treffen, sprachen aber selten offen über ihre Arbeitsbedingungen.

2. Fazit, Forderungen und Vereinbarungen

Die Deutsche Telekom verweist immer wieder mit Stolz auf ihre Regelwerke wie den „Code of Conduct" und die „Guiding Principles" (Leitlinien), die in Deutschland auch weitestgehend eingehalten werden. Gleichzeitig wird bei der T-Mobile US dagegen verstoßen, mit Wissen und Duldung der Konzernspitze und ohne dass dagegen vorgegangen wird. Diese Haltung sollte die Deutsche Telekom AG endlich aufgeben und ihre Möglichkeiten als größter Anteilseigner an T-Mobile US nutzen, damit der „Code of Conduct" der Deutschen Telekom auch bei T-Mobile US verbindlich gilt. Denn ein großes deutsches Unternehmen hat die Verantwortung, dass sich auch die Beteiligungen im Ausland anständig verhalten.

Die freie gewerkschaftliche Betätigung gehört zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Deshalb muss die Deutsche Telekom AG sich dafür einsetzen, dass T-Mobile US seine gewerkschaftsfeindlichen Strategien beendet. Notwendig ist ein Neutralitätsabkommen – T-Mobile US sollte sich weder für noch gegen die Gewerkschaft CWA positionieren. Es ist allein die Entscheidung der Beschäftigten, ob sie sich von der CWA vertreten lassen wollen oder nicht.



Auch die Bundesrepublik Deutschland steht in der Verantwortung – immerhin besitzt sie mit über 30 Prozent noch immer einen beträchtlichen Anteil der Telekom-Aktien. Deshalb muss die Bundesregierung auf die Konzernleitung Einfluss nehmen, damit auch T-Mobile US die allgemeingültigen internationalen Kernarbeitsnormen beachtet und einhält. Vor dem Hintergrund, dass es mittlerweile auch in Deutschland Hinweise für antigewerkschaftliche Aktionen vonseiten der Arbeitgeber*innen und Union Busting gibt, muss es auch im Interesse der Bundesregierung liegen, dass ein deutsches Unternehmen seiner Vorbildfunktion gerecht wird und amerikanische Verhältnisse nicht nach Deutschland übergreifen.

Über diese Forderungen bestand Einvernehmen in Gesprächen mit dem Kongressabgeordneten für New York, Hakeem Jeffries, der Kongressabgeordneten für New Mexico, Lujan Grisham, dem Stadtrat von New York, Brad Lander und der Stadträtin von Albuquerque, Diane Gibson. Wir alle haben verabredet, einen gemeinsamen Brief an die Bundesregierung, die Deutsche Telekom AG und an den amerikanischen Arbeitsminister zu verfassen.

3. Die Reise im Detail

Eingeladen wurde ich von der Gewerkschaft „Communications Workers of America" (CWA). Sie vertritt 700.000 Beschäftigte in den USA, Kanada und Puerto Rico in den Branchen Telekommunikation, Medien,

Fluglinien, Handwerk, öffentlicher Dienst und Gesundheitswesen. Die Arbeit ist in verschiedene Regionen – genannt „Districts" – untergliedert. In den Districts wiederum arbeiten 1.200 eigenständige örtliche Gliederungen – die „Locals".

Reisen durfte ich zusammen mit einer ver.di-Delegation. Sie bestand aus Ado Wilhelm, der die Kampagne „Wir erwarten Besseres" mitbegründet hat, Kornelia Dubbel (ver.di), drei Betriebsrät*innen (Stefanie Frank, Petra Ulbrich, Francesco Giangualano) aus Telekom-Standorten in Bayern und Nordrhein-Westfalen, die Patenschaften mit T-Mobile-Standorten unterhalten und Thomas Schildberg, der für ver.di publik die Reise per Video dokumentiert hat. Vonseiten der CWA wurden wir durchgehend von Catharina Schmalstieg und Tony Daley begleitet und in New York zusätzlich von Hae-Lin Choi, in Albuqerque von Glenda Winternheimer.

Gespräche mit der Gewerkschaft CWA

In New York und Albuquerque führten wir ausführliche Gespräche mit Vertreter*innen der CWA über die Situation der Gewerkschaften in den USA. Larry Cohen (Präsident der CWA) machte deutlich, dass die Arbeitgeberseite gemeinsam mit der Partei der Republikaner eine unnachgiebige Front gegen Arbeitnehmerinteressen bildet. Die Situation in den USA wird immer schlimmer.



Tony Daley (Researcher der CWA) spricht sogar vom „Krieg" gegen die Gewerkschaften, der häufig zu Lasten der Beschäftigten ausgeht. So stagnieren beispielsweise die Löhne. Auch Dennis Trainor (CWA, Referent des Vizepräsidenten) bestätigt, dass die Tarif-Auseinandersetzungen immer härter werden, selbst bei langjährig organisierten Firmen. Union Busting ist Alltag, obwohl die Kosten dafür höher sind für die Unternehmen, als es ordentliche Tarifverträge wären. Aber genau dies ist der Grund, warum es so schlecht steht um den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den USA. In den 50er Jahren lag der Organisationsgrad noch bei 35 Prozent. Heute liegt er im öffentlichen Sektor bei zwölf Prozent – im privaten Sektor nur noch bei sieben Prozent und entspricht damit dem Stand von 1890. In den einzelnen Staaten ist der Organisationsgrad sehr unterschiedlich – in New York liegt er beispielsweise bei 24 Prozent, in South Carolina nur bei drei Prozent.

Das gewerkschaftsfeindliche Klima in den USA macht die klassische Gewerkschaftsarbeit immer schwerer. Besonders schwierig ist es in Albuquerque. Dort hat T-Mobile US einen Schwerpunkt mit zwei Call-Centern. Weil die Gewerkschafter*innen keinen Kontakt im CallCenter aufbauen können, müssen sie teilweise stundenlang zu den Beschäftigten nach Hause fahren, um Kontakt aufzubauen.

Als Reaktion auf die Geschäftspraxis von T-Mobile US gründeten CWA und ver.di gemeinsam die transnationale T-Union (TU) – die Gewerkschaft für die Beschäftigten von T-Mobile US. Mittlerweile hat die TU 450 aktive Mitglieder, die sich in ihren Betrieben noch nicht gewerkschaftlich organisieren konnten. Sie werden von der CWA repräsentiert und ver.di wird zukünftig bei Tarifverhandlungen ggf. auch mit

am Tisch sitzen. Das ist eine klare Botschaft. Ver.di und die Beschäftigten der Telekom machen sich von Deutschland aus für die Rechte der amerikanischen Beschäftigten stark. Und die Deutsche Telekom AG muss sich an den Gedanken gewöhnen, dass ver.di nicht nur die deutschen, sondern auch die amerikanischen Beschäftigten vertritt. Das ist genau die richtige Antwort auf die Globalisierung.

Treffen mit Jody Calemine – Generalanwalt der CWA

Jody Calemine war elf Jahre lang Referent des Kongressabgeordneten George Miller. In dieser Zeit erhielt er tiefgreifende Einblicke in die Entwicklung der Arbeitnehmerbewegung in den USA. Er erzählte: T-Mobile US sei auch vom Kongress sehr schnell als ein äußerst arbeitnehmerunfreundliches und gewerkschaftsfeindliches Unternehmen beurteilt worden.



Im Gespräch mit Jody Calemine erhielten wir einen Überblick über die rechtliche Systematik in den USA. Der „National Labor Relations Act" (NLRA) gesteht den Beschäftigten ein Vereinigungsrecht zu. Danach können sie sich organisieren, um Tarifverhandlungen zu führen. Und sie dürfen dabei von Gewerkschaften unterstützt werden. Allerdings sind dabei immer die Haus- und Eigentumsrechte zu beachten. Notwendig ist zudem eine Gewerkschaftswahl im Betrieb. 30 Prozent aller Beschäftigten eines Betriebs müssen diese Wahl mit einer unterschriebenen Karte unterstützen. Erst dann kann eine Wahl bei der US-amerikanischen Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (National Labor Relations Board, NLRB) beantragt werden. Nach rund sechs Wochen kommt es dann zur eigentlichen Wahl, bei der sich mindestens 50 Prozent der Beschäftigten – also eine Mehrheit – für eine Gewerkschaft im Betrieb aussprechen müssen. In der Zeit, wenn die aktiven Gewerkschafter*innen die notwendigen Karten für die Wahl im Betrieb sammeln und während der Wahl selbst kommt es meist zu aggressiven antigewerkschaftlichen Aktivitäten.

Wenn Beschäftigte sich während diesem Prozedere, wie bei T-Mobile USA, nicht austauschen dürfen oder wenn es Drohungen oder Kündigungen gibt, dann sind das sogenannte „Unfair-Labour-practices" – unfaire Arbeitspraktiken. In diesen Fällen können die Beschäftigten das Unternehmen nicht verklagen. Sie haben nur die Möglichkeit mit Unterstützung der CWA eine Beschwerde bei der NLRB vorzulegen. Die Bundesbehörde prüft die Beschwerde und hört beide Seiten an. Hat die Beschwerde Bestand und Aussicht auf Erfolg, dann wird ein Verfahren eingeleitet. Aufgrund des Aufwandes an Zeit und Geld versucht die Behörde meist Einigungen zu erzielen. T-Mobile US wartet in der Regel ab, ob Verfahren eingeleitet werden. Wenn dies der Fall ist, dann versuchen sie eine Einigung zu erzielen, denn dann werden sie nicht schuldig gesprochen.

Gegen T-Mobile US laufen derzeit einige Beschwerden wegen unterschiedlichster Verstöße – darunter Kündigungen, Einschüchterungen, Abmahnungen, Disziplinierungen und Gewerkschaftsvermeidung. Weil die Bundesbehörde NLRB in Regionen aufgeteilt ist, müssen die Beschwerden der verschiedenen

CallCenter und Shops in unterschiedlichen Regionen eingereicht werden – das schützte T-Mobile US bisher vor Verurteilungen. Seit 2014 hat sich aber die Beweislage in den T-Mobile-Verfahren verändert. Ein Manager von T-Mobile hat in einem Gerichtsverfahren zugegeben, dass es Anweisungen gibt, sämtliche Aktivitäten von Gewerkschaften zu dokumentieren und an die Zentrale zu schicken. Das veranlasste die Behörde von „systematischen Verstößen" auszugehen. Die Verfahren wurden zusammengefasst und doch machte T-Mobile US weiter mit Kündigungen und Abmahnungen wegen Gewerkschaftsaktivitäten. Jetzt erwartet die CWA erstmalig ein Urteil, mit dem festgestellt wird, dass T-Mobile US durch die Anweisungen im Handbuch systematisch gegen bestehendes Recht verstößt. (Mittlerweile liegt das Urteil vor – siehe Fußnote Seite 3.)



Abschließend bestätigte Jody Calemine uns nochmals, dass die Beschäftigten bisher zu viel Angst hätten, sich zu organisieren. Das erwartete Urteil könnte daran etwas ändern, denn T-Mobile US müsste dann per Aushang beispielsweise auf die Rechte der Beschäftigten hinweisen. Vor allem sei die bisherige Argumentation von der Deutschen Telekom AG, dass T-Mobile nie verurteilt wurde, hinfällig.

Gespräche mit T-Mobile-Beschäftigten

Die Berichte der Beschäftigten gingen unter die Haut. Die Schilderungen waren aus deutscher Sicht unvorstellbar. Die Vorgehensweise von T-Mobile US ist immer die gleiche. Immer entsteht ein Klima der Verunsicherung bis hin zu Angst unter den Beschäftigten. Es folgen einige Berichte – beispielhaft für viele andere:

Julian – arbeitet in einem T-Mobile-Shop in New York. Dort wurde eine Gewerkschaftswahl durchgeführt und in der Folge wurde ein Tarifvertrag verhandelt. Rückblickend erzählt er bei einem Treffen mit uns und CWA-Gewerkschaftsmitgliedern: „Das Unternehmen agierte während der Wahl wie nach einem Drehbuch." Alles kam so, wie vorhergesagt. Es gab Abmahnungen und Kündigungen. Als eine Stelle ausgeschrieben wurde, haben sich vier vom Shop beworben, aber alle wurden abgelehnt. Das Schlimmste waren die „Keller-Gespräche". Die Beschäftigten wurden einzeln in den Keller geholt und saßen dort in der Mittagspause hungrig immer zwei Leuten aus dem Management gegenüber. Sie wurden unter Druck gesetzt und bedrängt mit dem Ziel, dass die CWA keine Mehrheit erhält. „Der Keller wurde zum psychologischen Kriegsschauplatz". Seine Botschaft war: „Es ist finster, aber ihr könnt es schaffen. Heute haben wir an Zusammenhalt gewonnen und das ist ein tolles Gefühl. Heute haben wir einen Tarifvertrag und der Unterschied ist spürbar."

Bianca – arbeitet im selben T-Mobile-Shop in New York. Sie berichtete: „Nach unserem Entschluss, eine Gewerkschaftswahl durchzuführen, war es wie im Krieg. Das Management hat uns bedroht und gleichermaßen Versprechungen gemacht. Wir Beschäftigten hatten Angst und Zweifel. Die CWA hat uns aber gestützt. Am Ende haben wir gewonnen. Wir sind gestärkt und erhalten mehr Respekt, auch durch bessere Löhne."

Victoria – arbeitet in einem CallCenter in Albuquerque. Sie wollte die Zustände bei T-Mobile US nicht weiter akzeptieren und wurde aktive Gewerkschafterin. 2013 hat sie bei der Hauptversammlung der Deutschen Telekom vor 2.000 Aktionären geredet. Bei unserem Treffen in Albuquerque berichtete sie: „Die Arbeitsbedingungen sind belastend. Wir müssen pro Stunde 50 Dollar erwirtschaften." Die vorgegebenen Bearbeitungszeiten sind extrem kurz - die T-Mobile-CallCenter Agenten haben durchschnittlich nur 240 Sekunden Zeit pro Anruf - in Deutschland sind es 520-600 Sekunden. Die Schichten werden nach Leistung vergeben und ändern sich ständig. Für Alleinerziehende sei dies besonders schwierig. Die Behandlung durch die Vorgesetzten bezeichnete sie als sehr respektlos. „Sie stehen häufig neben den Beschäftigten und schnipsen ihnen während eines Anrufs ins Ohr, um sie anzutreiben." Die Arbeitsplätze und Teams werden ständig geändert und damit wechseln auch die Vorgesetzten (Teamleiter). Alles zusammen führt zu einer hohen psychischen Belastung. Aufgrund der unterschiedlichen Pausen in den Schichten haben die Beschäftigten nur wenige Möglichkeiten, miteinander zu sprechen und sich auszutauschen. Das macht es besonders schwierig, die Beschäftigten für die CWA zu organisieren. Deshalb kommt Victoria oft früher zur Arbeit, um noch mit Kolleg*innen in der Cafeteria sprechen zu können. Und selbst in den Pausen werden sie vom Management genau beobachtet.



Eddie – arbeitete neben seinem Studium im CallCenter in Albuquerque. Die Arbeitsbedingungen insgesamt im CallCenter beschrieb er folgendermaßen: „Der Druck ist enorm. An einer Anzeigetafel ist jederzeit ersichtlich, wer die beste und wer die schlechteste Arbeitsleistung erbringt." Wenn Beschäftigte ein schlechtes Ranking haben, werden sie nicht gecoacht, sondern erhalten sofort eine Abmahnung. Die Behandlung vonseiten der Teamleiter bezeichnet er als willkürlich. Auf perfide Weise erhöht das Management laufend für alle den Druck. „Einmal wurde eine Stelle ausgeschrieben. Wir Beschäftigten mussten alle ans Fenster gehen und uns die Schlange der Bewerbenden anschauen. Und der Teamleiter sagte: Schaut, die wollen alle euren Job." Die „weiße Box" ist ein weiteres beliebtes Mittel. In diese Box werden bei einer Kündigung alle persönlichen Dinge gepackt. Die Teamleiter stellen sie gerne mal einfach so auf den Schreibtisch, um Angst zu verbreiten. Die Teamleiter selbst empfinden sich als Teil des Managements, stehen aber gleichzeitig selbst unter enormen Druck. So müssen Teamleiter, deren Gruppe ein schlechtes Ranking erreicht, schon mal einen Tag lang einen Rucksack mit einem Stoff-Affen tragen – sie gedemütigt.

Die Kultur von T-Mobile US und der Druck durch Leistungsziele, die Einfluss auf Bezahlung und Arbeitsschichten haben, führen zu Krankheiten, zu Stress und Panikattacken. Ärzte der Umgebung von T-Mobile-CallCentern sprechen sogar vom „T-Mobile-Syndrom". Nachdem Eddie sich aufgrund der Arbeitsbedingungen gewerkschaftlich organisiert hatte, begannen für ihn die Probleme. Er wurde beispielsweise von seinen Kolleg*innen abgetrennt und bekam in einer anderen Stelle des Büros seinen Arbeitsplatz. Einmal hatte er einen Anruf weggedrückt, weil er am Telefon beleidigt wurde. Dieser Anruf wurde

durch die ständige Überwachung gefunden und war Anlass für ein Gespräch. Er saß allein zwei Managern gegenüber und sollte einen Aufsatz schreiben, der ihm aber diktiert wurde. Danach wurde er nach Hause geschickt. Am Nachmittag erhielt er einen Anruf – ihm wurde mitgeteilt, dass er fristlos entlassen sei.

Gespräche mit Politiker*innen



Hakeem Jeffries (Kongressabgeordneter für New York) unterstützt die Anliegen der CWA. Er führte aus, es gebe ernsthafte Angriffe auf Arbeitnehmerrechte in den USA. In den 50er Jahren war General Motors das größte Unternehmen im Land mit guten Löhnen und guten sozialen Leistungen - heute ist Walmart der größte Arbeitgeber mit schlechten Löhnen und schlechten sozialen Leistungen. Seit den 70er Jahren sei die Produktivität um 270 Prozent angestiegen, die Löhne stiegen aber nur um weniger als 10 Prozent. Die Folge ist, dass sich die Situation von arbeitenden Familien ständig verschlechtert. Die Mittelklasse verschwindet auf diese Weise. Für die Entwicklung machte Jeffries zwei Gründe verantwortlich: Den schlechten Organisationsgrad der US-Gewerkschaften sowie Handelsabkommen und deren Auswirkungen. Er sieht die Gefahr, dass solche Management-Praktiken wie bei T-Mobile US nach Deutschland exportiert werden könnten und deshalb sei die Kampagne „Wir erwarten Besseres" so wichtig.

Im Gespräch mit **Michelle Lujan Grisham** (Kongressabgeordnete für New Mexico) und zwei Referenten des **US-Senators Martin Heinrich** wurde sehr eindrücklich klar: die Situation für Beschäftigte und ihre gewerkschaftlichen Rechte waren noch nie so dramatisch wie heute. Leider seien Abgeordnete und Senatoren, die sich für Arbeitnehmer*innen- und Gewerkschaftsrechte einsetzen, in der Minderheit. Grisham sagte, viele Beschäftigten in den USA würden ihre Rechte gar nicht kennen und sich von der Gegenseite einreden lassen, Gewerkschaften seien schlecht und niemand benötige eine „Beteiligung von außen". Insbesondere die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst stehen zurzeit stark unter Druck. Wenn sie sich für Gewerkschaften engagieren, dann wird das als Eintreten gegen das eigene Land ausgelegt. Senatoren und Abgeordnete dürfen sich zwar nicht direkt in Unternehmen einmischen, aber sie können gewisse Regularien und korrektes Verhalten einfordern. Congresswoman Grisham war deshalb sofort bereit, gemeinsame Briefe auf den Weg zu bringen und bei anderen Gruppen im Kongress für unser Anliegen zu werben. Sie war insbesondere darüber empört, dass mir der Zugang zu T-Mobile-Standorten verweigert wurde und ich beim ersten CallCenter nur durch einen Gitterzaun mit Beschäftigten reden konnte. Und sie versprach, sich



umgehend mit dem CallCenter, bei dem wir unseren nächsten Besuch geplant hatten, in Verbindung zu setzen. Kurz vor dem Besuch des CallCenters kam die Nachricht, sie habe alles versucht. Ein Besuch von mir sei aber abgelehnt worden. Allerdings erhielt sie das Angebot, das CallCenter zu besuchen. Und diese Gelegenheit wird sie wahrnehmen und die Fragen an das Unternehmen mit der CWA vorher absprechen.



Brad Lander (Stadtrat von New York) ist Gründungsmitglied eines „linken Ausschusses" von zehn Abgeordneten. Sie alle arbeiten sehr eng mit der „Working Families Party" (WFP) zusammen, um den linken Flügel der demokratischen Partei zu stärken. Die Städte können zwar nur auf der unteren Ebene etwas regeln, sie sind nach Brad Lander's Aussage aber weitaus fortschrittlicher als die übrigen Ebenen im Land. Sie schließen sich beispielsweise beim Mindestlohn zusammen, um Einfluss auf die nächste politische Ebene zu nehmen. Der aktuelle Mindestlohn beträgt in New York 8,57 $, auf Bundesebene 7,25 $. Der Bürgermeister strebt 13 $ an, der Gouverneur des Staates plant 11 $ und 11,50 $ für die Stadt New York. Das Problem sei, dass die Mietpreise extrem hoch seien, die Menschen aber dafür zu wenig verdienten. Die Mietpreise orientieren sich an der gut verdienenden Bevölkerung im Finanzbereich. Einfluss auf Unternehmen könne die Politik nur über Nutzungsabkommen nehmen, die die Stadt mit Unternehmen geschlossen hat. In diesen Verträgen werden die Unternehmen verpflichtet, kein Arbeitsgesetz zu verletzen. Sein Vorschlag sei aktuell, die Stadt solle Lizenzen für Autowaschanlagen vergeben. So könnte dafür gesorgt werden, dass die Arbeiter dort besser bezahlt werden. Die Stadt New York hingegen sei ein guter Arbeitgeber. Die Beschäftigten werden von der CWA organisiert. Stadtrat Brad Lander hat sich am Ende des Gesprächs bereit erklärt, die Kampagne „Wir erwarten Besseres" jeder Zeit zu unterstützen, denn T-Mobile ist in den USA wichtig. Sie haben Vorbildfunktion.



Diane Gibson (Stadträtin von Albuquerque) stammt aus einem gewerkschaftlich orientierten Elternhaus und war für das Thema T-Mobile extrem offen. Sie zeigte sich sehr beeindruckt, dass sich eine deutsche Politikerin und deutsche Gewerkschafter*innen, um bessere Verhältnisse für amerikanischer Beschäftigte bemühen. Es sei aber auch beschämend, dass solch eine Unterstützung notwendig sei. Sie unterstrich, dass vieles im Argen liege und viele Menschen in den USA in Armut leben. Notwendig seien grundsätzliche Schutzrechte. So wurde beispielsweise in Albuquerque eine Gesetzesinitiative zur Anhebung des Mindestlohnes gestartet. Die

CWA-Delegation hat der Stadträtin eine Initiative zum besseren Umgang mit der Arbeitszeit der Beschäftigten und bei der Schichtvergabe vorgestellt und um Zusammenarbeit auf kommunaler Ebene gebeten. Diane Gibson signalisierte sofort Unterstützung, denn alle Beschäftigten sollten mit Respekt behandelt werden. Sie erklärte sich auch bereit, mit den Gewerkschafter*innen des Locals Albuquerque Flugblätter vor T-Mobile-Standorten zu verteilen und die Presse darüber zu informieren. Das wäre auch gleich eine gute Gelegenheit mit den Beschäftigten vor Ort zu reden.

Treffen mit der „Working Families Party" (WFP)

Die grundlegende Idee der „Working Families Party" (WFP) ist es, die Demokratische Partei sozusagen nach „links" zu verschieben. Gründungsmitglied vor 16 Jahren war die CWA, zusammen mit Student*innen und Menschen, die an fortschrittlicher Politik interessiert sind. Neben gewerkschaftlichen Themen stehen die politische und ökonomische Ungleichheit und die Bildungsungleichheit im Mittelpunkt, denn vor allem sie schränken die Chancen für die arbeitende Bevölkerung und ihre Familien ein. Wichtige Anliegen der WFP sind die Erhöhung des Mindestlohnes, bezahlte Krankheitstage, der Kampf gegen den Einfluss des „großen Geldes" und die Verbesserung der öffentlichen Schulen. Die WFP ist derzeit in neun Staaten aktiv. Es gibt rund 35 angeschlossene Mitgliedsorganisationen, 40.000 registrierte Mitglieder und einige 1.000 Aktive. Sieben Prozent der Wahlstimmen in New York kamen bei der letzten Wahl von der WFP.



Dan Cantor (Direktor der WFP auf nationaler Ebene) erläuterte, dass die WFP versucht, das Wahlrecht zu ändern. Beispielsweise dürfen in den USA rund 20 Millionen Migrant*innen nicht wählen. Das Wahlrecht sei generell sehr exklusiv und schließe einen Teil der Bevölkerung aus. Zudem besteht in den USA das Dilemma, dass die Stimmen der Wähler*innen nur zählen, wenn sie an eine der zwei großen Parteien abgegeben werden. Alle Stimmen an kleine Parteien gehen verloren. Deshalb hat die WFP ein strategisches Wahlverhalten entwickelt. Die WFP nimmt demokratische Kandidat*innen, die ihnen inhaltlich nahe stehen, auf das WFP-Ticket. Am Wahltag zählen diese Stimmen zusätzlich und stärken die Kandidat*innen. In der Folge wird die Unterstützung bei WFP-Themen eingefordert. Sie mischen sich auch bei den Primaries (Vorwahlen) ein. Bisher konnten bereits etablierte Demokrat*innen sich sicher sein, wieder aufgestellt zu werden. Die WFP unterstützt mittlerweile auch Herausforderer*innen, wenn die bisherigen Abgeordneten sich nicht für demokratische Themen einsetzen.

Mittlerweile kennen zwei Drittel der Bürger*innen im Staat New York die WFP und wiederum zwei Drittel davon finden die Politik gut. Die Partei wächst, weil es erkennbar ist, welche Themen sie vertritt. Zurzeit gibt es eine große Debatte um Bildung. Dieses Thema steht auch bei der WFP im Mittelpunkt, zumal auch die Gewerkschaft der Lehrer*innen Mitglied ist. 2009 gab es beispielsweise eine Kampagne „Steuern für Reiche anheben", die von der Lehrergewerkschaft und einer Organisation der Krankenschwestern unterstützt wurde. Das Geld sollte für Bildung und die gesundheitliche Grundversorgung von Armen ver-

wendet werden. Ich war sehr beeindruckt, wie die WFP die Einschränkung durch das Zwei-Parteien-System umgeht. Vor allem erfordert die schlechte Lage der Gewerkschaften in den USA eine breite Bewegung, um politische Veränderungen durchzusetzen.

Treffen mit „Organizers in the Land of Enchantment (OLÉ)

OLÉ ist eine gemeinnützige Organisation, deren Arbeit sich den Belangen von Arbeitnehmer*innen, ihren Familien und deren Wohlergehen in New Mexico widmet. Land of Enchantment ist ein Spitzname für New Mexico und bedeutet so viel wie „Land der Verzauberung". OLÉ arbeitet mit anderen Organisationen an Sozial- und Wirtschaftsreformen und bezieht bei Wahlen zum Stadt- und Landesparlament Position für Kandidat*innen, die aus ihrer Sicht Arbeitnehmerbelange am besten vertreten.



Wir haben etwa 20 Mitglieder aus den unterschiedlichen Organisationen von OLÉ getroffen. Eine Vertreterin von „Working America" berichtete, dass viele Arbeitgeber die Beschäftigten kontrollieren und sie einschüchtern. Viele amerikanische Arbeitnehmer*innen leiden zwar unter schlechten Arbeitsbedingungen, aber sie haben inzwischen Angst, Gewerkschaftsvertretung einzufordern. „Working America" unterstützt deshalb mit einer Art Rechtschutz und sie setzen sich auch für Kampagnen zum Mindestlohn ein. In einem Fall von katastrophalen Arbeitsbedingungen auf Milchfarmen sei es sogar einmal gelungen, Strafen durch den Staat durchzusetzen, wenn auch nur in Höhe von 2.500 Dollar. Faire Arbeitsbedingungen seien das Ziel ihrer Organisation.

Die „American Federation of Teachers" (AFT) gehört auch zu OLÉ. Sie beschäftigten sich insbesondere mit den Auswirkungen von ungünstigen Arbeitsbedingungen der Eltern auf die Entwicklung und Ausbildung der Kinder. Deshalb arbeiten sie mit allen Organisationen zusammen, die sich um bessere Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmer*innen kümmern. Im Mittelpunkt steht derzeit die Initiative zum besseren Umgang mit der Arbeitszeit der Beschäftigten und bei der Schichtvergabe. Bei der Arbeitszeit sind die Beschäftigten häufig der Willkür des Arbeitgebers, wie bei T-Mobile US, ausgesetzt. So werden beispielsweise gute Schichten an die Leistung gekoppelt. Es kann auch passieren, dass Beschäftigte per SMS unerwartet zur Arbeit gerufen werden. Wenn sie dann eine Betreuung für ihre Kinder organisiert haben und vor Ort sind, werden sie häufig wieder nach Hause geschickt – unbezahlt natürlich. Die Beschäftigten können nicht mitentscheiden, wann sie arbeiten und es wird keine Rücksicht auf familiäre Notwendigkeiten genommen. Das trifft insbesondere Alleinerziehende. Deshalb gibt es auch einen Zusammenschluss von Einrichtungen und Vereinen, die Kinderbetreuung anbieten und Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitszeit fordern. Denn wenn sich die Regeln und Arbeitszeiten ständig ändern, dann ist eine Kontinuität und Qualität bei der Kindererziehung nicht möglich. Und das ist auch keine gute Voraussetzung für eine gute Kindheit. In der Konsequenz fordert dieses Bündnis eine Schichtplanung zumindest drei Wochen im Voraus, damit die Beschäftigten ihr Leben besser gestalten können.