

ONLINE-PUBLIKATION

Friederike Habermann

Gewerkschaft als transformative Kraft

**Das Beispiel der kanadischen
Postgewerkschaft CUPW**

**ROSA
LUXEMBURG
STIFTUNG**

FRIEDERIKE HABERMANN ist promovierte Ökonomin und Historikerin sowie Autorin und Aktivistin mit dem Fokus auf Wirtschaft und Intersektionalität. Menschen der CUPW ist sie erstmals Ende der 1990er Jahre beim Aufbau der kritischen Globalisierungsbewegung begegnet.

IMPRESSUM

ONLINE-Publikation 6/2020

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Ulrike Hempel

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de

ISSN 2567-1235 · Redaktionsschluss: Mai 2020

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Layout/Satz: MediaService GmbH Druck und Kommunikation

INHALT

Einleitung – Gewerkschaft kann anders!	4
1 Die Arbeitskämpfe der Canadian Union of Postal Workers	5
1.1 Aktuelle Situation	5
1.2 Unterstützung durch die Bevölkerung	6
1.3 Ausweitung der Vertretung auf prekäre Beschäftigte	7
1.4 Streikgeschichte	9
2 «Delivering Community Power» – Klimapolitik als Chance für eine gerechtere Gesellschaft	10
2.1 Die einzelnen Maßnahmen	11
2.1.1 Umstieg auf erneuerbare Energien	11
2.1.2 Eine nicht profitorientierte Postbank	11
2.1.3 Ein koordinierter Liefersdienst für die «letzte Meile»	12
2.1.4 Tür-zu-Tür-Caring	12
2.1.5 Postämter als soziale Zentren	12
2.2 «... empowers us to make change»	13
3 Postkoloniale Verantwortung und globale Solidarität	13
3.1 Verantwortung gegenüber den First Nations	13
3.2 Internationalismus	14
3.3 Beteiligung am globalen Widerstand	14
4 Intersektionalismus	15
4.1 Gender	15
4.2 Eine «Kultur des Kampfes» als Intersektionalismus-Strategie?	16
4.3 Care	17
5 Bildung als «Direct Education»	18
5.1 Union Education Program	18
5.2 Organizing	19
6 Der Kampf wird breiter	20
Literatur	21

FRIEDERIKE HABERMANN

GEWERKSCHAFT ALS TRANSFORMATIVE KRAFT

DAS BEISPIEL DER KANADISCHEN POSTGEWERKSCHAFT CUPW

EINLEITUNG – GEWERKSCHAFT KANN ANDERS!

Gewerkschaften in Deutschland gelten nicht als Vorkämpfer gegen den Klimawandel. Anders in Kanada – dort hat die nationale Vertretung der Postarbeiter*innen schon vor Jahren Klima ganz oben auf ihre Agenda gesetzt. Gewerkschaften aus dem Globalen Norden halten sich zumeist aus den Kämpfen im Globalen Süden heraus – nicht jedoch die Canadian Union of Postal Workers (CUPW). Wenn eine Gewerkschaft streikt, stellt sich selten die Bevölkerung dazu. Streikposten der CUPW aber wurden nach der ihnen erteilten «Back-to-work Order» durch Blockaden ersetzt, die zwar die Arbeiter*innen in die Postämter hinein, die Briefe aber nicht herausließen. Mit anderen Worten: Solidarische Menschen sorgten dafür, dass jene, denen der Streik verboten worden war, ordnungsgemäß an ihren Arbeitsplätzen erscheinen, sie ihrer Arbeit aber nicht nachkommen und die Streikmaßnahmen damit faktisch fortgesetzt werden konnten.

Diese Aufzählung ließe sich verlängern und wird sich im Folgenden als Abschnitte wiederfinden lassen. Die Vorsitzenden der hiesigen großen Gewerkschaften sind ganz überwiegend weiß und männlich, die Präsidentin der CUPW ist schwarz. Wobei ausnahmslos Mitglieder in Gewerkschaftsfunktionen gewählt werden – keine Akademiker*innen. Und auch in ihren Bildungsveranstaltungen werden nicht nur Kapitalismus als Herrschaftsverhältnis, sondern auch Klassismus, Sexismus, Rassismus, Homophobie etc. sowie die Abwertung von Sorgetätigkeiten in den Fokus gerückt. All dies macht es wert, den Politikansatz der CUPW in Deutschland bekannter zu machen.

Gleichzeitig stellt die vorliegende Publikation keine Innenschau dieser Gewerkschaft dar. Sicherlich würden aus interner Perspektive Konflikte, Ambivalenzen und Widersprüche sichtbar werden. Doch geht es nicht um eine letztendliche Beurteilung der CUPW bzw. STTP, wie die Abkürzung für sie im französischsprachigen Teil Kanadas lautet (für Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes), sondern darum, aus ihren Ansätzen Anstöße für hiesige Gewerkschaftspolitik zu gewinnen. Es geht auch nicht darum zu diskutieren, welche Aspekte, Erklärungen oder Maßnahmen der CUPW als kapitalismuskritisch einzuordnen sind und ob jedes Statement unterstützenswert ist, sondern schlicht darum, den Ansatz der CUPW darzustellen und damit aufzuzeigen, wie Gewerkschaft zu einer transformativen Kraft werden kann. Wer sich bei dem einen oder anderen Punkt eine kritischere Perspektive gewünscht hätte, mag sich dennoch inspiriert fühlen.

Die hier vorliegende Darstellung beruht auf eigener teilnehmender Beobachtung, auf mündlichen und schriftlichen Interviews mit Gewerkschaftsmitgliedern der verschiedenen Ebenen und selbstverständlich auf einer umfassenden Literaturrecherche. Bekannt wurde mir die Canadian Union of Postal Workers 1998 durch die globale Widerstandsvernetzung Peoples Global Action. Kurz zuvor hatte die CUPW zuerst den Frachtverkehr des Flughafens Pearson International blockiert und dann den Finanzbezirk Torontos mitsamt seinen Banken. Seit dieser Zeit beobachte ich die Menschen und die Entwicklungen der CUPW mit Staunen und Respekt.

Nach der Einleitung geht es in Kapitel 2 um die Arbeitskämpfe der CUPW und deren Unterstützung durch die Bevölkerung. Es folgt in Kapitel 3 eine Darstellung der Kampagne «Delivering Community Power», mit der die Gewerkschaft seit Jahren darum wirbt, die Infrastruktur der kanadischen Post für einen Umbau hin zu einer klimaneutralen, gerechteren und sozialeren Gesellschaft zu nutzen. Kapitel 4 beschreibt die internationalistische Haltung der CUPW und wie sie sich ihrer Verantwortung als Teil eines letztlich kolonialen Staates stellt. Kapitel 5 widmet sich einigen Aspekten von Intersektionalität (also der Berücksichtigung aller Herrschaftsverhältnisse). Es folgt in Kapitel 6 eine Innenansicht ihres Bildungsverständnisses («Direct Education»), einschließlich dessen Bedeutung für das Organizing. Ihr Ansatz des Organizing wiederum inspiriert das Schlusswort.

1 DIE ARBEITSKÄMPFE DER CANADIAN UNION OF POSTAL WORKERS

54.000 Mitglieder aus ganz Kanada bilden die Canadian Union of Postal Workers (CUPW). Die Mehrheit der Mitglieder arbeitet für die Canada Post Corporation, die mit rund 64.000 Voll- und Teilzeitbeschäftigten einer der größten kanadischen Arbeitgeber ist. Gegründet wurde die kanadische Post 1867 von der kanadischen Regierung, 1981 wurde sie zum Staatsunternehmen. Der Konzern teilt sich in drei Geschäftsbereiche auf (Transaction Mail, Paketdienste und Direct Marketing). Zudem hält Canada Post 91 Prozent der Anteile des größten kanadischen Kurierunternehmens namens Purolator sowie 51 Prozent der Anteile an einem 2002 gegründeten Joint-Venture-Unternehmen für Informationstechnologie (750 Beschäftigte). «Die kanadische Post hat eine Geschichte problematischer Arbeitsbeziehungen zu ihren Gewerkschaften«, weiß die englischsprachige Wikipedia-Seite, «die in regelmäßigen Streikaktionen gipfelten.»

Die Canadian Union of Postal Workers besteht unter diesem Namen seit 1965, hervorgegangen ist sie aus der Canadian Postal Employees Association (CPEA). Später kam es zu weiteren Zusammenschlüssen mit anderen Gewerkschaften. Sie vertritt Postbot*innen, Postkaufleute und Techniker*innen, aber auch Beschäftigte wie Reinigungskräfte, Fahrer*innen, Fahrzeugmechaniker*innen, Lagerarbeiter*innen, Notarzhelfer*innen, scheinselfständige Fahrradkurier*innen und andere Arbeiter*innen. Die nicht bei Canada Post Beschäftigten organisieren sich derzeit in 22 sogenannten Private Sector Bargaining Units (PSBU) als Teil der CUPW.

Neben dem Hauptsitz in Ottawa existieren über 200 CUPW-Niederlassungen (*locals*) mit gewählten Vertretungen in ganz Kanada. Hier treffen die Mitglieder Entscheidungen über die lokalen Aktivitäten. Auf regionaler Ebene entwickeln Vertreter*innen der *locals* Perspektiven für die Politiken, Ziele, Verfahren und Forderungen der Gewerkschaft. Alle vier Jahre entscheiden sie auf ihrem nationalen Kongress über einen Aktionsplan für die kommenden Jahre. Mitglieder der CUPW selbst ziehen immer wieder eine Verbindung zwischen ihrer gelebten Demokratie und ihrer Radikalität und Militanz. Seit 1965 kam es zu über 20 Arbeitsunterbrechungen. Dabei ging es um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, vielfach auch als Forderungen nach Gleichstellung von zuvor unterschiedenen Tarifgruppen oder von ganz aus den Tarifverhandlungen ausgegrenzten Arbeiter*innen. Aber auch gesamtgesellschaftliche Themen stellen einen wesentlichen Aspekt ihrer Arbeitskämpfe dar.

1.1 Aktuelle Situation

Arbeitsschutzmaßnahmen – höhere Löhne – Arbeitsplatzsicherheit – kein unnötiges Outsourcing – mehr Geld für Bildung – mehr finanzielle Beteiligung an der Gesundheitsversorgung – mehr Elternurlaub – Verringerung des *gender wage gap*, also des faktischen Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern – Unterstützung für Opfer häuslicher Gewalt – bei Schwangeren oder Stillenden erleichterte vorsorgliche Einstellung der Arbeit – flächendeckende Wiedereinführung der Tür-zu-Tür-Belieferung sowie der Privatkundenbetreuung – die Ausweitung des öffentlichen Dienstleistungsangebots – die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks des Unternehmens. Das sind nur einige der noch immer gültigen Forderungen der CUPW. Hierfür gingen sie im Herbst 2018 in den Streik. Dabei legten immer abwechselnd an verschiedenen Orten Postal Workers ihre Arbeit nieder. Nach 37 Tagen Streik, Ende November 2018, erließ das kanadische Parlament eine «Back-to-work Order». Mit anderen Worten: Der Streik wurde verboten.¹ Die sogenannte Bill C-89 zwang die Postarbeiter*innen, zu den Bedingungen ihres ausgelaufenen Tarifvertrags wieder an ihre Arbeitsplätze zurückzukehren. Angesichts des Weihnachtsgeschäfts sei der Streik weder der Bevölkerung noch den Geschäftsleuten zumutbar. Doch auch nach dem Weihnachtsgeschäft wurde die Bill C-89 nicht zurückgenommen – und auch nicht im ganzen Jahr darauf. Damit wurde der Gewerkschaft die Grundlage für ihre Verhandlungsmacht genommen.

Dabei hatte die CUPW bereits zuvor eine «Back-to-work Order» aus dem Jahr 2011 wegen Verletzung ihres verfassungsmäßigen Streikrechts angefochten und erst im Jahr 2016 einen Prozess vor dem Obersten Gericht von Ontario gewonnen, das die Order als verfassungswidrig einstufte. Das Gericht erkannte das Streikrecht als durch die Charter of Rights and Freedoms (Erklärung der Grundrechte in der Verfassung von Kanada) geschützt an. So wurde im Jahr 2018 wiederholt, was zwar gerichtlich als nicht verfassungsgemäß eingestuft worden war, was aber faktisch bereits mehrmals die Gewerkschaft in die Knie gezwungen hatte. Doch auch 2016 war das Urteil des Gerichts ohne Auswirkung geblieben. Denn des Streikrechts beraubt, hatte sich 2012 die Gewerkschaft dazu gezwungen gesehen, einen Tarifvertrag zu akzeptieren, der unter anderem eine Minderung der Anfangslöhne um vier US-Dollar pro Stunde und eine Begrenzung der bezahlten Krankheitstage vorsah.

¹ In Kanada hat die Regierung die Möglichkeit, über sogenannte Back-to-work-Gesetze das Ende eines Streiks oder eine Aussperrung von Streikenden zu erzwingen. Das gilt für Bereiche, die für die nationale Wirtschaft als essenziell gelten. Einher geht damit in der Regel ein bindendes Schlichtungsverfahren, wobei die Streitparteien verpflichtet sind, den Vorschlag eines von der Regierung ernannten Schlichters zu akzeptieren. In manchen Fällen kommt es ohne weitere Verhandlungen zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrags.

Dieser blieb gültig, obwohl er faktisch ohne Streikrecht zustande gekommen war, da die «Back-to-work Order» Streiken mit nicht tragbaren Geldstrafen belegte: für jeden Streiktag eines einfachen Gewerkschaftsmitglieds 5.000 US-Dollar, für Führungskräfte 15.000 US-Dollar.²

Im Jahr 2016 hatten Canada Post und CUPW ohne Streik ein Zweijahresabkommen mit leichten Verbesserungen abgeschlossen. Diese Vereinbarung wäre am 31. Januar 2018 ausgelaufen, bildet aber aufgrund der «Back-to-work Order» noch über zwei Jahre danach die Grundlage für die Arbeitsbedingungen. Problematisch daran sind unter anderem die nicht ausreichenden Arbeitsschutzmaßnahmen. Als Mitte Januar 2019 das Schiedsverfahren begann, schätzte die Gewerkschaft, dass in den anderthalb Monaten seit Erlass der «Back-to-work Order» 750 Postbeschäftigte Verletzungen an ihrem Arbeitsplatz erlitten hatten, die mit dauerhaften körperlichen Beeinträchtigungen verbunden waren. Die Unfallrate bei der kanadischen Post liegt um ein Vielfaches über der anderer Unternehmen. Zudem seien in dieser Zeit durch die städtischen Postbeschäftigten Tausende erzwungener Überstunden und durch die prekär beschäftigten ländlichen Zulieferer*innen insgesamt 439.000 unbezahlte Überstunden geleistet worden.

1.2 Unterstützung durch die Bevölkerung

Es waren Mitglieder anderer Gewerkschaften sowie die lokale Bevölkerung, die direkt nach der «Back-to-work Order» Ende November 2018 wochenlang *protest lines* statt *picket lines*, also Streikposten bildeten – sie ließen die Arbeiter*innen hinein, aber die Post nicht hinaus. So sorgten sie dafür, dass jene, denen der Streik verboten worden war, ordnungsgemäß an ihren Arbeitsplätzen erscheinen konnten, der Streik faktisch aber fortgesetzt wurde.

Die Medien im Dezember 2018 waren voll von Schlagzeilen und Artikeln, die vom streikbedingten Leiden kleiner Geschäftsleute berichteten oder von Freiberufler*innen, die ihre Schecks nicht erhielten, oder Familien, deren «Weihnachten als Geisel genommen» wurde. Doch viele der angeblichen «Opfer» sahen das anders, darunter Heather Grant, eine selbständige Kommunikationsberaterin und Grafikdesignerin aus Halifax, die ihre Solidarität mit den Streikenden bekundete:

«Ich verlasse mich ausschließlich auf die normale Postzustellung, um 100 Prozent meines Einkommens zu erhalten. Ohne die kann ich meine Miete, meine Rechnungen nicht bezahlen. Allerdings: Ich unterstütze die Canadian Union of Postal Workers. Die Regierung spricht nicht für mich, und ich ärgere mich darüber, dass sich auf meine Interessen bezogen wird, um eine Back-to-work Order durchzusetzen.»

Nicht immer blieb es bei nur verbaler Unterstützung. Austin Hiltz, Art Bouman, Justin Whitten, Brad Fougere, Darius Mirshahi und Tony Tracy wurden am 2. Dezember 2018 von der Polizei mitgenommen, über Nacht eingesperrt und angeklagt, weil sie vor der Postzentrale in Halifax eine Blockade aufgebaut hatten. Die CUPW richtete daraufhin ein Crowdfunding für die «Halifax-6» ein, bei dem knapp 7.500 kanadische Dollar zusammenkamen. Auch im Postamt Tecumseh kam es zu einer *protest line*. Hier waren innerhalb der vorangegangenen zehn Jahre mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze abgebaut und die verbliebenen Beschäftigten dazu gezwungen worden, die entstandenen Lücken zu füllen. Neben der direkten Solidarität mit den Arbeiter*innen wird bei den Unterstützer*innen auch das Engagement der CUPW in der Region eine Rolle gespielt haben; hier konkret zehn von der CUPW finanziell mitgetragene Kinderbetreuungsstätten, die offen für alle sind.

«Zum Arbeitersein gehört einfach das Streikrecht dazu, das unterscheidet den Arbeiter vom Sklaven», so hatte es einmal Jean-Claude Parrot formuliert, dessen Präsidentschaft von 1977 bis 1992 die CUPW entscheidend mitprägte. Parrot wurde nicht müde, einerseits die Bedeutung von Radikalität und andererseits die gesellschaftliche Verantwortung der Gewerkschaft zu betonen. In seinem Buch «My Union, My Life» schrieb er 2005:

«Ich bin der festen Überzeugung, dass die CUPW da sein muss, um andere Arbeitnehmer*innen zu unterstützen, die für Würde und Gerechtigkeit kämpfen. Wir müssen da sein für die Arbeitslosen und prekär Beschäftigten, die so oft von unserer Gesellschaft allein gelassen werden. Wir müssen da sein, um neoliberale Konzepte der Privatisierung, Deregulierung, Ausgliederung und der sogenannten Freihandelsabkommen zu bekämpfen [...] Wir müssen da sein, um uns zu Umweltfragen wie der Verschmutzung unserer Flüsse, Wälder und Städte zu verhalten. Wir müssen da sein, um den Frieden zu fördern. Wir müssen da sein, um Rassismus, Homophobie, Sexismus und allen anderen Übeln entgegenzutreten, die nur dazu dienen, auszuschließen und zu spalten.» (Parrot 2005: 158)

Die Unterstützung der Streiks der CUPW-Mitglieder aus der Bevölkerung ist vermutlich auch deshalb so groß, weil in dieser Gewerkschaftstradition der Arbeitskampf als Teil notwendiger gesellschaftlicher Transformation begriffen wird, wie es auch in der Vision «Delivering Community Power» der CUPW, einer Initiative für eine kli-

² In den 1970er Jahren war der Gewerkschaftspräsident im gleichen Fall noch dafür eingesperrt worden, dass er nicht unverzüglich den Streik für beendet erklärt hatte. Damals erfuhr er daraufhin breite gesellschaftliche Unterstützung – die horrenden Geldstrafen erweisen sich offensichtlich als unauffälliger und damit wirkungsvoller.

maneutrale Wirtschaft, zum Ausdruck kommt (vgl. hierzu Kap. 3). So betont die heutige CUPW-Präsidentin Jan Simpson die starke gesellschaftliche Verankerung ihrer Organisation:

«Wir kennen unsere Nachbar*innen und unsere Kund*innen und sehen ihre Bedürfnisse. Die Dringlichkeit von Maßnahmen gegen den Klimawandel zeigt sich in unserer Arbeit. Wir sind stolz auf unseren Service und kennen sein Potenzial. Wir brauchen nur die Unterstützung, um es zu verwirklichen.»

Ist es heute die Klimabewegung, mit der man zusammenarbeitet, so waren es in früheren Jahrzehnten die Friedensbewegung, die Anti-Apartheid-Bewegung (die man in Südafrika direkt finanziell unterstützte) oder der Kampf für das Recht auf Abtreibung. Es besteht darüber hinaus schon lange ein enges Verhältnis zu Social-Justice-Organisationen, so beispielsweise zur Ontario Coalition against Poverty. Auch für Arbeiter*innen selbst ist eine gesamtgesellschaftliche Perspektive motivierend und fördert ihre Bereitschaft, in den Streik zu gehen – ein von Gewerkschaften oft unterschätzter Aspekt. So sieht es George Floresco, lange Zeit Verhandlungsführer der CUPW für die prekär Beschäftigten:

«Arbeiter*innen wollen mehr als nur bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Sie wollen eine Gewerkschaft, die auch in gesellschaftlichen Fragen handlungsorientiert ist. Die Unterstützung marginalisierter Arbeiter*innen, auch von Einzelpersonen, ist wichtig.»

1.3 Ausweitung der Vertretung auf prekär Beschäftigte

Ein in Deutschland vor Weihnachten 2019 mitgehořtes Telefongespräch eines Beschäftigten mit einer vorgesetzten Person zeigt beispielhaft, was prekäre Arbeitsbedingungen bedeuten, zumal Seite an Seite mit tariflich abgesicherten Kolleg*innen:

«Laut bisherigem Arbeitsplan arbeite ich dieses Jahr jeden Tag an Weihnachten. Könnte ich nicht einen Tag zu Hause bei meiner Familie bleiben? Silvester und Neujahr arbeite ich ja auch. Das ist ja auch okay. Aber Weihnachten – ja, ich weiß, die Tarifkräfte können zu Hause bleiben, das ist schon klar. Aber ich habe ja auch noch zwei Kinder, 9 und 14 Jahre alt. Das ist ja schon traurig.»

Obwohl die CUPW sich selbstredend aus den in einer solchen Situation Abgesicherten zusammensetzt, betrachtet sie es als eine ihrer Hauptaufgaben, solche Ungerechtigkeiten zu vermeiden. Dafür steht insbesondere die Abkürzung RSMC (Rural and Suburban Mail Carriers). Bedingt durch die geografische Besonderheit Kanadas mit seinen weit abgelegenen Kleinstädten und Gemeinden spielen die Postzusteller*innen im ländlichen Raum eine wichtige wirtschaftliche und gesellschaftliche Rolle. Viele Jahre lang waren sie nur Auftragsnehmer*innen der Post (die meisten von ihnen Frauen) und galten nicht als abhängig Beschäftigte. Das bedeutete, dass sie kaum Rechte hatten, unter sehr schlechten Arbeitsbedingungen litten und meistens für den Mindestlohn oder sogar weniger arbeiteten (unter Berücksichtigung der selbst zu tragenden Kosten für die eigene Ausstattung, inklusive der Fahrzeuge etc.).

Die erste Organisierung von RSMC fand in den 1980er Jahren statt. Die Initiative zur Gründung der Association of Rural Route Mail Couriers (ARRMC) ging 1982 von der Zustellerin Sue Eybel aus, die sich mit einem Anschreiben an ihre Kolleg*innen wandte. 1986 erfolgte der erste Streik. 1987 bezeichnete die zuständige Schlichterin die Forderung der ländlichen Zusteller*innen nach Gleichstellung mit den städtischen als absolut gerechtfertigt, dieser sei stattzugeben. Doch Canada Post zog dagegen vor das Bundesgericht mit der Begründung, das Urteil untergrabe «die ganze Natur der Nutzung der Wettbewerbskräfte auf dem Markt, um den besten Service zu den besten Preisen zu erhalten» – und gewann. Die ARRMC erholte sich von diesem Schlag nicht, sie löste sich 1994 auf. Nachdem Canada Post 1987 ihre Pläne bekanntgegeben hatte, über 5.000 Postämter schließen und durch Konzessionen im Privatsektor ersetzen zu wollen (wodurch mehr als 6.000 Vollzeitstellen entfallen wären), begann die CUPW damit, auf Organisationen im ländlichen Raum zuzugehen und Bündnisse gegen die Schließung aufzubauen. Die breite Mobilisierung, einschließlich des Boykotts der bereits umgewandelten Franchise-Unternehmen, sowie weitere direkte Aktionen bewirkten 1993 nach einem Regierungswechsel eine Aussetzung der Pläne. 1995 erhielten Tausende ehemalige Mitglieder der ARRMC Post von der CUPW mit dem Angebot, Teil der Gewerkschaft zu werden. 1996 beschloss die Nationalversammlung der CUPW formell ihre Zuständigkeit für alle Zulieferer*innen, die nicht bereits durch eine andere Gewerkschaft vertreten werden. Zudem stellte sie jährlich eine Viertelmillion Dollar für die Organisierung der ländlichen Zusteller*innen bereit – im Wissen, dass der Kampf viele Jahre dauern würde. Allerdings entschied der Vorstand der CUPW 1997, dass diese nicht direkt Mitglieder werden, sondern einen eigenen Verband gründen sollten. Teams tourten durch das Land und warben für den Eintritt in die Organization of Rural Route Mail Couriers (ORRMC). Fast zwei Drittel aller ländlichen Zusteller*innen schlossen sich ihr an. 1998 kam es zur ersten nationalen Versammlung. Auch ohne offiziellen Vertretungsstatus war es von nun an die CUPW, die gegenüber der Post sowie gegenüber dem Staat deren Interessen vertrat.

Es begann eine Phase intensiver Organisierung, die über die Arbeiterbewegung hinausging, unter anderem die Frauenbewegung umfasste und von vielen breit getragenen öffentlichen Aktionen gekennzeichnet war. In jeder Region entstanden Bündnisse. Viele Gewerkschaftsmitglieder begannen, sich als Aktivist*innen einer Bewegung für Gerechtigkeit zu begreifen. Nachdem die Arbeitgeberseite sich in einem Gespräch mit CUPW-Vertreter*innen abfällig über die überwiegend aus Frauen bestehende ORRMC geäußert hatte, einigte sich der Vorstand darauf, gegenüber Canada Post das Thema bei jedem Zusammentreffen anzusprechen. 2002 schließlich warben Teams, die sich aus Vertreter*innen beider Organisationen zusammensetzten, kanadaweit für den direkten Eintritt in die CUPW. Die meisten folgten dem Aufruf. Die ORRMC löste sich auf. Die CUPW beantragte 2003 das formale Vertretungsrecht für die Rural and Suburban Mail Carriers und setzte sich schließlich gegen den Widerstand von Canada Post durch. 2004 erreichte die CUPW die Anerkennung der in ländlichen Gebieten tätigen Zulieferer*innen als Arbeiter*innen von Canada Post und damit eine deutliche Verbesserung ihrer Beschäftigungsbedingungen. Nun waren sie nicht mehr allein dafür verantwortlich, Ersatz zu finden sowie diesen einzuarbeiten, wenn sie krank waren oder zu einer Beerdigung wollten. Auch wurden ihre Stellen nicht regelmäßig neu ausgeschrieben. Ihre Löhne stiegen um ein Drittel – durchschnittlich, denn die Bezahlung variierte zuvor erheblich, und es war den Rural and Suburban Mail Carriers in der Vergangenheit sogar untersagt worden, über die Höhe ihres Gehalts zu sprechen.

Der Kampf bekam eine neue Qualität, als Canada Post 2013 massive Einsparungen ankündigte, nicht zuletzt durch die für ländliche Regionen geplante Ersetzung der Postzustellungen ins Haus durch zentrale Post-Boxen. Die CUPW rief eine Save-Canada-Post-Kampagne ins Leben, zusammen mit Organisationen von Senior*innen und von Menschen mit Behinderungen sowie mit Hunderten von Gemeinden. Weitere Gewerkschaften und politische Verbündete schlossen sich der Kampagne an. Ähnlich wie 1993 kam es wiederum nach einem Wechsel der Regierungsmehrheit zu einer Aussetzung der neoliberal geprägten Pläne.

Doch zur Gleichstellung der überwiegend weiblichen Zusteller*innen auf dem Land mit den überwiegend männlichen Postal Workers in den Städten war es immer noch nicht gekommen. Premierminister Justin Trudeau, der in seinen Reden immer wieder die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit betont, wurde daran gleich doppelt erinnert: durch eine Kundgebung vor seinem Büro sowie durch einen von 200 prominenten Frauen unterschriebenen Offenen Brief. Letztlich jedoch war es formal wieder eine Schiedsperson, die die Forderungen der Rural and Suburban Mail Carriers im Jahr 2018 als berechtigt anerkannte – und diesmal mit Erfolg. Seit Januar 2019 erhalten beide Gruppen den gleichen Lohn. Dies galt vielen als Sieg sowohl der Arbeiter*innen als auch der Frauenbewegung sowie als Ergebnis der breiten gesellschaftlichen Mobilisierung.

Dies war bislang einer der größten Erfolge der CUPW. Ende 2019 handelte die Gewerkschaft für die Reinigungskräfte einiger Postämter einen Tarifvertrag mit teilweise wesentlich verbesserten Leistungen aus. Darüber hinaus begann die CUPW mit der Aufnahme von Mitgliedern, die gar nicht für Canada Post tätig sind, sich aber anderweitig nicht ausreichend vertreten fühlen. Durch eine Aktion unterstrichen wurde deren Bedeutung für die Gewerkschaft auf der Hauptversammlung Mitte Mai 2019 in Toronto. Obwohl diese nur alle vier Jahre stattfindet, nahmen sich die 575 Delegierten die Zeit, mit Kurieren des Online-Lieferdienstes Foodora gegen deren Status als angeblich unabhängige, faktisch aber Scheinselbständige zu demonstrieren. Diese waren auf die CUPW zugekommen, weil sie sich eine gewerkschaftliche Interessenvertretung wünschten. Die bei CUPW für Organizing auf Bundesebene eingestellte Leah Rowlinson erklärt dazu:

«Andere Gewerkschaften lehnen es in der Regel ab, prekär Beschäftigte zu vertreten, gerade da diese wenig Lohn erhalten. Denn selbst wenn es dann zu einer offiziellen Vertretung dieser Beschäftigtengruppe kommt, lohnt es sich finanziell nicht – das heißt, der *return on investment* ist zu gering.»

Die CUPW entschloss sich jedoch, das Vertretungsrecht für die Foodora-Kuriere in Toronto zu beantragen. Daraufhin beteiligten sich auch andere Gruppen dieser sogenannten Gig-Arbeiter*innen (Scheinselbständige, die über eine Online-Vermittlung kleine Aufträge erhalten), zum Beispiel Uber-Fahrer*innen, an Solidaritätsaktionen, viele beantragten selbst eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft. Am 25. Februar 2020 wurde dann eine entscheidende Hürde genommen: Das Landesarbeitsgericht von Ontario urteilte, dass Foodora-Kuriere nicht selbständig, sondern abhängige Beschäftigte sind. Damit sind sie als Arbeiter*innen anerkannt, die das Recht haben, ihre Interessen in einer Gewerkschaft zu vertreten.

Auch innerhalb der CUPW gibt es immer wieder Stimmen, die die Organisierung von prekär Beschäftigten Geldverschwendung nennen und ablehnen. Die CUPW hat aber in ihre Statuten aufgenommen, dass sie alle Arbeiter*innen vertritt, die von ihnen vertreten werden möchten (B-9), bevorzugt im Bereich von Transport und Logistik, aber letztlich selbst dann, wenn es nicht um Auslieferung geht.³

3 Allerdings sind Arbeiter*innen, die aufgenommen werden wollten, auch schon weiterverwiesen worden an andere Gewerkschaften, mit der Begründung, dass diese in dem Bereich mehr Erfahrung hätten. So erging es einer Gruppe aus der Tagespflege.

1.4 Streikgeschichte

Die erste etwas dauerhaftere Organisation von Postbeschäftigten in Kanada war die Federated Association of Letter Carriers (FALC), gegründet 1891. Wie andere frühe Gewerkschaften auch begann die FALC als eine Art Versicherung, in der die Mitglieder Beiträge zahlten, um sich und ihren Familien bei Arbeitsunfällen, Krankheiten, Tod oder Arbeitslosigkeit finanziellen Schutz zu bieten. Die erste Verfassung der FALC verbot es, «sich in irgendeiner Weise in die Verwaltung der Postämter, die Stundenzahl oder die Bezahlung der Zusteller einzumischen». Trotz dieser Einschränkung begannen um 1900 lokale Sektionen, Themen wie Gehalt, Urlaub oder Uniformen auf die Tagesordnung zu setzen und ihre Forderungen noch höflich an die Regierung heranzutragen. Angesichts der Arbeitsbedingungen in dieser Zeit ist es kein Wunder, dass die Arbeiter*innen es bald satt hatten, um Verbesserungen zu «betteln». Postbeschäftigte arbeiteten oft 60 bis zu 70 Stunden in der Woche ohne Überstundenregelung, einschließlich nachts und an Weihnachten. 1918 rief die FALC zum ersten Streik im öffentlichen Dienst auf. Die Bundesregierung war völlig unvorbereitet. Die Arbeitsniederlegung endete nach nur zehn Tagen mit einem großen Sieg: Die Postbeschäftigten erzielten die Einführung der 44-Stunden-Woche, die Bezahlung von Überstunden, Gehaltserhöhungen und die Einsetzung einer Untersuchungskommission zu den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst.

Weitere Neugründungen und Spaltungen führten 1924 jedoch zum Scheitern eines Streiks, der als Reaktion auf eine Gehaltskürzung ausgerufen worden war. Dieser bittere Misserfolg beendete die Militanz der Postbeschäftigten für Jahrzehnte. Erst 1944 entstand eine Dachorganisation, um gegenüber der Regierung geschlossen auftreten zu können. Doch das Recht auf Tarifverhandlungen im heutigen Sinne existierte noch nicht. Um 1960 brachen die Löhne ein und es kam zu massiven Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Inspiriert vom erfolgreichen Generalstreik britischer Postbeschäftigter wurde das Jahr 1965 zum Wendepunkt. Im Juli kündigte die Regierung eine Lohnerhöhung an, die weniger als die Hälfte der gewerkschaftlichen Forderung ausmachte. Lokale Funktionäre von FALC und der in den 1920er Jahren gegründeten Canadian Postal Employees Association (CPEA) in Montreal und in Vancouver riefen zum Streik auf – dem ersten seit 1924, und immer noch verbotenerweise, da öffentlich Beschäftigten dieses Recht nicht zustand. Von der Basis wurde der Streik schnell landesweit mitgetragen. Nach zwei Wochen waren nicht nur eine Lohnerhöhung und eine staatliche Untersuchungskommission der Arbeitsbedingungen durchgesetzt. Darüber hinaus fand erstmals das Streikrecht Aufnahme im Bundesarbeitsgesetz.

Während die Vorstände der Einzelgewerkschaften, die den Streik nicht unterstützten, ihre Posten verloren, war neues Vertrauen in die kollektive Fähigkeit gewonnen worden, durch starke, militante Gewerkschaften Veränderungen herbeiführen zu können. Dies spiegelte sich in Umbenennungen wider: Aus der CPEA wurde die CUPW, aus der FALC ein Jahr später die Letter Carriers Union of Canada (LCUC). Eine neue Ära hatte begonnen. War die Nationale Versammlung 1965 noch auf Einladung hin von Arbeitgebervertretern eröffnet worden, war die Rhetorik 1968 klar kämpferisch geworden. Aus der gegenseitigen Ansprache «Ladies and Gentlemen» wurde «Brothers and Sisters». 1970 beim rotierenden Streik – der sich als sehr erfolgreiche Methode erweisen sollte – erfolgte aus der Annahme heraus, abgehört zu werden, die Absprache über die nächsten Streikorte über öffentliche Telefone. Obwohl CUPW und LCUC getrennte Gewerkschaften waren, verhandelten und kämpften sie von 1967 bis 1975 gemeinsam – und waren damit erfolgreich. Die letzte gemeinsame Aktion fand 1974 statt als Reaktion auf die Einführung automatisierter Briefsortieranlagen mit neuen Arbeitsbeschreibungen bei deutlich niedrigerem Lohnsatz. Dieser 15-tägige «illegale» Streik von CUPW und LCUC führte zur Rücknahme solcher Leichtlohngruppen, jedoch auch zu einer Belastung in der Beziehung zwischen der CUPW und der LCUC, deren Mitglieder weitaus weniger unter den Schwierigkeiten litten, die mit der Einführung neuer Technologien verbunden waren. 1975 beantragte und erhielt die CUPW das Recht auf eigenständige Verhandlungen.

Noch im selben Jahr erreichte die CUPW mit einem 42-tägigen Streik wesentliche Verbesserungen bei der Einstufung und Bezahlung, dazu Beschäftigungsgarantien und die Zusage für Umschulungen bei der Einführung technologischer Änderungen. Als die Regierung ihre Zustimmung allerdings widerrief, traten die CUPW-Mitglieder 1978 erneut in den Streik, der gleich nach einem Tag von der Regierung als illegal erklärt wurde. Obwohl die Führung vom Dachverband kanadischer Gewerkschaften ihnen die Unterstützung versagte, setzte die CUPW ihren Streik fort. Die Führung der CUPW wurde strafrechtlich belangt, ihr Präsident Jean-Claude Parrot zu drei Monaten Haft verurteilt.

Aber der Widerstand der Postgewerkschafter*innen bewirkte, dass die Regierung einige Jahre mit mehr Vorsicht vorging. 1980 erreichte die CUPW bei einer ohne Streik erzielten Einigung große Fortschritte, insbesondere im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz. 1981 endete ein weiterer 42-tägiger Streik mit der Einführung eines 17-wöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs (dies war zum damaligen Zeitpunkt die erste Regelung dieser Art im öffentlichen Dienst) und anderen Verbesserungen für die Beschäftigten, einschließlich des Schutzes vor Videoüberwachung am Arbeitsplatz.

1978 sollte nur das erste Mal sein, dass das Streikrecht gesetzlich ausgehebelt wurde. 1987 reagierte die Regierung auf einen Arbeitskampf mit drakonischen Strafen (für die Missachtung einer «Back-to-work Order»)

und setzte Streikbrecher*innen ein. Dieses Rezept, ermöglicht durch die maschinelle Vereinfachung von Tätigkeiten, erwies sich aus der Sicht der Regierung als erfolgreich und wurde seitdem wiederholt angewendet. Im Jahr 1988 entschied das Bundesarbeitsgericht, die bestehenden Tarifeinheiten der Post seien zu einer Einheit zusammenzufassen. Dies bedeutete das Zusammenlegen der Gewerkschaften, vor allem der LCUC für die Postbot*innen und der CUPW für die Briefsortierer*innen. Eine Abstimmung unter den jeweiligen Mitgliedern ergab: Es war die CUPW, die weiterleben durfte, und nun alle Postal Worker vertrat.

2 «DELIVERING COMMUNITY POWER» – KLIMAPOLITIK ALS CHANCE FÜR EINE GERECHTERE GESELLSCHAFT

Angesichts der Klimakrise und den damit verbundenen breiten Protesten urteilte der deutsche Politikwissenschaftler Ulrich Brand im Sommer 2019, es stehe «eine ganz andere Gestaltung von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, ja die Etablierung neuer Mensch-Natur-Verhältnisse an». Aber: «Die Gewerkschaften spielen in dieser Diskussion bislang keine Rolle.» (Brand 2019: 79) Die CUPW formulierte dagegen schon 2016:

«Wir stehen an einem Scheideweg. Unser Land, unsere Luft und unser Wasser spüren bereits die Auswirkungen des Klimawandels. Wirtschaftliche Ungleichheit und prekäre Arbeit nehmen zu. Der Abbau von Arbeitsplätzen in der fossilen Industrie führt zu mehr wirtschaftlicher Unsicherheit. Kanada könnte bis 2035 vollständig mit erneuerbarer Energie versorgt werden und bis 2050 den Übergang zu einer 100 Prozent sauberen Wirtschaft schaffen. Wenn es das ist, was wir wollen, müssen wir jetzt anfangen.»

Im selben Jahr startete die CUPW die Kampagne «Delivering Community Power». Diese ist Teil einer 2015 von verschiedenen kanadischen Organisationen und Einzelpersonen ausgerufenen Initiative für eine klimaneutrale Wirtschaft: dem «Leap Manifesto», wobei *leap* Sprung nach vorn bedeutet. Bei diesem geht es um einen radikalen Realismus, der Sofortmaßnahmen vorsieht. Die Initiator*innen sprechen von einem notwendigen Systemwandel mit einer klimabedingten «Deadline»:

«Wissenschaftler*innen sagen uns heute, dass schnelles Handeln der einzige Weg ist, unseren Kindern und Enkeln eine lebenswerte Welt zu hinterlassen. Aber einige von uns sind in eine Sackgasse geraten zwischen Klimagerechtigkeit und sozialer Gerechtigkeit, die oft im Widerspruch zueinander zu stehen scheinen. Wir brauchen mutige Maßnahmen, die beides auf einmal angehen.»

Naomi Klein, Mitinitiatorin des Manifests, sagte auf der CUPW-Pressekonferenz, auf der die Kampagne das erste Mal einer größeren Öffentlichkeit vorgestellt wurde:

«Das Schöne an «Delivering Community Power» ist, wie es gleichzeitig wirtschaftliche, ökologische und soziale Fragen angeht. Unsere Postämter können zu Zentren von Community Care und wirtschaftlicher Entwicklung werden und gleichzeitig die Emissionen senken – das ist die Art von *leap*, wie wir ihn in Kanada brauchen.»

«Die Post und die klimaneutrale Wirtschaft» lautet der Titel der entsprechenden Kampagnenbroschüre. Der ursprüngliche Arbeitstitel «Wie die kanadische Post zum Dreh- und Angelpunkt der zukünftigen Ökonomie werden kann» klang sogar noch anspruchsvoller und drückte aus, worauf viele in der CUPW hoffen: dass die Gewerkschaft als Hebel zur Transformation bzw. die CUPW als eine transformative Gewerkschaft verstanden wird. Dabei geht es um nicht weniger, als die multiplen Krisen (Brand 2009) als Chance für ein besseres Gesellschaftssystem zu be- und ergreifen. In der Broschüre heißt es:

«Wir müssen einen gerechten Übergang schaffen – einen Übergang, der sich um die Menschen und Gemeinschaften kümmert, die den Preis für Verschwendung und Umweltverschmutzung zahlen, und der auch die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen aller verbessert. Die Post kann einen wichtigen Beitrag dazu liefern.»

Dabei geht es durchaus auch um Forderungen an den Staat und damit an den Arbeitgeber, die CUPW belässt es also nicht bei Broschüren und Verlautbarungen, sondern begreift die Kampagne als Teil ihres Arbeitskampfes.

«Indem wir unsere Post als Motor der nächsten Wirtschaft neu erfinden, werden wir Menschen und Gemeinschaften in das nächste Jahrhundert einbinden: Während die Briefpost abnimmt und das Paketaufkommen mit der Explosion des E-Commerce wächst, muss die kanadische Post reagieren und sich anpassen. Wir können gewährleisten, dass der Wandel unseren tatsächlichen Bedürfnissen entspricht und auch den Klimawandel berücksichtigt. Einige unserer Ideen würden sogar dazu beitragen, die Einnahmen von Canada Post zu steigern bzw. Kosten einzusparen – und damit den Service finanziell selbsttragend zu halten.»

Im Leap-Manifest selbst heißt es, «diese Träume sind größer als dieses Dokument. Wir rufen zu Gemeindeversammlungen im ganzen Land auf, bei den Anwohner*innen zusammenkommen und demokratisch darüber bestimmen, welche Art von Sprung nach vorn ihre eigene lokale Wirtschaft benötigt.» Und so betont auch die CUPW: «Ja, wir denken groß. Wir können es uns nicht leisten, es nicht zu tun. Klimamaßnahmen, die dem Ausmaß der Krise angemessen sind, erfordern zeitgleich den transformativen Wandel auf ganz verschiedenen Ebenen – *bottom-up*, *top-down* und alles dazwischen.» Es lassen sich auch Bezüge zur Kampagne «One Million Climate Jobs» ausmachen, die vom kanadischen Staat fordert, mithilfe von Investitionen in grüne Energien und öffentliche Verkehrsmittel die Energieeffizienz zu steigern und eine Million neue Arbeitsplätze zu schaffen.⁴ Etwas bescheidener formuliert es die CUPW:

«Ein gerechter Übergang würde Tausende von stabilen, gut bezahlten Arbeitsplätzen schaffen, dazu beitragen, nicht nachhaltige Arbeitsplätze im Bereich fossiler Brennstoffe zu ersetzen, und diejenigen unterstützen, die unter den negativen Auswirkungen umweltbelastender Industrien zu leiden haben. Wir können die Armut reduzieren und die Lebensqualität der Menschen im ganzen Land verbessern.»

In der mehrfachen Doppeldeutigkeit des Titels der Kampagne drückt sich bereits aus, wie umfassend diese Vision gedacht ist: *Power* für Energie, aber auch für Kraft, *Community* für die lokalen Gemeinden, für Gemeinschaftlichkeit und für Gesellschaft allgemein und *delivering* als das Liefern von Post, Energie und Transformation.

2.1 Die einzelnen Maßnahmen

Unter «IMAGINE...» werden in der genannten Kampagnenpublikation eine Reihe von Maßnahmen und Schritte aufgezählt, die die riesige Infrastruktur der kanadischen Post mit ihren täglich Millionen menschlicher Interaktionen ermöglichen könnte.

2.1.1 Umstieg auf erneuerbare Energien

Dies gilt zunächst für den eigenen Fahrzeugbestand, der ausschließlich mit erneuerbaren Energien betrieben werden soll. Die kanadische Post verfügt mit 13.000 Fahrzeugen über den größten öffentlichen Fuhrpark des Landes. Mithilfe von Investitionen aus den Gewinnen könnte das landesweite Netz für die Ladung von Elektrofahrzeugen ausgebaut werden. Die neuen Ladestationen kämen auch der Allgemeinheit zugute und könnten so eine generelle Umstellung auf kohlenstoffarme Fahrzeuge unterstützen.

Der energieeffiziente Umbau von Postgebäuden könnte lokal Arbeitsplätze schaffen und das Einrichten von Lehrstellen unterstützen sowie die Menschen dazu anregen, weitere Maßnahmen zur Energie- und Ressourcenschonung zu ergreifen. Sie könnten dabei auf staatliche Zuschüsse für saubere Energien, energieeffiziente Heizsysteme, Ökostromerzeugung und kostensparende Nachrüstungen aus einer Hand zugreifen.⁵ Mit dem Ankauf von unter gewerkschaftlich verhandelten Produktionsbedingungen hergestellten Elektroautos und Lieferwagen für die Postflotte gingen neue Beschäftigungsmöglichkeiten für Automobilarbeiter*innen und Mechaniker*innen einher und würde der Produktionssektor in Kanada gestärkt.

2.1.2 Eine nicht profitorientierte Postbank

Von Deutschland aus betrachtet, wo es allorts nicht nur Postbankfilialen, sondern auch (noch) Sparkassen und Volksbanken gibt, ist die Forderung nach einer Postbank nicht so schnell einsichtig. Auch in Kanada war eine Postbank 1868, also ein Jahr nach Gründung der kanadischen Post, ins Leben gerufen, 1969 aber wieder geschlossen worden. Seitdem wurde immer wieder von verschiedenen Seiten eine Wiedereröffnung gefordert. Denn die privaten Banken in Kanada erzielen enorme Gewinne, indem sie Dienstleistungen kürzen, Filialen schließen und sogar im internationalen Vergleich sehr hohe Bankgebühren erheben. Hunderttausende Kanadier*innen haben deshalb kein eigenes Konto.

Wesentlich geht es also darum, den Zugang für Menschen zu finanziellen Dienstleistungen sicherzustellen, die derzeit von den Banken unterversorgt sind. Die CUPW geht von jährlich fast zwei Millionen Kanadier*innen aus, die kurzfristig Kleinkredite aufnehmen müssen – deren Zinssatz kann bei hierzulande kaum vorstellbaren 400 Prozent liegen. Diese Menschen bräuchten dringend eine Alternative. Nicht nur, aber gerade in den abgelegenen ländlichen Gebieten stellt dies ein ernsthaftes Problem dar. Aus diesen Gebieten haben sich die großen Banken zurückgezogen. In Welshpool, New Brunswick, müssen die Menschen eine Fähre in die USA nehmen

⁴ Vgl. <https://greeneconomynet.ca/one-million-climate-jobs/>.

⁵ Wie sich die CUPW Anregungen hier aus Deutschland holt, zeigt sich im folgenden, in ihrer Broschüre abgedruckten Zitat von Hans Thie und Tadzio Müller: «In Deutschland produzieren viele Kommunen heute mehr Strom aus erneuerbaren Energien, als sie verbrauchen – und schaffen damit 400.000 neue Arbeitsplätze. Eine breite lokale Beteiligung war der Schlüssel zu diesem Übergang. Die kanadische Post und das Postbankgeschäft können dazu beitragen, diesen Ansatz auch in Kanada umzusetzen und den Übergang zu erneuerbaren Energien so zu beschleunigen, dass die lokalen Gemeinschaften direkt davon profitieren.»

und dann wieder nach Kanada zurückkehren, um zu einer Bank zu gelangen. Ebenfalls drastisch ist die Situation in den Gebieten indigener Ethnien – in nicht einmal jedem zehnten befindet sich eine Bankfiliale. Auch die Gebühren für Geldüberweisungen von Arbeitsmigrant*innen in ihre Heimatländer können bei kleineren Beträgen schnell bei einem Fünftel liegen. Diese Kosten treffen ebenfalls jene, die das Geld mit am Nötigsten haben. Bei der Forderung der CUPW nach der Einrichtung einer nicht profitorientierten Postbank geht es also um die Gewährung eines umfassenden Zugangs der Bevölkerung zu Finanzdienstleistungen, einschließlich Spar- und Kreditwesen, Versicherungen und Investitionen, damit alle möglichst gleichberechtigt am sozialen und ökonomischen Leben teilhaben können.

2.1.3 Ein koordinierter Lieferdienst für die «letzte Meile»

Ein zwischen verschiedenen Unternehmen koordinierter Lieferdienst bis zur Haustür der Kund*innen gehört ebenfalls zum Forderungskatalog der CUPW. Zu viele verschiedene Lieferungen werden mit Fahrzeugen durchgeführt, die nicht bis zur Kapazitätsgrenze gefüllt sind, was zu Staus und Luftverschmutzung in städtischen Zentren führt. In vielen ländlichen Gebieten deckt die kanadische Post bereits diese «letzte Meile» für viele große Paketunternehmen ab. Hier aber setzt Canada Post zunehmend Verteilstationen ein. Müssen nun einzelne Kund*innen zur Abholung zum Postamt fahren, erhöht dies wiederum die Emissionen gegenüber einer Haus-zu-Haus-Zustellung von Paketen und Briefen. In den Weiten Kanadas ist das keine Kleinigkeit.

Die CUPW verweist hier auf das Beispiel der Schweizer Post. Diese kombiniert Auslieferungen mit dem Angebot eines öffentlichen Nahverkehrs. Denn die kanadische Post ist nicht nur ein Post- und Paketzustelldienst, sondern auch ein einmaliges Logistiknetzwerk: Die über ganz Kanada verteilten 6.300 Filialen stellen mit Abstand das größte nationale Einzelhandelsnetz dar. Durchschnittlich 40 Millionen Sendungen werden pro Tag an 14 Millionen Adressen verteilt – ausgeliefert durch 15.000 Postbot*innen auf über 20.000 Austragungsrouuten. «Ein Logistiknetzwerk, das Menschen erreichen und Materialien in jeden Winkel des zweitgrößten Landes der Welt transportieren kann – es gehört uns», heißt es in der Broschüre.

Das Unternehmen Canada Post verfolgt jedoch einen anderen Weg: Wie bereits erwähnt, verkündete es 2013, die Haustürzustellung bis Ende 2018 ganz aufgeben zu wollen zugunsten einer Zustellung über Verteilstationen. Die CUPW ging zusammen mit anderen Organisationen in den entschiedenen Widerstand hiergegen. Bislang erfolgreich.

2.1.4 Tür-zu-Tür-Caring

Die CUPW tritt auch deswegen dafür ein, dass Briefträger*innen bis an die Tür kommen, weil sie damit für viele eine wichtige Kontaktmöglichkeit nach außen bieten. Das gilt vor allem für Senior*innen, deren Zahl ständig wächst, sowie für Menschen mit Behinderungen oder anderen Problemen. Auf diese Weise können mehr Menschen unabhängig bleiben und zu Hause leben. Postbot*innen könnten kurz klingeln und schauen, ob Hilfe benötigt wird, und dann gegebenenfalls die Bewohner*innen mit anderen öffentlichen Gesundheits- und Sozialdiensten verbinden. Die CUPW verweist auch auf das Beispiel der japanischen Post, wo die Zusteller*innen ältere Menschen und jene mit eingeschränkter Mobilität nicht nur mit Briefen und Paketen, sondern auch mit Lebensmitteln versorgen.

2.1.5 Postämter als soziale Zentren

Die Postämter selbst können, so die Vorstellung der Gewerkschaft, zu einer Art sozialer Zentren werden, die auf die Bedürfnisse der Nachbarschaft reagieren. Auch hier wurden schon Fakten geschaffen. In Vancouver wurde auf dem Grundstück des Postamtes von Postal Worker und Anwohner*innen ein «Community Garden» angelegt – ohne Erlaubnis, doch stünde Canada Post im schlechten Licht dar, es nicht zu gestatten. In Toronto kam es zu einer befristeten Besetzung des Postamtes und zur Installation gefakter Solarpanels. In George Town gründeten Postal Worker zusammen mit anderen einen Klimarat: einer Gruppe, die sich vor Ort um mögliche Klimaschutzmaßnahmen kümmert.

Postämter könnten Zentren gesellschaftlicher Innovationen sein, den Menschen einen digitalen Zugang sichern und ihnen dabei helfen, sich vor Ort besser zu vernetzen. In Kanada, diesem extrem weitläufigen Land, sind immer noch rund drei Millionen Menschen ohne guten Internetzugang. Die Post könnte in vielen Gegenden nicht nur der Ort sein, an dem Hochgeschwindigkeits-Internet bereitgestellt wird, sondern sie könnte auch digitale Fortbildung und Unterstützung bieten, Dienste wie 3D-Druck bereithalten oder als Schaufenster und Pop-up-Verkaufsraum für klimafreundliche, lokale Qualitätsprodukte fungieren. In Zeiten, in denen gemeinschaftlich getragene Dorfläden, öffentliche Bücherschränke, Fairteiler etc. auf immer größeres Interesse stoßen, wie auch in Deutschland zu beobachten ist, könnten sich hier viele weitere Synergien ergeben.

2.2 «... empowers us to make change»

All diese Vorschläge aus der Broschüre «Delivering Community Power» belegen: Das ausgedehnte Infrastruktur- und Zustellnetz der kanadischen Post hat durchaus Potenzial, zu einem Leuchtturmprojekt einer grünen und sozialen Wirtschaft zu werden. Die CUPW strebt eine Wirtschaft mit 100 Prozent erneuerbarer Energie an, die aber auch Ungleichheiten abbaut und die Communities in die Lage versetzt, sich besser zu organisieren, «to make change» – Veränderungen vorzunehmen. Umgekehrt bittet die CUPW explizit die Bevölkerung um Unterstützung bei den Verhandlungen mit Canada Post, denn dieser hat sie die Vorschläge auf den Verhandlungstisch gelegt. Dru Oja Jay, Direktor von Friends of Public Services, einer Organisation für die Ausweitung öffentlicher Dienste, sieht das Potenzial vor allem in solchen Vernetzungen:

«Die Klimagerechtigkeitsbewegung und der neu erwachte Widerstand Indigener wie Idle No More leisten hervorragende Arbeit, um das Bewusstsein für viele verschiedene Themen zu schärfen.⁶ Aber wenn man diese Bemühungen mit einer Gewerkschaft verbindet, die Zehntausende von Menschen repräsentiert, die sich für den Erhalt eines ganzen Wirtschaftssektors einsetzen, kann damit eine ganz neue Dimension transformativer Durchsetzungskraft erreicht werden.» (Zit. nach Gray-Donald 2016)

«Wann, wenn nicht jetzt? Wer wenn nicht wir?», fragte die CUPW in einer Pressemitteilung im März 2019 mit Bezug auf die sich ausbreitenden Fridays-for-Future-Proteste. «Zusammen können wir für eine andere Zukunft kämpfen und für eine bessere Gesellschaft.»

3 POSTKOLONIALE VERANTWORTUNG UND GLOBALE SOLIDARITÄT

3.1 Verantwortung gegenüber den First Nations

«Canada Post begann als Teil des Kolonialsystems – wir müssen das als unseren Ausgangspunkt anerkennen», betont die CUPW mit Blick auf die historische Rolle der kanadischen Post, deren Infrastruktur ähnlich wie das Eisenbahnnetz dem heutigen Nationalstaat zur Durchsetzung verholfen hat. Damit verbunden sieht sie die Anerkennung der Rechte und Ansprüche indigener Bevölkerungsgruppen heute.

Explizit unterstützt sie die Proteste der First Nations Kanadas gegen umweltzerstörerische Projekte in deren Gebieten. Sie ist solidarisch mit den indigenen Wet'suwet'en, die ihr traditionelles Gebiet im Norden von British Columbia wieder besetzt haben, um die durch ihr Territorium geplante Coastal-GasLink-Pipeline zu verhindern, die Erdgas aus dem nordöstlichen Teil der Provinz an die Küste transportieren soll. Nachdem die Indigenen von ihrem Territorium vertrieben und teilweise verhaftet worden waren, besetzten oder blockierten solidarische Menschen – vielfach ebenfalls Angehörige von First Nations – Banken, Brücken, Schienen, Häfen und Büros von Politiker*innen im ganzen Land. Dabei riefen die Wet'suwet'en explizit öffentliche Bedienstete dazu auf, ihren Kampf zu unterstützen. Tatsächlich engagierten sich bei der Blockade von Schienen auch Postal Worker. Die Eisenbahngesellschaften stellten daraufhin den gesamten östlichen als auch den transkontinentalen Zugverkehr ein. Es kam zur größten und längsten Stilllegung des Bahnverkehrs in der kanadischen Geschichte. Bereits 2017 hatte die CUPW von der Regierung von British Columbia verlangt,

«die indigenen Besitzrechte zu *respektieren* und die Genehmigungen für den Ausbau zu widerrufen. Wir fordern die Bundesregierung auf, ihre Finanzmittel aus der größten privaten Einzelinvestition der kanadischen Geschichte zu ziehen und stattdessen die indigenen Völker als souverän anzuerkennen sowie echte Maßnahmen gegen den Klimawandel zu respektieren.»

Anlässlich der 150-Jahr-Feier von Kanada hisste die Gewerkschaft über ihrem Hauptsitz nicht die kanadische Nationalflagge, sondern eine Fahne der First Nations. Auch 2020 fehlte es nicht an der offiziellen Unterstützung:

«Die kanadische Postgewerkschaft würdigt die Verteidiger*innen des Landes der Wet'suwet'en für ihre mutige und edle Haltung gegen Gier und Zerstörung. Sie erteilen uns allen die Lektion, dass Mutter Erde nicht käuflich ist und dass es Grenzen gibt, die nicht überschritten werden sollten. Das sind Themen, für die es sich zu kämpfen lohnt. Die Samen einer besseren Welt und einer gütigeren Zukunft können heute im Land von Wet'suwet'en gefunden werden, ausgesät von Menschen, die immer noch von einer anderen Zukunft träumen und Mutter Erde für uns alle verteidigen.»

6 Idle No More ist eine 2012 in Kanada gegründete Graswurzelbewegung für indigene Souveränität. Zu den Zielen gehört es, die Umweltzerstörung und die wirtschaftliche und soziale Ungleichheit zu stoppen.

Solidarität kann aber auch ganz «alltäglich» aussehen. Canada Post betrieb früher ein sogenanntes Food-Mail-Programm, das dazu beitrug, gesunde Lebensmittel im Norden erschwinglicher zu machen. Dies wurde durch ein Programm ersetzt, das stattdessen den Einzelhandel subventioniert, aber bei den Konsument*innen nicht wirklich ankommt. Die CUPW tritt dafür ein, mit einer verbesserten Version von Food Mail einen Beitrag zur Gesundheit und Ernährungssicherheit der Bevölkerung dort zu leisten. Auch die Initiative für eine nicht profitorientierte Postbank weist in diese Richtung. Banken, die Kredite zu überhöhten Zinsen vergeben, nutzen die Bedürftigkeit bestimmter Gruppen aus und schaden der indigenen Bevölkerung unverhältnismäßig stark. Eine Postbank mit dem Auftrag zur «finanziellen Integration aller» könnte für viele dieser Menschen, die in einem Schuldenzyklus gefangen sind, eine Lösung darstellen. Die CUPW arbeitet zudem daran, Canada Post zu einer anderen Einstellungspraxis zu bringen. Die Vision von «Delivering Community Power» sei erst dann vollständig, wenn es einen gleichberechtigten Zugang zu Arbeitsplätzen gebe und der systemische Rassismus angegangen werde. Dabei gehe es auch darum, die Perspektiven aller mit einzubeziehen.

Dodie Ferguson von der Cowess First Nation merkt an, dass sowohl in der CUPW als auch in der Öffentlichkeit inzwischen begriffen werde, dass es eine Verbindung zwischen der indigenen Idle-No-More-Bewegung, anderen Umweltkämpfen, Aussperrungen bei Arbeitskämpfen von Postbeschäftigten sowie Änderungen des Arbeitsrechts zulasten der Beschäftigten gibt. «Ich bin einfach so glücklich, dass die Gewerkschaft das unterstützt und dass die Arbeiter*innen das unterstützen, dass sie tatsächlich bereit sind, Fragen zu stellen, die im Arbeitsleben so lange tabu zu sein schienen.»

3.2 Internationalismus

Die CUPW sieht ihre Verbündeten vielleicht weniger in anderen Postgewerkschaften als in ihnen politisch nahestehenden Gewerkschaften. Hier bestehen solidarische Beziehungen und gegenseitige Unterstützung in ihren Kämpfen. So veröffentlicht die CUPW beispielsweise im April 2019 eine Solidaritätserklärung mit den 6.000 streikenden Mitgliedern von SITUAM, der gewerkschaftlichen Vertretung an der Autonomen Universität von Mexiko-Stadt. Das Ungewöhnliche an SITUAM ist, dass sich in ihr als Arbeiter*innen tatsächlich alle Beschäftigten, auch die Professor*innen, organisieren. SITUAM schickte einen Delegierten direkt zum Hauptsitz der CUPW in Kanada, um den Kontakt herzustellen. Diese solidarisierte sich öffentlich. Bald darauf konnte SITUAM eine Einigung in ihrem Arbeitskampf erreichen.

Die CUPW gehörte auch lange zu den Unterstützer*innen von Evo Morales, dem ersten indigenen Präsidenten Boliviens. Dieser verlor nach seiner Wiederwahl 2019 durch einen militärischen Putsch sein Amt, es wurde ein neues Parlament ohne Vertretung der indigenen Bevölkerung eingesetzt und die Senatorin Jeanine Añez zur neuen Präsidentin ernannt. Als die kanadische Regierung diese als rechtmäßig anerkannte, verwehrte sich die CUPW dagegen.

Ebenso verurteilte die Gewerkschaft 2019 die Anerkennung des venezolanischen Oppositionsführers Juan Guaidó durch die kanadische Regierung. Dieser hatte einen Eid als Präsident abgelegt, ungeachtet des noch amtierenden Präsidenten Nicolas Maduro. Die Position der CUPW: Das Land habe zwar starke ökonomische Probleme, die Wahlen seien jedoch demokratisch abgelaufen. Ein CUPW-Mitglied war unter den internationalen Beobachter*innen gewesen. Auch bestehen enge solidarische Beziehungen zu der venezolanischen Gewerkschaften.

Dies sind nur zwei Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit. Beachtenswert sind auch die langjährige und intensive Kooperation und Solidarität der CUPW mit Gewerkschaften in Kolumbien und nicht zuletzt Kuba. Auch im Frühling 2019 konnten sich insgesamt sechs Gewerkschaftsmitglieder für eine Reise zu den Feierlichkeiten zum 1. Mai in Havanna melden.

Ungewöhnlich und weit über reine Solidaritätsbekundungen hinausgehend war auch die Unterstützung für den Kampf gegen das Apartheid-Regime in den 1980er Jahren. Die CUPW stellte aus Südafrika ins Exil geflohene Aktivist*innen ein vollständig eingerichtetes Büro zur Verfügung. Umgekehrt erhält die CUPW Unterstützung für ihre Kämpfe von internationalen Verbündeten – nicht nur in Form von Botschaften an die Gewerkschaft selbst, sondern ebenso an die kanadische Regierung und an Canada Post. Nicht zuletzt anlässlich der «Back-to-work Order» bekam Premierminister Trudeau Post von Gewerkschaften aus anderen Ländern.

3.3 Beteiligung am globalen Widerstand

Vergleicht man die internationalistische Ausrichtung der Gewerkschaften im Globalen Norden mit ihrer konkreten Praxis, so lässt sich festhalten, dass die CUPW die einzige große Gewerkschaft aus einem westlichen Industrieland ist, die regelmäßig an globalen Widerstands-Events und Kampagnen teilnimmt; früher der Globalisierungsbewegung, heute vor allem der Klimabewegung. Sie hatte ihre Beteiligung an der globalen Vernetzung Peoples Global Action (PGA) sogar in ihre Grundsätze aufgenommen.

Peoples Global Action war die weltweite Vernetzung von Bewegungen, aus der heraus Ende der 1990er die Globalisierungsbewegung entstand (vgl. Habermann 2014). Wie ungewöhnlich hieran die Beteiligung einer

großen Gewerkschaft war, zeigt sich schon in der weiteren Zusammensetzung des Koordinationskomitees: Auf der zweiten internationalen PGA-Konferenz 1999 in Bangalore vertrat die CUPW neben der Vereinigung Indigener Nationalitäten Ecuadors (CONAIE) und dem Komitee arbeitender Frauen El Salvadors (COMUTRAS) den amerikanischen Kontinent. Des Weiteren setzte sich das Komitee zusammen aus Earth First!-London (Westeuropa), der Sozialökologische Vereinigung (Osteuropa), der Organisation für gegenseitige Hilfe aus Mosambik/ORAM (Afrika), der indischen National Alliance of Peoples Movements/NAPM (Asien) und der Foundation of Independent Analysis/FIA, einer Organisation von Maoris, die den südostpazifischen Raum vertrat. Für viele Jahre blieb das CUPW-Büro in Ottawa die postalische Adresse des Netzwerks.

Wie eingangs erwähnt, blockierte die CUPW 1997 den Frachtverkehr des Flughafens Pearson International. Dave Bleakney, damals nationaler Bildungsverantwortlicher und seit 2015 zweiter Vizepräsident, erinnert sich:

«Überzeugt, dass der Streik mehr als nur ein Streik gegen unseren Arbeitgeber, sondern auch ein Streik gegen die Wirtschaft war, kamen wir zu dem Schluss, dass auch sie ein Ziel sein sollte. Wir suchten nach Orten, die versteckt die Zukunft der Post beeinflussen. Wir strömten in den Finanzbezirk, weil Großbanken in geheime Gespräche mit unserem Arbeitgeber und der Regierung über ihre Strategie im Rahmen unserer Vertragsverhandlungen involviert waren. Protokolle dazu waren zu uns durchgesickert. Die Polizei bat uns, auf dem Bürgersteig zu bleiben, aber niemand hörte auf sie. Da die Banken ihre Türen verschlossen, mussten wir sie gar nicht blockieren. Das Ganze dauerte vielleicht eine Stunde, aber es gab den Leuten einen echten Schub.

Wir haben damals auch den Pearson International Airport blockiert. Wir ließen die Passagiere durchgehen, gaben ihnen einfach Flugblätter und sagten: «Gute Reise». Allerdings haben wir die 13 Cargo-Eingänge für vielleicht sieben Stunden geschlossen gehalten, sodass die Flugzeuge ohne Ladung abfliegen mussten. Die Polizei konnte uns nicht entfernen, weil wir gesagt haben, dass es ein Arbeitsstreit ist. In Kanada müssen es spezielle Polizeibeamte sein, die sich damit auseinandersetzen. Die Menschen fühlten sich danach sehr stark, sehr mächtig.»

Der radikale Standpunkt der Gewerkschaft, ihre explizite Ablehnung der neoliberalen Globalisierung sowie ihr Engagement für internationale Solidarität werden auch in ihren politischen Grundsätzen deutlich. Sie kritisiert transnationale Unternehmen dafür, dass ihre Investitionen weltweit auf Kosten öffentlicher Dienstleistungen, sozialer Programme, von Menschenrechten und den Rechten von Arbeiter*innen (B-15) gingen. Dabei wird auch der internationalistische Anspruch betont: Die CUPW sehe sich den Kämpfen der Arbeiter*innen auf der ganzen Welt verpflichtet (B-14). Dave Bleakney betont aber auch die Notwendigkeit, paternalistische Einstellungen zu überwinden:

«Wir brauchen Hilfe aus dem Süden, um die Charity-Einstellung zu überwinden und Stimmen aus dem Süden wirklich zu hören. Normalerweise, wenn wir jemanden aus Kolumbien haben, der über all die Morde spricht, werden die Menschen hier sehr bemutternd sein, aber den Kampf nicht ganz verstehen. Wir brauchen eine sinnvolle Begegnung mit Menschen aus dem Süden, um darüber hinauszugehen. Wir müssen lernen, die Auseinandersetzungen im Süden als einen gemeinsamen Kampf für Gerechtigkeit zu betrachten, und nicht sagen: «Oh, es tut mir so leid, dass ihr arm seid.»

4 INTERSEKTIONALISMUS

Als mit Jane Simpson im Mai 2019 erstmals eine schwarze Frau Präsidentin der CUPW wird, nennt das die Gewerkschaft eine «historische Wahl». «Ich fühle mich wirklich geehrt, Teil einer fortschrittlichen Gewerkschaft zu sein, die Vielfalt schätzt und den Status quo weiterhin infrage stellt», kommentierte sie selbst ihre Wahl.

4.1 Gender

Auch die CUPW begann nicht als (pro-)feministische Gewerkschaft. Als die kanadische Post in den 1950er Jahren die ersten Frauen einstellte, hieß es, diese könnten keine vollwertigen Kollegen sein, da sie nicht fähig seien, den Jobanforderungen zu entsprechen.⁷ Dennoch kam es 1965 zu ihrer Gleichstellung im Betrieb. Allerdings: Die wenigsten Frauen arbeiteten damals Vollzeit – nur 619 im Vergleich zu 23.025 Männern. Gleichzeitig stellte die kanadische Post immer mehr Frauen auf Teilzeitbasis ein, sodass ihr Anteil an den Beschäftigten in den Postämtern entsprechend steil anstieg. Mitte der 1960er Jahre betrug er bereits ein Fünftel. Die Gewerkschaftsmitglieder wandten sich grundsätzlich gegen das Konzept von Teilzeitarbeit und erlaubten nur Vollzeitbeschäftigten den Eintritt in ihre Organisation. Sie teilten die herrschende Überzeugung, Frauen bzw. Teilzeit-

⁷ Es waren allerdings auch die Postbehörden von den zunehmenden Bewerbungen von Frauen auf Vollzeitstellen «nicht begeistert, denn sie müssen Wege finden, weibliche Bewerbungen abzulehnen mit Begründungen, die nicht auf das Geschlecht verweisen», so formulierte es ein interner Bericht an die Royal Commission on Government Organization 1962.

beschäftigte wollten lediglich ihrem regulären Einkommen ein kleines Einkommen hinzuzufügen und seien nicht an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen interessiert.

Teilzeitbeschäftigte erhielten nur gut zwei Drittel des Lohnsatzes einer Vollzeitkraft. Da für die Vollzeitbeschäftigten zudem Lohnsteigerungen für Dienstjahre sowie umfassendere Sozialleistungen erkämpft worden waren, beliefen sich die Arbeitgeberkosten bei Teilzeitkräften auf nicht einmal die Hälfte einer Vollzeitkraft. Von daher ist die gewerkschaftliche Abwehr von Teilzeitbeschäftigung verständlich: Aus der Sicht der Gewerkschaften bedrohten diese billigen (meist weiblichen) Arbeitskräfte nicht nur die Lohnhöhe, sondern auch die Vollzeitarbeitsplätze. Dass Teilzeitbeschäftigten die Organisierung in der Gewerkschaft verwehrt wurde, verschaffte hier allerdings keine Abhilfe. Erst 1966 wurde ihre Aufnahme ohne Stimmrecht, 1967 schließlich ihre volle Mitgliedschaft erlaubt. Dabei war der unmittelbare Grund für die Organisierung von Teilzeitarbeitenden keine feministische Einsicht, wie der spätere Präsident Joe Davidson gut ein Jahrzehnt später zugab:

«Was uns schließlich aus unserem Stumpfsinn herausgerüttelt hat, war die Erkenntnis, dass, wenn wir nicht anfangen, die Teilzeitbeschäftigten zu vertreten, sie sich anderweitig orientieren würden, was unter den bevorstehenden neuen Arbeitsgesetzen eine Bedrohung darstellte. Wir mussten unsere Einstellung gegenüber Frauen verändern oder wir würden bald der Vergangenheit angehören.» (Davidson/Deverell 1978: 87)

Die Befürchtungen, Teilzeitbeschäftigte seien nicht kämpferisch, so Davidson weiter, hätten sich schnell als haltlos erwiesen. Wenn es überhaupt einen Unterschied gebe, dann den, dass diese sogar militanter seien.

Auf der landesweiten Jahreshauptversammlung 1968 kam es allerdings lediglich zu drei Grußworten von Frauen. Noch war die CUPW nicht für die Vertretung von Teilzeitbeschäftigten zertifiziert. 1970 konnte dennoch in Tarifverhandlungen eine Anhebung der Teilzeitlöhne auf den untersten Satz von Vollzeitkräften erreicht werden. Ab 1975 durfte die CUPW auch Teilzeitbeschäftigte offiziell vertreten. Darauf folgte ein langer Streik, der keine weitere Lohnerhöhung brachte, dafür jedoch einige Rechte, die für Vollzeitbeschäftigte schon galten, wie die Abschaffung der individuellen Leistungskontrolle. 1981 dann ging die CUPW für sechs Wochen in den Streik, unter anderem, um für ihre weiblichen Mitglieder einen voll bezahlten Mutterschaftsurlaub – den ersten seiner Art in Kanada – zu erkämpfen. 42 Tage Streik waren notwendig, damit die Regierung dieser Forderung nachkam. In dieser Zeit geschah es erstmals, dass eine Auseinandersetzung zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft im ganzen Land öffentlich debattiert wurde. Denn auch, wenn es zunächst nur die Postbeschäftigten betraf: Es war ein Durchbruch, hinter den gesellschaftlich nicht mehr zurückgegangen werden konnte. Auch darüber hinaus handelte die CUPW den geschlechtergerechtesten Tarifvertrag aus, den es bis dahin in Kanada gab. Er schloss Lohngleichheit und Sozialleistungen für alle Teilzeitbeschäftigten ein.

Allerdings: Obwohl der Anteil weiblicher Gewerkschaftsmitglieder zu dieser Zeit schon auf die Hälfte zuging, war im Vorstand der CUPW weiterhin keine Frau vertreten. Dies änderte sich erst 1985 mit Carolin Lee. Dass sie eine Frau war, fand viel Beachtung, dass sie auch of Color war, nicht. Bei der Wahl 2019 ist dagegen sowohl für die starke weibliche Besetzung des Vorstands (die drei höchsten Ämter der Gewerkschaft wurden mit Frauen besetzt) als auch für die Tatsache einer schwarzen Präsidentin ein starkes Bewusstsein entstanden. Welche Gewerkschaftspolitik führte zu diesem Wandel beim identitätspolitischen Bewusstsein?

4.2 Eine «Kultur des Kampfes» als Intersektionalismus-Strategie?

Mit Bezug auf Geschlecht stellte sich diese Frage schon 1990 Julie White in ihrer Studie «Mail & Female». Ihre These deckt sich mit Äußerungen von Joe Davidson aus dem Jahr 1978: Die Gewerkschaft habe eine «Kultur des Kampfes» entwickelt. Und da habe weniger das Trennende zwischen Männern und Frauen gezählt. Vielmehr habe das Ziel darin bestanden, gemeinsame Interessen zu erkennen und zu vertreten.

Doch war auch eine andere Entwicklung wichtig: die der in den 1990er Jahren beginnenden explizit feministischen Organisierung. Frauen schlossen sich zusammen, bildeten Ausschüsse und forderten auf Konferenzen lautstark die Auseinandersetzung mit bislang vernachlässigten Themen ein, sei es sexuelle Belästigung oder Kinderbetreuung. Auch die paritätische Besetzung von Gewerkschaftsposten auf verschiedenen Ebenen wurde zum Thema. Dabei profitierten die Gewerkschaftsfrauen von Vernetzungen mit der unabhängigen Frauenbewegung. Das auch heute noch zweimal im Jahr tagende nationale Frauenkomitee erarbeitet und empfiehlt dem Gewerkschaftsvorstand weiterhin Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Diese Empfehlungen und die Antworten des Vorstands werden an jede Mitgliederhauptversammlung der CUPW weitergeleitet. Ein vom Frauenkomitee herausgegebener zweisprachiger Newsletter namens «The Rose» wird an alle weiblichen Mitglieder verschickt. Die Mitglieder des Komitees werden von den weiblichen Delegierten des Nationalkongresses gewählt, jede Region ist mit zwei Frauen vertreten. Zudem gehören ihm alle Gewerkschafterinnen in Führungspositionen an. Und schließlich kann das nationale Frauenkomitee bis zu vier weitere Mitglieder bestimmen, um eine größere Vielfalt in der Repräsentation zu erreichen. Darüber hinaus gibt es in der CUPW Komitees für die Rechte von indigenen Arbeiter*innen, von Homosexuellen und Transgender-Personen, von Worker of Colour sowie von *different-abled*, also Menschen mit Behinderungen.

Dass die Postal Worker sich selbst vertreten und keine Akademiker*innen dafür einstellen, ist für die CUPW ein wesentlicher Aspekt ihrer intersektionalistischen Perspektive. Denn der in linken Bewegungen oft unbewusste und kaum jemals unter diesem Überbegriff für unterschiedliche Herrschaftsverhältnisse und Diskriminierungsformen mitgenannte Klassismus ist für sie auch in ihrer Bildungsarbeit ein wesentliches Thema. Hier verbindet sich das Ergebnis der Untersuchung über die profeministische Entwicklung der CUPW von Julie White mit einer These von George Lakey, dessen Organizing-Ansatz für die CUPW sehr prägend war und ist. Demnach sei es der Kultur der Mittelklasse geschuldet, Political Correctness mit *calling out* zu verbinden, also mit beschämender Zurechtweisung. Eine solche führe nicht nur selten zu Erkenntnis, so Lakey, der selbst aus der Arbeiterklasse stammt, sondern sei bereits klassistisch. Arbeiter*innen konfrontierten sich durchaus auch mit Kritik, auch an rassistischem Verhalten, doch eher scherzend, neckend, ja auch ärgerlich – jedoch nicht von oben herab. Die Kultur des Korrigierens aber entspreche der ökonomischen Stellung der Mittelklasse, deren Aufgabe häufig darin bestehe, Menschen in einstellbar (*employable*) und damit akzeptabel oder nicht einstellbar und damit nicht akzeptabel einzuteilen (Lakey 2018: 31 f.).⁸

«Zwar kann es hilfreich sein, einige grundlegende Hinweise zu geben, aber der Versuch, Regeln für die Interaktion zu diktieren, schadet mehr, als er nützt. Dabei kommt es zu einer vereinfachten Wahrnehmung der Bedürfnisse von marginalisierten Menschen in einer Gruppe.» Das ist das Resümee von Nico Amador, der sich als queer/trans/bi-racial verortet, sowie von Jana Schroeder, die blind und lesbisch ist. Sie beide haben an von George Lakey geleiteten Ausbildungsworkshops teilgenommen und später als Trainer*innen für die CUPW gearbeitet. Nico Amador betont, dass dort von Anfang an die Vielfalt in der Gruppe methodisch so willkommen geheißen wurde, dass dies die Idee dessen, was als «normal» angesehen werden könnte, verdrängte – zumal die Moderator*innen nicht die Absicht gehabt hätten, die Ränder der Gruppe dafür auszunutzen, damit der Mainstream, also die «Normaleren», daran lernen könnten. In anderen Anti-Unterdrückungstrainings sei dies häufig zu erleben. Für Jana Schroeder trug zum Gelingen der Workshops wesentlich bei, dass die Trainer*innen nicht dazu neigten, Fehler zu verteidigen, sondern Fragen zu stellen und dann weiterzumachen. Diese Offenheit habe ihr nicht nur geholfen, sich selbst zu öffnen, sondern offener für das zu sein, was jede und jeder zu bieten hatte, selbst diejenigen, vor denen sie sich sonst verschlossen hätte. So habe sie erkennen können, dass nicht immer dieselben Leute den gleichen Platz in Bezug auf das, was als «normal» gilt, einnehmen. Sie hatte, ebenfalls im Gegensatz zu anderen Erfahrungen, nicht den Eindruck, sie nehme mit ihrer Anwesenheit der Gruppe Energie weg oder störe ihren Fokus, sondern hilfreich werden zu können:

«Dieser Rahmen ermöglichte es mir, ehrlicher auf mein eigenes Privileg zu schauen und mein Bewusstsein dafür zu schärfen, wie andere sich an den Rand gedrängt fühlten und wann ich eine Position im Mainstream einnahm. Dies wiederum bot mir die Möglichkeit, Schritte zu unternehmen, um eine Verbündete für andere zu sein, die sich möglicherweise an den Rand gedrängt fühlten.»

Diese politische Korrektheit in der CUPW wirkte in den geführten Gesprächen oder in ihren Texten nie aufgesetzt, sondern immer kraftvoll, positiv und aus tiefer Überzeugung. Offensichtlich hat die CUPW eine Kultur geschaffen, in der der gemeinsame Kampf nicht zum Beiseiteschieben anderer Herrschaftsverhältnisse führt, sondern zu einem gestärkten Wir-Gefühl bei gleichzeitig starkem Bewusstsein für unterschiedliche Privilegierungen.

Auf dieser Grundlage verwundert es nicht, dass sich die organisierten Postbeschäftigten 2018 dagegen wehrten, eine Zeitung namens *Your Ward News* auszutragen, die rassistische, sexistische und antisemitische Inhalte verbreitete. Die Leitung von Canada Post dagegen sah mit diesen Inhalten «keinerlei Gefahren verbunden», verbuchte sie unter freie Meinungsäußerung, weshalb sie die Weigerung, die Zeitung zuzustellen, als unangelegentlich behandelte. Die CUPW schaltete sich ein und half, die Gruppe «Stamp Out Hate» zu gründen. Nach einem sehr eindeutigen Gerichtsurteil, das bestätigte, die Zeitung habe jüdische Menschen sowie Frauen immer wieder entmenschlicht dargestellt, schaltete sich auch die Bundesministerin für Öffentliche Dienste ein und untersagte Canada Post die Zustellung dieser Zeitung als Wurfsendung.

4.3 Care

Problematiken, die sich durch die Care-Krise ergeben – die unzureichenden Bedingungen in der Pflege und bei der Betreuung von Kindern, Kranken, Senior*innen oder Menschen mit Behinderungen – stellen einen großen und in vielen Facetten berücksichtigten Aspekt der Tätigkeit der CUPW dar. Dass dieses Thema zum Gegenstand von Tarifstreitigkeiten wird, ist jedoch selbst in Kanada heute noch eine Ausnahme. Dabei kann sich schon die einfache Kinderbetreuung als große finanzielle Belastung erweisen. Die diesbezüglichen Kosten-

⁸ Daniel Hunter, ein bekannter Trainer und Organizer of Color, berichtet in einem Gespräch mit Lakey ebenfalls von der Erfahrung, wie eine bereits erreichte Bewusstseinsveränderung bei einem Menschen durch Beschämungen aufgrund einer immer noch nicht hundertprozentig politisch korrekten Position wieder zunichte gemacht wurde.

unterschiede zwischen unterschiedlichen Städten und Bundesstaaten in Kanada sind enorm. In Toronto, der Stadt mit den höchsten Gebühren für *child care*, ist es für ein Paar mit zwei Kindern unter fünf Jahren normal, rund 1.600 Euro monatlich für die Kinderbetreuung auszugeben. Das entspricht knapp der Hälfte (48 Prozent) des mittleren Familieneinkommens nach Steuern in dieser Stadt. Nicht zuletzt deshalb werden in Kanada etwa drei Viertel aller Kleinkinder nicht in regulären Einrichtungen betreut.

Um ihre Ziele beim Thema Care zu erreichen, arbeitet die CUPW mit lokalen, regionalen und nationalen Interessengruppen zusammen. Unter anderem ist die CUPW eine der Partnerorganisationen der Child Care Advocacy Association of Canada (CCAAC). Diese tritt dafür ein, Kinderbetreuung als kollektive soziale Verantwortung anzuerkennen – und «nicht als Ware, die auf einem Markt angeboten und gekauft wird». Dafür brauche es nicht nur eine langfristig angelegte staatliche Finanzierung von erschwinglichen und zugleich hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen in ganz Kanada, sondern ein gut durchdachtes Kinderbetreuungssystem, das der Vielfalt der Bedürfnisse Rechnung trage, und keine Einheitslösung. Dazu gehöre auch anzuerkennen, dass indigene Communities Ressourcen für ihre eigenen Kinderbetreuungssysteme benötigten. Darüber hinaus gehe es um die Unterstützung des Familienlebens, einschließlich einer besseren Vereinbarkeit der Care-Aufgaben mit Arbeit und Studium.

Zudem hat die CUPW einen Child Care Fund eingerichtet, der den eigenen Mitgliedern dabei hilft, eine bezahlbare und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung zu finden, indem bis zu 45 Prozent der Kosten übernommen werden. Davon profitieren insbesondere Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen. Auch besteht eine Zusammenarbeit mit einzelnen lokalen Kinderbetreuungseinrichtungen, darunter solchen, die sich der Pflege indigener Kultur verpflichtet sehen. Doch betont die Gewerkschaft deutlich, dass ihre finanziellen Mittel bei Weitem nicht ausreichen, um den vielfältigen Bedürfnissen aller ihrer Mitglieder nach Kinderbetreuung nachzukommen. Hierfür brauche es eine staatliche Lösung.

5 BILDUNG ALS «DIRECT EDUCATION»

Die CUPW misst den eigenen Bildungsmaßnahmen für das Engagement der Gewerkschaftsmitglieder für den sozialen Wandel eine besondere Bedeutung zu. In ihren Bildungsgrundsätzen verweist die CUPW darauf, dass ihre Vorstellung von Bildung aus dem Kampf der Gewerkschaft kommt, dass sie auf ihm beruht und dass es um die Entwicklung des Vertrauens darauf gehe, dass die Welt verändert werden kann. Mit Bezug auf den bereits genannten US-amerikanischen Organizer George Lakey, mit dem die Gewerkschaft lange zusammengearbeitet hat, spricht sie von «Direct Education», in Anlehnung an das Konzept der direkten Aktion. In Lakeys Definition handelt es sich hier um «eine gruppenorientierte Pädagogik, die empowert» (Lakey 2018: 131).

Im Juli 1992 war die CUPW die zweite Gewerkschaft Nordamerikas, die einen arbeitgeberfinanzierten, aber arbeitnehmergeführten Bildungsfonds aushandelte. Mit anderen Worten: Canada Post willigte ein, drei Cents pro Arbeitsstunde an die CUPW für ihr Bildungsprogramm zu zahlen.

5.1 Union Education Program

Im Jahr darauf stimmten die Delegierten auf der Hauptversammlung einem Bildungsplan zu, der das vierwöchige Union Education Program (UEP) enthält. Dieses Programm sieht fünf Termine vor, bei denen um die 40 Teilnehmer*innen aus ganz Kanada in Port Elgin, Ontario, zusammenkommen (für ein Vorbereitungswochenende sowie viermal von Montag bis Freitag, über mehrere Monate verteilt). Themen, die im Rahmen des UEP behandelt werden, sind soziale Ungleichheit, die Auswirkungen von Freihandel, aber auch explizit der Kapitalismus. Die Teilnehmerin Barb Forster war davon überrascht:

«Für mich ist es das erste Mal, dass ich an einem Ort bin, an dem der Kapitalismus diskutiert wird. Ich stimme völlig mit der Art und Weise überein, was sie uns sagen, wie die Dinge laufen. Doch es hat meine Meinung nicht wirklich geändert. Vielmehr fügen sich nun Versatzstücke an Wissen, die ich bereits hatte, besser zusammen.»

Aber auch Rassismus, Sexismus, Homophobie und Heterosexismus oder die Selbstbestimmungsbestrebungen in Quebec werden ausführlich berücksichtigt. Die CUPW arbeitet dabei eng mit der Organisation «Training for Change», gegründet von George Lakey, zusammen.⁹ Bei ihm, der selbst homosexuell ist und Anfang der 1960er Jahre in der Bürgerrechtsbewegung aktiv war, spielten spätestens in den 1970er Jahren auch andere identitätspolitische Aspekte eine große Rolle. Drittens greift das UEP explizit Debatten und Probleme des Arbeitsalltags auf, einschließlich Mobbing-Prävention und Kinderbetreuung. Dass Themen wie Maßnahmen

⁹ Die Rosa-Luxemburg-Stiftung führte 2007 im Brandenburger Schloss Trebnitz zusammen mit Trainer*innen der CUPW und von «Training for Change» ein zehntägiges Multiplikatoren-Seminar durch zum Thema «Undoing Capitalism – Skills for Change».

gegen häusliche Gewalt in den Tarifverhandlungen eine Rolle spielen, hat auch hier seinen Ursprung. Wie bei anderen Funktionen innerhalb der Gewerkschaft auch sind es in der Regel die Postal Worker selbst, die diese Bildungsaufgaben übernehmen. Entweder lassen sie währenddessen ihre reguläre Arbeit ruhen oder sie üben sie parallel aus wie Allyson Mayo: «Ich finde, dass die Arbeit in der Post mich in Kontakt mit der täglichen Realität hält: dass ich arbeiten muss, um zu überleben. Die Geschichten meiner Mitarbeiter und ihre persönlichen Kämpfe zu hören, motiviert mich.»

Methodisch kommen neben Fact Sheets viele gruppenspezifische Methoden zum Einsatz, dabei explizit die von Paolo Freire begründete (und wesentlich von George Lakey in Nordamerika verbreitete) *educação popular* bzw. *popular education*. Allyson Mayo beschreibt, was dies für sie bedeutet: «Wenn ich an *popular education* denke, denke ich an drei P: nicht an die Public-private-Partnership, die Kapitalist*innen so sehr lieben, sondern an eine positive, produktive und partizipative Lernumgebung. Ein Umfeld, in dem die Erfahrung jeder Person einen Wert hat.» So beurteilte es auch die Teilnehmerin Barbara Forster während eines laufenden Kurses: «Die Moderator*innen haben eine sehr positive Art, die Ausbildung durchzuführen. Sie lassen kein Gefühl von Unzulänglichkeit aufkommen, wenn du etwas Falsches sagst.» Was die Bildungsmaßnahme bei ihr bewirkte, beschrieb die Teilnehmende Helen Fretwell wie folgt:

«Diese Ausbildung steht nicht in direktem Zusammenhang mit dem, was ich tue, aber sie ist sehr interessant. Statt nur hier anzukommen [sie zeigt auf die Ohren], erreicht es mich auch hier [sie zeigt auf ihren Körper und ihr Herz]: eine andere Denkweise, eine andere Perspektive. Ich gehe in das Einkaufszentrum – und es ist anders.»

5.2 Organizing

George Lakey betont in seinem 2018 erschienenen Buch «How We Win», er habe in seinen 60 Jahren Aktivismus keinen einzigen einmaligen Protest erlebt, der zum Erfolg geführt habe. Um die Art von Macht aufzubauen, die Veränderungen bewirke, brauche es mutige, gewaltfreie, eskalierende Kampagnen direkter Aktion. Dafür komme es nicht auf die Zahlen der Teilnehmenden an – im Gegenteil, hier sei schnell die Gefahr einer Wachstumslogik gegeben, die nach hinten losgehe nach einiger Zeit. Doch wenn die Logik von Aktionen radikal sei und gleichzeitig für viele offensichtlich Sinn mache, könne daraus eine Bewegung erwachsen. Denn damit werde nicht nur Ärger über die gegebene Situation ausgedrückt, sondern auch eine Richtung vorgegeben. Ein defensiver Kampf führe nicht zum Sieg.

Entsprechend würden unbestimmte Kampagnen ebenfalls verpuffen. Vielmehr gelte es, jeweils ein erreichbares Ziel zu finden, das eine Hebelwirkung entfalten könne. Dafür bräuchten Kampagnen ein konkretes Gegenüber, das in der Lage sei, Ja zu der Forderung zu sagen – dazu gehört für ihn auch, sich nicht an mittlere Ebenen zu wenden, sondern *straight to the top*. Doch Lobbying sei ebenfalls zu vermeiden – Verantwortungsträger*innen müssten sich so in die Ecke gedrängt fühlen, dass sie selbst auf die Aktivist*innen zgingen, sonst sei gar nichts zu erreichen. Selbst eine Zusammenarbeit, wenn schon Druck da, aber noch nicht stark genug sei, führe nur dazu, dass das Gegenüber letztlich sich nicht weiter traue, die Bewegung zu unterstützen, als Seinesgleichen es ihm erlaubten.

Eine der vorrangigen Aufgaben für Aktivist*innen bestehe darin, einen Zug zu bilden, auf den andere aufspringen können. Dafür sei das Einhalten von kollektiv getroffenen Verabredungen grundlegend. Wenn dann eine Kampagne andere Kampagnen inspiriere, werde die Summe zu einer transformativen Bewegung. Eine Vereinigung mehrerer Kampagnen ermögliche sogar eine sich selbst ermächtigende Ersetzung nicht wirklich funktionierender und/oder ungerechter Institutionen. Dabei zeichneten sich erfolgreiche Bewegungen oftmals durch eine innere Gegenkultur aus, die die gewünschte Gesellschaft bereits vorwegnehme. Menschen würden wissen wollen, wohin es geht. Entsprechend der Hegemonietheorie von Antonio Gramsci ist es für Lakey wesentlich, Menschen zu ermutigen, an ihren jeweiligen Orten zusammenzuwirken: in der Nachbarschaft, am Arbeitsplatz oder in Sportvereinen. Mike Skinner, der ebenfalls für die CUPW als Bildungsreferent tätig ist, beschreibt diesen Ansatz folgendermaßen:

«Ein Ziel ist zu zeigen, dass wir als Beschäftigte, wenn wir nichts dagegen tun, mitschuldig sind an der Aufrechterhaltung der bestehenden sozialen Strukturen: von der Mikroebene bis zum globalen System. Es sind die Wirtschaftseliten, die wesentlich für die Strukturen der internationalen politischen Ökonomie verantwortlich sind, aber diese Strukturen werden durch die Zusammenarbeit, Zustimmung und Duldung von Arbeiter*innen aufrechterhalten.»

Für ein solches Aufgreifen alltäglicher Probleme seien über die Zeit hinweg von Teilnehmenden proaktive Strategien entwickelt worden, die auf zwei Fragen beruhen: Was möchtest du und was bist du bereit zu tun, um es zu bekommen? Bei einem solchen Versuch der Organisierung am Arbeitsplatz entstünden gegenseitiges Vertrauen und kollektive Unterstützung. Dave Bleakney reflektiert im Zusammenhang mit einer Aktion beim G8-Gipfel 2002 in Kanada über die Rolle des Organizing im Sinne einer *popular education* für diese Art von Engagement. Unter Verwendung der für Bildung zur Verfügung stehenden Gelder war ein Training angeboten

worden, zu dem aus ganz Kanada *locals* Mitglieder schicken konnten. Niemand von diesen hatte jemals an einer ähnlichen Aktion teilgenommen.

«Eine wirklich interessante Dynamik entstand: Anfang der Woche, als wir uns auf diesen Protest vorbereiteten, sah es so aus, als würde eine physische Konfrontation in Kananaskis stattfinden. Die meisten Leute wollten also nur nach Calgary gehen, wo friedliche Demonstrationen erwartet wurden. Und die, die nach Kananaskis wollten, waren Machos. Unter der Woche änderte sich das. Eine Frau, die am Anfang nicht gehen wollte, sagte: «Ich habe meine Würde gefunden und sie können mir nichts mehr anhaben.»»

Dazu trug sicherlich auch die fantasievolle Aktionsform bei: Auf der Protestkundgebung in Kananaskis gingen die Postal Worker mit Papier und Stiften durch die Menge und fragten nach Botschaften an die acht Staatenlenker. Schließlich hatten sie Hunderte von Briefen, und damit machten sie sich auf den Weg zu den G8 – umgeben von Absperrungen, Hubschraubern und Maschinengewehren.

«Als sie uns an der ersten Kontrollstelle stoppten, sagten wir, wir seien Postbot*innen und wir hätten Post auszuliefern. Sie wussten wirklich nicht, was sie tun sollten, denn nach kanadischem Recht ist es eine Straftat, die Auslieferung der Post zu verzögern. Am ersten Kontrollpunkt ließen sie uns also durch. Und dann haben wir es bis zum nächsten Kontrollpunkt geschafft. Dann zum nächsten. Und schließlich kamen wir auf diese Weise bis zum vierten Kontrollpunkt. Niemand sonst erreichte auch nur den allerersten. Wir haben den Highway faktisch abgesperrt. Nach vielen, vielen Stunden der Verhandlungen und einer Verhaftung schickten sie zum Premierminister, damit er die Post holen kommt. Er musste auf die Straße und damit vor die Medien treten. Es war sehr machtvoll, weil es Menschen aus kleinen Städten waren, die so etwas nie getan hatten.»

Ähnlich wie Lakey, der betont, die Übernahme von und klare Aufteilung in Rollen erleichtere die Teilnahme an Aktionen, sieht auch Bleakney darin ein entscheidendes Element für das Gelingen von Aktionen, da sie eine bedürfnisorientierte Vorbereitung darstellten.

«Wir hatten verschiedene Rollen. So musste niemand etwas tun, was er oder sie nicht tun wollte. Es galt auch nicht als Schande, nicht verhaftet werden zu wollen. Wir hatten einige, die dazu bereit waren, und andere, die das nicht wollten. Also haben wir verschiedene Räume für beide geschaffen. Einige trugen die Post, andere beobachteten und notierten nur, wieder andere massierten, brachten Wasser oder kümmerten sich um die emotionale Unterstützung.»

Dave Bleakney bedient sich hier der nach George Lakey ältesten Bildungsmethode der Menschen: dem Geschichtenerzählen. Als Werkzeug für die Befreiung sei diese noch wichtiger geworden, so Lakey. Schon Paulo Freire hat in seinem Ansatz der *popular education* darauf bestanden, dass jede und jeder im Raum eine Geschichte habe und dass das Teilen dieser Geschichte Teil des Lernprozesses sei.

6 DER KAMPF WIRD BREITER

«Der Kampf geht weiter», so endet die CUPW-Broschüre über den erfolgreichen Kampf der Gewerkschaft für die Rechte der ehemals prekären Postzusteller*innen. Dieser Satz würde auch als Schluss dieser Publikation passen: Wir wissen noch nicht, wie der durch eine «Back-to-work Order» Ende 2018 unterbrochene Streik ausgehen wird, was die daran anschließenden Solidaritätsaktionen bringen werden und wie sich der von den Postal Worker unterstützte Widerstand der kanadischen First Nations entwickeln wird.

So ganz anders ist die Situation Anfang 2020 in Deutschland nicht: Zahllose Klimainitiativen fordern wirkliche Veränderung. Klimaräte starten Kampagnen, um mittels direkter Aktionen Maßnahmen gegen den Klimawandel und für eine gerechtere Gesellschaft durchzusetzen, die mit denen aus der Kampagne «Delivering Community Power» im Einklang stehen. Solidarische Städte und Commons sind an Bedeutung gewinnende Konzepte, die solche Ideen weiterentwickeln. Darin liegt das Versprechen, den auch in der CUPW-Geschichte unterschätzten Folgen der Automatisierung (inklusive der damit zu erwartenden Erwerbslosigkeit, einhergehend mit weiterer Schwächung von Gewerkschaften) eine gelebte positive Vision entgegenzustellen durch solidarische und ökologisch nachhaltige Strukturen, in denen Digitalisierung zu einer hilfreichen Komponente werden kann. Doch während die CUPW sich im Vorwort ihrer politischen Grundsätze dem Ziel sozialökonomischer Transformation explizit verschreibt, spielen hiesige Gewerkschaften in all dem angesichts ihrer Größe eine nur sehr kleine oder häufig auch widersprüchliche Rolle. Die Frage ist: Wie lange noch?

LITERATUR

- Brand, Ulrich (2019): Die Wachstumsfalle. Die Gewerkschaften und der Klimawandel, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 7/2019, S. 79–88.
- Canadian Union of Postal Workers (2016 ff.): Delivering Community Power, Ottawa.
- Canadian Union of Postal Workers (2016): National Constitution. Revised 2015, Ottawa.
- Canadian Union of Postal Workers (2019): Confronting Precarious Work: The Struggle of Canadian Rural and Suburban Mail Carriers, Vortrag auf der IV. Global Labour University Conference in Berlin, 27. bis 29. März 2019.
- Davidson, Joe/Deverell, John (1978): Joe Davidson, Toronto.
- Flemming, Jana/Reuter, Norbert (2016): Gewerkschaften. Wer kann es sich leisten zu verzichten?, in: De-growth in Bewegungen. 32 alternative Wege zur sozial-ökologischen Transformation, München, S. 188–199.
- Gray-Donald, David (2016): Postal Workers launch ambitious proposal that could redefine Canada’s Economy, unter: <https://rabble.ca/news/2016/03/postal-workers-launch-ambitious-proposal-could-redefine-canadas-economy>.
- Habermann, Friederike (2014): Geschichte wird gemacht. Etappen des globalen Widerstands, Hamburg.
- Lakey, George (2018): How We Win. A Guide to Nonviolent Direct Action Campaigning, New York/London.
- Lewis, Avi/McKenna, Katie/ Sicora, Rajiv (2018): Systemchange on a Deadline. Organizing Lessons from Canada’s Leap Manifesto, hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin.
- Parrot, Jean-Claude (2005): My Union, My Life. Jean-Claude Parrot and the Canadian Union of Postal Workers, Halifax.
- White, Julie (1990): Mail & Female. Women and the Canadian Union of Postal Workers, Toronto, unter: www.yintahaccess.com/.

Weitere Quellen

- CUPW: www.cupw-sttp.org bzw. www.cupw.ca sowie zahlreiche Unterseiten
- Communiqués u.a. vom 29.11.2018: Community Picket Lines, 17.5.2019: Historic Election, 2.11.2019: Rally to Support Postal Workers, 29.1./25.2.2020: Gig-Workers
- Statements u.a. vom 4.5.2017: Defense of International Unionism, 12.12.2019: Letter to international allies; 20.2.2020: Wet’suwet’en
- Pressemitteilungen u.a. vom 16.1.2019: This is Far from Over, 31.1.2019: Cleaners, 3.5.2019: Antimuslim Racism & Antisemitism
- Bulletins u.a. 448: Diwali, 476: Halifax Six, 483: Tamil Heritage, 490: Hate Speech, 494: Venezuela, 496: RSMC, 509: Cuba, 511: Fridays for Future, 525: SITUAM
- Ausgaben der Newsletter «The Rose» und «Union Perspective»
- Training for Change: www.trainingforchange.org, www.trainingforchange.org/training_tools/lessons-from-the-borders-empowering-participants-with-disabilities-and-transgender-participants (von Nico Amador und Jana Schroeder)
- Wet’suwet’en: www.wetsuweten.com

Interviews mit folgenden CUPW-Mitgliedern (Positionsangaben z. Zt. des Interviews):

Nancy Beauchamp (RSMC chief negotiator)
Dave Bleakney (2nd Vice-President)
George Floresco (3rd Vice-President & RSMC chief negotiator)
Barbara Forster (Postal Worker)
Helen Fretwell (Postal Worker)
Cathy Kennedy (RSMC negotiation committee)
Don Kieley (Postal Worker)
Allyson Mayo (UEP-Trainer)
Leah Elizabeth Rowlinson (National Organizer)
Wilma Santos (RSMC)
Ailleen Runstedler (Postal Worker)
Mike Skinner (UEP-Trainer)