

# »DIRECT UNIONISM«

STRATEGIE FÜR ERFOLGREICHE BASISGEWERKSCHAFTEN  
AUF DER HÖHE DER ZEIT



Ein Angriff auf Eine(n) ist ein Angriff auf Alle.  
Weltweit. Seit 1905.

»Direct Unionism« –  
Ein Diskussionspapier

Strategie für erfolgreiche Basisgewerkschaften  
auf der Höhe der Zeit



Allgemeine Ortsgruppe der IWW,  
Frankfurt am Main

Veröffentlicht unter der Creative Commons Lizenz: Namensnennung – Nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen (CC BY-NC-SA), Version 3.0. Die Lizenz kann unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/> eingesehen werden.

Herausgeberin: Allgemeine Ortsgruppe (General Membership Branch) der Industrial Workers of the World (IWW) Frankfurt am Main

AutorInnen: Mark Richter (Frankfurt am Main), Zoé Auton (Leipzig), Levke Asyr (Leipzig)

1. Auflage 2015

Kopien können beim Literaturversand der IWW im deutschsprachigen Raum bestellt werden: [versand@wobblies.de](mailto:versand@wobblies.de)

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur deutschen Ausgabe	1
A. Direct Unionism – Ein Diskussionspapier	3
A.1. Organizing nach Art des »Direct Unionism«	6
A.1.1. Wie würde eine »Direct Unionism«-Kampagne aussehen?	6
A.1.2. Was für Techniken werden in einer »Direct Unionism«-Kampagne angewandt?	7
A.1.2.1. Moralischer Druck	9
A.1.2.2. Finde den verwundbaren Punkt	10
A.1.2.3. „Marsch zum Boss“	11
A.1.2.4. „Die ganze Klasse erreichen“	11
A.1.2.5. Öffentlich über den Lohn reden	12
A.1.2.6. Streikposten	12
A.1.3. Versuchen wir, eine „Gewerkschaft“ aufzubauen?	13
A.1.4. Die Notwendigkeit von Organisation	17
A.1.5. Was ist die industrielle Strategie?	20
A.1.6. Nicht-vertragliches Organizing in der IWW	24
A.1.7. Nicht-vertragliches Organizing außerhalb der IWW	26
A.1.7.1. McDonald’s-ArbeiterInnen-Widerstand (Schottland)	26
A.1.7.2. Puerto-Real-Werften (Spanien)	27
A.2. Was sind potenzielle Probleme, die der IWW während einer nicht-vertraglichen Kampagne begegnen können?	28
A.2.1. Wird die »Direct Unionism«-Strategie zu kurzfristigen Erfolgen führen? So schnell wie in Vertragskampagnen? Wie sieht es mit mittelfristigen Zielen aus?	29
A.2.2. Was, wenn ArbeiterInnen einen Vertrag wollen?	30
A.2.2.1. So, was ist zu tun?	31
A.2.3. Was passiert, wenn wir gewinnen? Was, wenn wir verlieren?	33
A.2.4. Wie würde sich eine »Direct Unionism«-Kampagne zum Arbeitsrecht verhalten?	36

A.3. Warum ohne Vertrag organisieren? . . . . .	36
A.3.1. Was sind die Fallstricke von Verträgen? . . . . .	37
A.3.1.1. Grundsätzliche Probleme von Verträgen . . . . .	37
A.3.1.2. IWW-spezifische Fehler des Vertragsmodells . . . . .	43
A.3.1.3. „Der letzte Ort von Appellen ist (immer) der Streik- posten“ . . . . .	45
A.3.1.4. Die industrielle Strategie . . . . .	49
B. Hintergrundinformationen/weiterführende Hinweise	51
C. Wer sind die Industrial Workers of the World?	55
D. Kontaktmöglichkeiten	57

## Vorwort zur deutschen Ausgabe

Wenn wir uns die Geschichte des Kapitalismus anschauen, dann bleibt doch eines immer gleich: die Ausbeutung. Das Maß an Kämpfen um die Bedingungen dieser Ausbeutung unterliegt bestimmten Zyklen. Im Moment ist es in Deutschland, Österreich und der Schweiz relativ ruhig. Doch diese Zyklen kommen und gehen, verschieben sich mal an andere Orte auf der Welt und haben unterschiedliche Auswirkungen in verschiedenen Arbeitsfeldern. Wenn wir also die Arbeitsbedingungen dort untersuchen, wo wir leben, dann lohnt es sich, auch in andere Länder und Teile der Erde zu schauen. Denn unsere Arbeits- und Lebensbedingungen hängen mit denen der KollegInnen immer zusammen. Heute mehr denn je. Entscheidend ist für uns jedoch: Gut geht es der Mehrheit der Weltbevölkerung immer noch nicht. Die meisten sind wie wir: ArbeiterInnen. Zu keiner Zeit auf der Welt waren mehr Menschen abhängig von Lohnarbeit als heute. Um das in der Vergangenheit zu verändern, haben schon KollegInnen vor uns nach Möglichkeiten gesucht und mehr-, oder weniger welche gefunden. Manchmal werden aber alte Ideen auch wieder aktuell und wieder brauchbar für die Gegenwart. Oder wir können alte und neue Ideen kombinieren. Wie viele engagierte KollegInnen suchen auch wir in der IWW nach Inspiration und neuen Quellen für strategische Debatten und Praxis. Das Schöne an einer weltweiten Organisation wie der IWW ist, dass wir auch nah an der Debatte gewerkschaftlicher Organisation in anderen Ländern sind. Eine der möglichen Quellen von Inspiration ist der vorliegende Text. Grund genug also, um über die eigenen Ländergrenzen hinaus zu schauen.

Nun ist es so, dass die USA noch immer die führende Weltmacht der letzten 100 Jahre waren bzw. sind. Das ist für uns deshalb interessant, weil sich sowohl große US-amerikanische Unternehmen hier im deutschsprachigen Raum ausbreiten, als auch vieles aus der US-amerikanischen Managementliteratur und ihren Strategien hierher importiert wird. Wenn man so will, kann man in den USA mit ca. zehnjährigem Vorsprung sehen, was uns blühen könnte, wenn wir uns nicht auf die Angriffe der Klasse der UnternehmerInnen vorbereiten und am Ende erfolgreich sind.

Was in gewisser Weise für die KollegInnen in Nordamerika leider ein Problem für ihre Lebensumstände darstellt, kann auf der Seite der ArbeiterInnenbewegung vielleicht für uns hier vor Ort ein Vorteil sein. Denn wenn die KollegInnen heute sowohl mit bestimmten neuen Strategien oder der Anwendung alter Methoden auf die heutige Zeit glänzen, dann können wir eine Menge davon lernen. Es ist nicht so, als wenn

„wir“ hier im deutschsprachigen Raum nichts dazu sagen könnten. Wenn wir erst einmal wissen, was denn „bei denen“ so diskutiert wird, können wir uns entscheiden, was wir gebrauchen können und was nicht. Oder wir können uns gegebenenfalls Dinge anschauen und/oder diese mit anderen Ideen verbinden. Denn vor einem haben ChefInnen (und auch Regierungen) auf der ganzen Welt Angst: dass ArbeiterInnen miteinander reden, sich verständigen und ihre Macht praktisch nutzen. Auch uns ist klar: Wissen ist Macht. Geben wir diese Macht denjenigen, die diese Welt tagtäglich am Laufen halten. Uns ArbeiterInnen!

Wir freuen uns, hier ein wirklich spannendes Dokument von KollegInnen der IWW aus Kanada präsentieren zu können. Wie sie auch in ihrer Einleitung schreiben, ist vieles nicht fertig diskutiert, noch ist die endgültige Antwort auf alle Fragen gefunden. Vielmehr geht es darum, eine neue strategische Debatte unter kämpferischen GewerkschafterInnen an der Basis (oder solche, die das noch werden wollen) zu führen, um gemeinsam endlich wieder in die Offensive zu kommen.

Wichtig ist uns noch zu sagen: Die IWW hat den Anspruch, verschiedene Strategien und Modelle produktiv miteinander zu diskutieren und auch mehrere Positionen zuzulassen. Was ihr also auf den nächsten Seiten finden werdet, ist also nicht die Position aller Mitglieder der IWW. Sehr wohl ist sie aber die Position einer Reihe erfahrener KollegInnen. Vielmehr als eine theoretische Debatte, ist sie also eine Position von KollegInnen, die nicht nur eine kämpferische Gewerkschaft wollen, sondern schon an dem Aufbau davon beteiligt sind. Schauen wir doch mal, ob euch etwas davon gefällt. Wenn ja, ist das super. Wenn nicht, lasst es uns auch wissen.

Noch etwas Kleines zum Schluss: Wir bitten euch, die zahlreichen Anmerkungen in den Fußnoten zu beachten, ihr findet in ihnen eine Menge Erklärungen, die für das Verständnis des Textes wichtig sind. Auch wenn das den Lesefluss immer mal wieder kurz unterbricht.

Mark Richter, Zoé Auton und Levke Asyr, im August 2015

## A. Direct Unionism – Ein Diskussionspapier<sup>1</sup>

*HerausgeberInnenkollektiv »Recomposition – Notes for a New Workerism« der IWW in Edmonton/Kanada*

Dieses Papier, »Direct Unionism«, entstand aus vielen Quellen: mehrere Menschen schrieben daran mit. Wir sind alle Mitglieder der Industrial Workers of the World (IWW)<sup>2</sup>. Einige von uns haben später die Homepage »Recomposition«<sup>3</sup> gestartet. Wir, die Redaktionsgruppe von »Recomposition« und unsere FreundInnen von »Thoughtcrime Ink«<sup>4</sup> publizieren diesen Text, weil wir denken, dass Menschen ihn lesen und diskutieren sollten. Wir denken außerdem, dass allen Interessierten dieser Diskussion auch die Webseite <http://recomposition.info/> gefallen könnte.

Das Papier wurde niemals fertig gestellt. Die frühen Teile sind fertig, aber weiter hinten wird es gröber und ungenauer und zum Schluss liest es sich eher wie Notizen. Die AutorInnen dieser Diskussion teilten drei grundsätzliche Dinge:

1. Einige Erfahrungen lokaler Arbeitskämpfe an verschiedenen Orten.
2. Engagement in der IWW über unsere unmittelbaren Orte hinaus und einige Ideen, die vor allem durch das Lesen entstanden.
3. Unsere Erfahrungen waren und sind mächtig. Die Erinnerungen der vergangenen Arbeitskämpfe werden wir für immer in unseren Herzen tragen.

Die IWW liegt uns sehr am Herzen, wir arbeiten hart daran, sie aufzubauen, und wir wissen: Sie ist noch nicht das, was sie sein könnte. Die Ideen, die wir gesammelt haben, sind uns ebenfalls sehr wichtig – wir wüssten gar nicht, wo wir ohne sie wären.

<sup>1</sup> Originaltitel: „Direct Unionism – A Discussion Paper“. »Unionismus« meint letztlich »Gewerkschaftertum« oder »Gewerkschaftskonzept«. Uns fiel keine gute Übersetzung ein, deshalb ließen wir es einfach im Original stehen. (Anm. d. Ü.)

<sup>2</sup> Eine weitere Bezeichnung für Mitglieder der IWW ist: „Wobblies“, die Herkunft ist unbekannt. (Anm. d. Ü.)

<sup>3</sup> <http://recomposition.info/> ist ein Blog auf dem verschiedene Kampagnen und Arbeitsplatzberichte ausgewertet und diskutiert werden. Die Berichte sind häufig sehr praxisnah und von engagierten KollegInnen selbst geschrieben. (Anm. d. Ü.)

<sup>4</sup> <https://thoughtcrimeink.com/> ist ein Basisprojekt von AktivistInnen, das linken Projekten hilft und unter anderem Merchandise und Broschüren vertreibt. (Anm. d. Ü.)



Bisher wurde allerdings vieles aus unserer Arbeit nicht geklärt und das ist manchmal irreführend. Alles was wir bisher in der Praxis gemacht haben, folgte weniger einem roten Faden, als dem, was wir aus der Theorie kannten. Alles scheint sich wenig geradlinig in die Richtung zu entwickeln, die wir gerne hätten.

Keine der folgenden Ideen passten ganz einfach zueinander. Wir haben nämlich noch nicht viel miteinander ernsthaft ausgewertet. Es machte also viel Arbeit, es sinnvoll zu ordnen. Dieses Papier ist ein Versuch, um alle diese Sachen besser und passender zu machen. Wir haben nicht alle Puzzleteile zusammensetzen können. Aber vieles ist uns klarer als vorher. Wir hoffen, dieses Papier kann anderen helfen, ähnliche Teile zusammensetzen, und wir freuen uns darauf, von anderen in der Diskussion zu lernen, die auf dieses Papier antworten.

### **Prozess**

Dieses Diskussionspapier lag nun eine Weile herum. Über eine Periode von anderthalb Jahren oder so lasen viele von uns die Entwürfe, machten Änderungsvorschläge und diskutierten viele Ideen, die aufkamen. Es war eine unglaublich produktive Diskussion, die die Gedanken vieler veränderte und uns half, neue Ideen zu entwickeln.

Während viele Menschen daran beteiligt waren, schrieb das meiste eine Person auf. Fellow Worker T. nahm sich der Herausforderung an und nahm sich Zeit, um klare Worte für unsere Vision von gewerkschaftlicher Organisierung zu finden. Viele von uns glauben an diese Vision, sie ist aber noch schwammig. T. versuchte, diese Vision ein wenig klarer zu machen. Die Ergebnisse haben eine Menge an Vorteilen für alle, die daran beteiligt waren, gebracht. Der Prozess, der uns zu diesem Ergebnis brachte, war sehr wertvoll und klärend.

Wir verbreiten dieses Puzzleteil, um hoffentlich eine weiterführende Diskussion zu entfachen. Wir hoffen, Menschen reden darüber und schreiben weitere Antworten darauf. Das liegt nicht daran, dass wir im Mittelpunkt stehen wollen. Es liegt daran, dass wir so viel aus dieser Diskussion gezogen haben, und wir denken, dass andere ebenfalls von solchen Gesprächen profitieren werden. Wir würden uns vor allem freuen, wenn weitere Reaktionen darauf entstehen. Zu schreiben ist schwierig, aber die Herausforderung lohnt sich. Mehr Menschen sollten es tun.

Das ist ein weiterer Grund, warum wir das Diskussionspapier veröffentlichen. Weil wir denken, dass es generell mehr intensive Diskussionen durch dauerhafte Reflexion und Argumente geben sollte. Mehr noch durch Schreiben von Broschüren oder Briefen als das Schreiben von Emails und Beiträgen in Internetforen. Die frühe IWW hatte verschiedene Publikationen, die regelmäßig längere Artikel, manchmal auch über mehrere Ausgaben verteilt, oder verschiedene Themenschwerpunkte enthielten. Das half der Organisation zu denken. Also, als Zusatz zu dem Geschriebenen bieten wir dieses Papier als ein Beispiel dafür an, von Sachen, die wir in Zukunft gerne mehr

hätten.

## Ergebnis

Genug nun über den Prozess, lasst uns über das Ergebnis selbst reden. »Direct Unionism« versucht ein klares Signal und eine geradlinige Vision für den Aufbau von Gewerkschaften am Arbeitsplatz zu bieten, in der ArbeiterInnen sich damit auch selbst als Gewerkschaft begreifen. Es gibt auch andere Begriffe dafür. »Solidarischer Unionismus« ist einer von ihnen, den wir in der IWW häufig benutzen. Menschen sollten das Buch von Staughton Lynd »Solidarity Unionism«<sup>5</sup>, und das mit seinem Co-Autoren geschriebene Buch »Labor Law for the Rank and Filer«<sup>6</sup>; die Broschüre »A Union of our own terms« und die Kolumnen »Minority Report«<sup>7</sup> von Alexis Buss sowie die »Workers Power« Kolumne, die regelmäßig im »Industrial Worker«<sup>8</sup> erscheint und online nachzulesen ist: <http://forworkerspower.blogspot.com/>, lesen.

Diese erwähnten Bücher/Broschüren und einige andere haben versucht, einige dieser Grundkonzepte und Prinzipien für diese Vision von Gewerkschaften zu entwerfen. »Direct Unionism« tut das auch. »Direct Unionism« versucht allerdings, noch weiter zu gehen und eine praktischere und vorstellbarere Vision zu entwickeln. Solche Diskussionen über diese Vision von Gewerkschaften verbleiben häufig auf der Ebene der Prinzipienreiterei. Oder als reine Ablehnung: „Nicht auf Verträgen basierender“ Unionismus<sup>9</sup> zum Beispiel, der sich vor allem darüber definiert, was er nicht sein soll und was wir vermeiden wollen. Das ist allerdings auch keine positive Vision.

Ein Teil des Problems, auf der Ebene von Prinzipien zu bleiben, ist: Prinzipien sind schwer vorstellbar. Prinzipien bedeuten eine Menge. Wir brauchen allerdings auch Geschichten. Wir müssen es schaffen, in einer besonderen Art und mit konkreten Details beschreiben zu können, was wir, bezogen auf unsere Prinzipien, machen. Wir müssen es schaffen, detaillierte Szenarien zu entwerfen, die man auch darstellen kann – für Aktionen, Formen uns zu organisieren und über all das, wie wir unsere Zeit sinnvoll einsetzen wollen. Das ist wichtig für die tägliche Organisation: Woche für Woche, Monat für Monat. Wir brauchen Modelle und Pläne. Es gibt weitaus mehr,

<sup>5</sup> Staughton Lynd (2015). *Solidarity Unionism: Rebuilding the Labor Movement from Below*. PM Press. (Anm. d. Ü.)

<sup>6</sup> Deutsch: „Arbeitsrecht für BasisaktivistInnen“. Genaue Literaturangabe: Staughton Lynd und Daniel Gross (2011). *Labor Law for the Rank & Filer*. 2. Aufl. Oakland, CA: PM Press. (Anm. d. Ü.)

<sup>7</sup> *Minority Report Teil 1*: <http://www.iww.org/about/solidarityunionism/explained/minority1> – *Minority Report Teil 2*: <http://www.iww.org/about/solidarityunionism/explained/minority2> (Anm. d. Ü.)

<sup>8</sup> Der »Industrial Worker« ist die Zeitung der IWW und ist auch online abrufbar: <https://de.scribd.com/IndustrialWorker> (Anm. d. Ü.).

<sup>9</sup> Im deutschsprachigen Raum lässt sich „Vertrag“ sowohl mit Tarifvertrag, als auch Betriebsvereinbarung übersetzen. Da den ÜbersetzerInnen nicht bekannt ist, ob solche Unterschiede in den USA/Kanada bekannt sind, wäre zu diskutieren, wie damit im deutschsprachigen Raum umzugehen ist. (Anm. d. Ü.)

das noch zu sagen wäre – wie wir schon erwähnten – wir würden uns sehr freuen, wenn es mehr solcher Texte als Reaktion geben würde. Dies ist der Start dieser Diskussion viel mehr noch als das letzte Wort. Aber wir denken, es lohnt, sich daran zu beteiligen.

Wir freuen uns auf weitere Diskussionen. Du kannst uns kontaktieren über [directunionist@gmail.com](mailto:directunionist@gmail.com) oder [frankfurt@wobblies.de](mailto:frankfurt@wobblies.de) für den deutschsprachigen Raum.

Für die Revolution,  
Eure  
Direct Unionists

## **A.1. Organizing nach Art des »Direct Unionism«**

Teil A.1 von »Direct Unionism« wird einen Weg aufzeigen, wie sich die IWW in die Richtung entwickelt, wie wir uns Organizing vorstellen. Damit, denken wir, können wir die Einschränkungen des Arbeitsrechts, der Bürokratie und der Sozialpartnerschaft<sup>10</sup> überwinden. Wie auch der Rest dieser Broschüre, ist der Text in einem Frage-und-Antwort-Stil geschrieben. Wir wollen damit Gedanken anregen, als auch verständlich schreiben. Um das umzusetzen, haben wir versucht, lange und langweilige Sätze, wissenschaftliche Sprache und Wörter, die neuen Mitgliedern unbekannt sein könnten, zu vermeiden.

### **A.1.1. Wie würde eine »Direct Unionism«-Kampagne aussehen?**

Kurz zusammengefasst schlagen wir vor, dass Mitglieder der IWW daran arbeiten sollten, Netzwerke von Militanten<sup>11</sup> in den Industrien<sup>12</sup> aufzubauen, in denen sie arbeiten, statt auf (Tarif-)Verträge, Gewerkschaftswahlen<sup>13</sup> oder rechtliche Auseinander-

<sup>10</sup> Im Englischen steht hier »Contractualism«, was eher darauf abzielt, keine Verträge abzuschließen. Uns erschien es sinnvoll, das im Deutschen auf Sozialpartnerschaft auszudehnen. Denn, auch wenn es im deutschsprachigen Raum Tarifverträge gibt, werden diese von ArbeitgeberInnen immer häufiger unterlaufen. Ohne Verträge zu arbeiten bedeutet natürlich nicht, ohne Abmachungen zu arbeiten, doch diese sind dann beispielsweise ohne gesetzliche Anti-Streik-Klauseln. Ob und wie sich das übertragen ließe, bleibt in der Diskussion zu klären. (Anm. d. Ü.)

<sup>11</sup> Militant heißt in diesem Falle: konsequent sein. Im deutschen Sprachraum wird das Wort zu häufig mit „gewalttätig“ übersetzt. (Anm. d. Ü.)

<sup>12</sup> Im Englischen hat »industry« zwei Bedeutungen: 1. Industrie wie bspw. Autoindustrie oder 2. Sektor, z. B. Lebensmittelsektor oder Gesundheitssektor. (Anm. d. Ü.)

<sup>13</sup> Auch hier gibt es mehrere Möglichkeiten zur Übersetzung. Im Originaltext geht es darum, dass eine Gewerkschaft, die anerkannt werden will, eine Wahl mit der nationalen Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) organisiert, sie gewinnen muss, um damit automatisch die ganze Belegschaft vertreten zu können. Abgesehen davon, dass diese Wahlen häufig verloren werden, ist mit der Anerkennung auch eine Menge an Einschränkungen verbunden. Zum Beispiel ein Streikverbot während eines laufenden Vertrages. Darauf zielen die AutorInnen ab. Es ließe sich für Deutschland, Öster-

setzungen zu zielen. Diese Militanten werden unter ihren KollegInnen dafür werben, direkte Aktionen durchzuführen, um spezielle Forderungen an ihrem Arbeitsplatz durchzusetzen. Das Ziel dieser Aktionen wird nicht die Anerkennung der Gewerkschaft von einer/m einzelnen Chef/in sein. Stattdessen ist das Ziel, Führungsqualitäten und Bewusstsein unter den anderen ArbeiterInnen aufzubauen. Wenn einmal eine solche „Kritische Masse“ an KollegInnen Erfahrungen mit direkten Aktionen gemacht und ein Verständnis davon hat, wird der Fokus auf groß angelegten industrieweiten Aktionen liegen. Diese haben zum Inhalt Themen wie Löhne und Bedingungen, die dann in bestimmten Regionen oder sogar ganzen Ländern Auswirkungen haben. Von dieser Machtbasis aus wird die IWW sich selbst als legitime ArbeiterInnenorganisation entwickeln.

#### **A.1.2. Was für Techniken werden in einer »Direct Unionism«-Kampagne angewandt?**

Wenn wir uns ohne Verträge organisieren – wie wir »DU«-OrganizerInnen das tun –, ist es von größter Wichtigkeit, dass

1. wir sehr strategisch und taktisch in unserem Organizing vorgehen und
2. wir uns selbst gegenüber ehrlich sind, wie viel Macht wir effektiv aufbauen können.

Wenn wir dies im Hinterkopf haben, dann gehen wir zum ersten Schritt einer jeden Kampagne: dem Arbeitsplatz-Organizing-Komitee. Wir werden hier nicht ins Detail gehen, wie man ein Komitee aufbaut. Wir möchten aber betonen, dass nach dem Aufbau eines Komitees OrganizerInnen sich darauf fokussieren sollten, umsetzbare direkte Aktionen vorzuschlagen.<sup>14</sup>

Obwohl viele der LeserInnen wahrscheinlich das Konzept der Direkten Aktionen kennen, möchten wir dennoch beschreiben, was wir darunter verstehen. Eine Direkte Aktion ist, wenn ArbeiterInnen – ohne die „Hilfe“ von GewerkschaftsfunktionärInnen, PolitikerInnen oder AnwältInnen – Aktionen machen, um ihre Jobsituation zu verbessern.

---

reich und die Schweiz auch diskutieren, ob das auf Betriebsratswahlen auszuweiten wäre. (Anm. d. Ü.)

<sup>14</sup> Wenn du nicht damit vertraut bist, wie die IWW organisiert, empfehlen wir, dass du die *IWW Organizing Abteilung* kontaktierst, um ein Training zu organisieren. In einem Training werden von der IWW ausgebildete TrainerInnen in deine Stadt kommen und dir zeigen, wie du deinen Arbeitsplatz organisieren kannst. Im deutschsprachigen Raum kannst du das *OrganizerInnen Training Komitee* unter [organize@wobblies.de](mailto:organize@wobblies.de) erreichen. Wenn du außerhalb Deutschlands, Österreichs oder der Schweiz wohnst, gehe auf <http://www.iww.org/> und erreiche OrganizerInnen in deinem Land. (Anm. d. Ü.)

Manchmal bedeutet das, den Chef dazu zu bringen, etwas wegen des Jobs zu verändern. Vielleicht arbeitest du in einem Café eines heruntergekommenen Stadtteils und der Boss weigert sich, einen Türsteher einzustellen. Du, deine KollegInnen, Familienmitglieder und eine Gruppe von Betroffenen aus der Gegend können den Laden belagern und den Boss auffordern, eine/n TürsteherIn einzustellen. Ein andermal kann Direkte Aktionen meinen, dass ArbeiterInnen etwas tun, ohne die Erlaubnis vom Chef einzuholen. Vielleicht arbeitest du in einem vollen Restaurant, in dem die ChefInnen keine Mittagspause erlauben. Statt nach Pausen zu fragen, können ArbeiterInnen ihren eigenen Pausenplan erstellen.

Manchmal kann es eine Direkte Aktion sein, die Anweisungen des/der ChefIn zu verweigern. In vielen Dienstleistungsjobs haben ArbeitnehmerInnen ein Problem damit, auf ihre Stundenzahl zu kommen. Obwohl eine Arbeiterin – nennen wir sie Jane – für eine 8-Stunden-Schicht eingeteilt und der Laden leer ist, könnte sie nach 5 Stunden wieder nach Hause geschickt werden. Als Reaktion können ArbeiterInnen verweigern, in Gruppen nach Hause zu gehen. Wenn der/die ChefIn sagt: „Hey Jane, heute ist ein schlechter Tag fürs Geschäft, es ist notwendig, dass du heute früher nach Hause gehst“, könnten Jane und alle ihre KollegInnen in das Büro des/der ChefIn gehen und sagen: „Sorry, Boss, du hast uns alle für 8 Stunden eingeteilt und wir werden alle für 8 Stunden arbeiten. Wir würden gerne nach Hause gehen, wenn du uns bezahlst, aber niemand wird den Arbeitsplatz ohne Bezahlung verlassen.“ Wie in anderen Situationen gibt es viel mehr ArbeiterInnen als ChefInnen. Solange wir zusammenhalten, müssen die ChefInnen zuhören.

Wenn wir uns ohne Verträge organisieren, ist es wichtig, sich strategisch zu organisieren und „kleine Schritte“ zu gehen, um Macht und Selbstvertrauen am Arbeitsplatz aufzubauen. In frühen Phasen einer Kampagne sollten Militante ihre KollegInnen ermutigen, gegen Missstände vorzugehen, die mit direkten Aktionen abgestellt werden können. Um diese abzustellen, werden ArbeiterInnen gemeinsam das Problem angehen, das sie haben. Statt das Arbeitsrecht zu benutzen (wie die Unfair Labor Practice<sup>15</sup>-Beschwerde, als Beispiel), werden ArbeiterInnen Strategien planen, um eine Reaktion zu erzielen, die einer hohen Prozentzahl an ArbeiterInnen der Belegschaft als veränderbar erscheint. Die folgende Liste bietet ein paar Vorschläge für Direkte Aktionen. Wir erinnern unsere LeserInnen aber auch daran, dass jeder Arbeitsplatz anders ist und einzigartige Herausforderungen und Chancen für Aktionen bietet. Als solches ist die folgende Liste unvollständig und nur als Orientierung gedacht.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Was eine »ULP« ist, wird später noch genauer erklärt. (Anm. d. Ü.)

<sup>16</sup> Eine komplettere Liste von Taktiken von direkten Aktionen wird hoffentlich bald von diesen AutorInnen erhältlich sein. (Anm. d. Ü.: Siehe auch: [https://zabalazabooks.files.wordpress.com/2013/08/direct\\_action\\_in\\_industry\\_dam.pdf](https://zabalazabooks.files.wordpress.com/2013/08/direct_action_in_industry_dam.pdf))

### A.1.2.1. Moralischer Druck

Moralischen Druck auf eineN ChefIn auszuüben ist einfach: ArbeiterInnen konfrontieren als Gruppe permanent eineN ManagerIn mit ihrem/seinem unangemessenen Verhalten. Manchmal behandeln uns die ChefInnen aufgrund der Unternehmenspolitik schlecht. Ein anderes Mal sind sie einfach frustriert und lassen es an denen aus, die sie beaufsichtigen. In beiden Fällen können ArbeiterInnen verschiedene Taktiken benutzen, um ihren Unmut darüber auszudrücken. Dies führt eventuell dazu, dass ArbeiterInnen nur über Dinge reden, die etwas direkt mit der Arbeit zu tun haben. Wenn einE ManagerIn eine Unterhaltung anfangen will, sollte die Antwort jedes Mal sein: Erkläre, mit welcher Form der Ungerechtigkeit die ArbeiterInnen konfrontiert sind, und beschreibe die bevorzugte Lösung. Als Beispiel können ArbeiterInnen in einem Restaurant vielleicht sagen: „Es ist nicht richtig, dass die Firma unsere Trinkgelder behält; wir müssen Rechnungen bezahlen. Ich bin nicht daran interessiert, mit jemandem zu sprechen, der/die hilft, meine Gelder zu stehlen. Vielleicht können wir reden, wenn Sie aufhören, mich nach meinem Trinkgeld am Ende der Schicht zu fragen.“

In einem weiteren Beispiel in einem Supermarkt haben ArbeiterInnen es satt, im Laden angeschrien zu werden. Als Reaktion könnte jedes Mal, wenn der/die verletzende ManagerIn vorbeikommt, gefragt werden: „Wie würden Sie sich fühlen, wenn sie vor einer KundIn und KollegInnen angeschrien würden? Sie müssen sich entschuldigen und es nie wieder tun.“ In beiden Beispielen ist es wichtig, dass so viele ArbeiterInnen wie möglich der/den ChefIn so oft wie möglich konfrontieren, bis sich die Bedingungen ändern.

IWW-Mitglied Nate Holdren hat recht viel über moralischen Druck geschrieben. So beschreibt er es:

»Manchmal geht es nur darum zu sagen: „Was Sie machen, ist falsch“, viele Male, durch viele Personen. Damit fällt es ihnen schwerer, sich mit ihren Handlungen gut zu fühlen. [...] Natürlich sind nicht alle ChefInnen so zu beeinflussen, aber es ist eine sinnvolle Taktik.«

Wenn man das berücksichtigt, ist moralischer Druck dazu da, einmal die Ungerechtigkeit abzustellen, aber es geht auch um Macht. In einem anderen Artikel beschreibt Nate:

»Arbeit bereitet uns Kopfschmerzen, und auf kleinerem Level bereitet sie unseren ChefInnen Kopfschmerzen. Generell ist es so: Je weiter Unten einE ChefIn ist, desto mehr bereitet sie ihm Kopfschmerzen. Emotionale Aktionen (Nates Begriff für moralischen Druck) sind, wenn du deinem

Chef zwei Möglichkeiten gibst: Bereite uns weniger Kopfschmerzen oder wir verursachen dir mehr Kopfschmerzen. Das ist umso einfacher, je niedriger gestellt der/die ChefIn ist. Wenn er/sie ein SupervisorIn ist, die wir täglich sehen, wird sie unsere Meinung, wie wir ihn/sie behandeln, mehr Interessieren.«

Uns ist bewusst, dass dies vielleicht ein bisschen krass klingt, aber das Einzige, das wir hier vorschlagen, ist, die Taktiken der ChefInnen gegen sie zu verwenden. Management-Fortbildungen ermutigen ChefInnen, auf den emotionalen Zustand der Belegschaft zu achten. MarktleiterInnen wird beigebracht, „wie Freunde“ zu ihren Angestellten zu sein. Auf diese Art missachten ArbeiterInnen bei einem Verstoß nicht nur die Regeln des Unternehmens, sie lassen auch eineN FreundIn hängen.

Jedoch, so wie ManagerInnen emotionalen Druck auf ArbeiterInnen ausüben können, können ArbeiterInnen das Gleiche mit ihnen machen. ManagerInnen (und auch EigentümerInnen) an kleinen Arbeitsplätzen arbeiten oft nah bei der Belegschaft. Wegen der engen Verbindungen kann das lokale Management einfach beeinflusst werden, wenn ArbeiterInnen den Spieß umdrehen und emotionalen Druck auf es ausüben.

Vergiss nicht, dass emotionale Taktiken am besten an der „untersten Stelle der Nahrungskette“ wirken – vor allem bei den direkten Vorgesetzten und Co-ManagerInnen. Es gibt kaum Möglichkeiten, diese Techniken auf die Geschäftsleitung oder FabrikchefInnen auszuüben, da sie zu weit weg von der Belegschaft sitzen. Zu guter Letzt, denk daran, dass moralischer Druck wie jede andere Taktik auf die individuellen Umstände zugeschnitten werden sollte. Schließlich wollen wir IWW-Mitglieder nicht wie Tyrannen aussehen lassen. Seid euch darüber bewusst, welchem Druck ArbeiterInnen ausgesetzt sind, wenn sie sich dazu entschließen, solche Aktionen zu machen.

#### **A.1.2.2. Finde den verwundbaren Punkt**

Alle Firmen haben bestimmte Schlüsselemente, um Produktivität und Profit herzustellen. Der Trick ist, das herauszufinden und zu deinem Vorteil zu nutzen. Wir werden zwei Beispiele hierfür nennen, sind aber sicher, dass es dir möglich sein wird, den verwundbaren Punkt an deinem Arbeitsplatz zu finden, um die gleichen Ergebnisse zu erhalten.

1. ArbeiterInnen an einer Schlüsselstelle der Ladenkette entschieden sich, eine Gewerkschaft zu formieren. Die ArbeiterInnen in der Auftragsannahme führten die Gewerkschaftsaktivität an. Eine der Hauptwege, auf dem das Unternehmen Profit machte, war, dass diese besagten ArbeitnehmerInnen erweiterte Garantien verkauften. Während der Aktivitäten wurde einer der Anführe-

rInnen gefeuert. Die ArbeiterInnen antworteten mit einem „Garantiestreik“. Wenn KundInnen ein neues Produkt kauften, versäumte die Verkaufsperson zu erwähnen, dass es eine erweiterte Garantie gäbe. Nach drei Wochen hatte das Gewerkschaftsmitglied den Job zurück.

2. Eine Gruppe von ArbeiterInnen in einem Call Center wurde in ein besonderes Projekt gesteckt. In diesem sollten sie einen Testlauf für eine neue KundInnen-zufriedenheits-Umfrage für einen der größten Kunden des Unternehmens machen. Sie wurden in einem Untergeschoss untergebracht, das gerade renoviert wurde. Die Fenster waren mit Folie abgedeckt und eine unfertige Wand ließ die kalte Winterluft hinein. Als die ArbeiterInnen sich bei ihrem direkten Vorgesetzten beschwerten, wurde ihnen gesagt, sie sollten sich nicht so anstellen. Währenddessen installierte das Unternehmen spezielles Aufnahmeequipment, sodass der Kunde mithören konnte. Als Reaktion auf die unerträglichen Arbeitsbedingungen schickten die ArbeiterInnen eine Person aus ihren Reihen nach Oben, um den Supervisor über ihre Entscheidung zu informieren, dass alle die Gespräche mittendrin abbrechen würden, während der Kunde mithören könnte, wenn sie nicht an eine wärmere Stelle versetzt würden. Zehn Minuten später wurden sie in eine Abteilung weiter oben versetzt.

#### **A.1.2.3. „Marsch zum Boss“**

Bei einem „Marsch zum Boss“ ziehen alle ArbeiterInnen in ihrem Betrieb (oder nur das Komitee) in das Büro des Chefs, um Beschwerden und Forderungen vorzubringen.

#### **A.1.2.4. „Die ganze Klasse erreichen“**

Hierbei werden Menschen aus der ArbeiterInnenklasse eingeladen, um an einer Direkten Aktion gegen eineN einzelnen ChefIn teilzunehmen. In einem sehr inspirierenden Beispiel wurde die schwedische syndikalistische Gewerkschaft »SAC« durch illegalisierte ArbeiterInnen kontaktiert. Illegalisierte KollegInnen bilden – wie in den meisten Gegenden der Welt – das Rückgrat der lokalen Restaurantindustrie. Die ChefInnen beuteten gezielt den Status als illegalisierte ArbeiterInnen aus und bezahlten sie noch unter dem Mindestlohn und/oder verweigerten ihnen Lohnnachzahlungen. An diesem Punkt hatte die SAC zwei Möglichkeiten: a) den rechtlichen Weg gehen und zu versuchen, den Chef dazu zu bringen, die Gesetze einzuhalten. Damit verbunden wäre aber auch das Risiko, dass die ArbeiterInnen entdeckt und durch das Fehlen der Papiere abgeschoben würden. Oder sie konnten b) eine kreative direkte Aktion probieren.



Die zweite Möglichkeit wählend, rief ein SAC Mitglied den Boss an und erklärte: „Einer der ArbeiterInnen in ihrem Laden gehört zu unserer Gewerkschaft. Wir werden nicht sagen, wer er/sie ist, aber wenn Sie nicht beginnen, den ArbeiterInnen den Mindestlohn und Lohn auszuzahlen, werden wir ihr Restaurant blockieren.“ Nach ein paar erfolgreichen Blockaden muss die SAC in den meisten Fällen nur den Restaurantbesitzer anrufen und jegliche Zahlungsunstimmigkeiten werden schnell behoben.

#### **A.1.2.5. Öffentlich über den Lohn reden**

Um die Löhne zu erhöhen – oder um das Management davon abzuhalten, ihre „Lieblinge zu bevorzugen“, oder wenn ArbeiterInnen öffentlich Lohnerhöhungen verweigert werden –, können ArbeiterInnen zusammenkommen und Lohnabrechnungen vergleichen. Eine Kopie der höchsten Gehaltsabrechnung kann durch den Laden gegeben werden (oder „aus Versehen“ im Pausenraum liegen gelassen werden). Dann können ArbeiterInnen als Gruppe in das Büro der/des ChefIn gehen und fordern, dass die höchste Bezahlung für alle gilt. Wenn er oder sie sich weigert, kann es eine Kampagne mit Direkten Aktionen geben, bis der/die ChefIn zustimmt.

#### **A.1.2.6. Streikposten**

Der Streikposten ist eine klassische Gewerkschaftsaktion. Während einer Belagerung demonstrieren ArbeiterInnen mit Schildern vor ihrem Arbeitsplatz. Ihre Präsenz übt nicht nur Druck auf den/die ChefIn aus, sondern schreckt auch KundInnen ab, in den Laden zu kommen. Während wir den Eindruck haben, dass ein Streikposten eine effektive (frühe) Aktion sein kann, erinnern wir unsere LeserInnen daran, dass sie auch Nachteile hat. Wenn, als Beispiel, nur 5 von 20 ArbeiterInnen als Streikposten auftreten, hat der/die ChefIn einen sehr guten Überblick, wer die „UnruhestifterInnen“ im Laden sind.

Schlussendlich, bevor du irgendeine Direkte Aktion machst, denke an zwei Sachen.

Erstens: Sei gut vorbereitet. Die IWW bietet Trainings an, die dich und deine KollegInnen auf Direkte Aktionen vorbereiten. Gewerkschaften wachsen mit Erfahrungen und es gibt keinen besseren Ort für ArbeiterInnen, das gemeinsame Wissen und diese Erfahrungen untereinander auszutauschen.

Zweitens: Behalte im Hinterkopf, dass Kreativität wichtig ist. Niemand anderes kennt deinen Arbeitsplatz besser als du und deine KollegInnen. Du weißt, wo deinE ChefIn verwundbar ist, also sei schlau, aber habe keine Angst davor, dein Wissen einzusetzen.

Der Gebrauch von Direkten Aktionen wie den hier aufgezählten wird helfen, Vertrauen unter den ArbeiterInnen aufzubauen. Und helfen, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Für die Zukunft werden diese Aktionen helfen, die

Fähigkeiten auszubilden und Erfahrungen zu machen, um größere und „attraktivere“ Aktionen wie „langsamer arbeiten“, „Dienst nach Vorschrift“ und „Streiks selbst durchzuführen“. Wir werden einen möglichen Gebrauch der aufgebauten Macht durch Direkte Aktionen in Abschnitt A.1.5 (Was ist die industrielle Strategie?) diskutieren.

### **A.1.3. Versuchen wir, eine „Gewerkschaft“ aufzubauen?**

In einem weiten Sinne: ja. Denn jedes Mal, wenn zwei oder mehr KollegInnen kollektive Aktionen machen, funktionieren sie als Gewerkschaft. In einem engeren Sinne handeln wir außerhalb dessen, was traditionell als Gewerkschaft verstanden wird. Vor allem weil »Direct Unionism« nicht die unmittelbare Anerkennung als Gewerkschaft will. Es ist möglich nach der Organisierung eines hohen Prozentsatzes einer speziellen Belegschaft, dass wir als das „Vehikel des Arbeitskampfes“ funktionieren werden. Anders formuliert: Statt dass die IWW-Mitglieder dazu beisteuern, die Kämpfe am Arbeitsplatz als organisierte ArbeiterInnen zu „lenken“, werden wir den Arbeitgeber dazu bringen, die IWW als kollektive Stimme der Belegschaft anerkennen zu müssen.

Kurzfristig allerdings und wahrscheinlich über einen langen Zeitraum (oder eben für immer) ist das Ziel, so viele ArbeiterInnen wie möglich in den kollektiven Entscheidungsprozess einzubinden – unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zur IWW. In einem frühen Stadium einer Kampagne wird das Organizing-Komitee Treffen von sympathisierenden ArbeiterInnen organisieren, um zu entscheiden, welche Missstände behoben werden sollen. In einem entwickelteren Stadium ist das Ziel, gut besuchte Massenversammlungen abzuhalten, die über Strategien und Aktionen entscheiden.

### **Wie hängt das mit »Solidarischem Unionismus« zusammen?**

In der Geschichte der IWW versuchten wir, Gewerkschaftsarbeit umzudefinieren, um unsere Ideale von direkter Demokratie, Militanz und offenem Antikapitalismus durchzusetzen. Eines der inspirierendsten Beispiele davon ist »Solidarischer Unionismus«. Er basiert auf der Idee, dass ArbeiterInnen lediglich Solidarität benötigen, um erfolgreich als Gewerkschaft zu funktionieren. Es werden keine BürokratInnen, keine Offiziellen und AnwaltInnen gebraucht. »Solidarischer Unionismus« weist die Idee zurück, dass Gewerkschaften die Anerkennung durch den/die ChefIn brauchen oder die Mehrheit im Betrieb, um die Arbeitsbedingungen erfolgreich zu verbessern.

Kombiniere einfach! Effektive Überzeugungsarbeit, intelligentes Organizing und zuverlässige Militante – zusammengehalten durch das Band der Solidarität – in einem Wort »Solidarischer Unionismus«. Dieses Konzept war immer und wird auch immer das Rückgrat der ArbeiterInnenbewegung sein. Auch wenn wir der weit gefassten Idee und den Idealen zustimmen, denken wir, dass das Netz des »Solidarischen Uni-

onismus« ein bisschen zu weitmaschig gefasst ist (in Kampagnen, die auf Verträge zielen, beispielsweise). In Abgrenzung dazu werden wir zeigen, wie eine nicht auf Verträge zielende Organizing-Strategie funktionieren sollte.

#### **Warum »Direct Unionism«?**

Auch wenn wir die größte Inspiration durch den »solidarischen Unionismus«, »minoritären Unionismus« und »industriellen Unionismus« (und viele Bestandteile und Prinzipien davon) in unsere Strategie haben einfließen lassen, entschieden wir uns dafür, dass »Direct Unionism« der treffendste Begriff für unsere Idee ist. »Direct Unionism« – in seinem innersten Kern – verweigert sich Verträgen und geht davon aus, dass ArbeiterInnen direkt ihre Arbeitsplatzorganisationen kontrollieren sollten.

Dementsprechend sollten ArbeiterInnen jeden Versuch zurückweisen, einen Keil zwischen sich und ihren Kämpfen zu platzieren – inklusive Verträgen, GewerkschaftsvertreterInnen, individueller Unterstützung und hauptamtlichen OrganizerInnen von außen.

#### **Wie wichtig ist es, ArbeiterInnen in die IWW aufzunehmen?**

Die AutorInnen dieser Broschüre denken, dass informelle Teilnahme an Arbeitskämpfen, nicht die formale Mitgliedschaft in der IWW, das Wichtigste für eineN OrganizerIn am Arbeitsplatz sein sollte. Wir wissen aber auch, dass beides – Teilnahme und Mitgliedschaften – wichtige Aspekte einer erfolgreichen Kampagne sind.

Erlaubt uns, das zu erklären:

1. Gewerkschaftsmitgliedschaft ist und sollte ein wichtiger Teil jeder Kampagne sein. Das hilft, Kämpfe am Leben zu halten – in ihren beiden Bedeutungen von Finanzkraft und Stabilität –, und ermutigt ArbeiterInnen, in AnführerInnenpositionen zu gelangen.
2. Mitgliedschaft in einer Organisation verstärkt das Gefühl, Teil „von etwas Größerem als man selbst“ und eines kollektiven Kampfes zu sein. Die IWW mit ihrer offenen Mitgliedschaftspolitik bekämpft die „Abschottung“, die oft in allen Teilen sozialer Bewegungen vorhanden ist.
3. Mitgliedschaft = Verantwortlichkeit. Durch die Ermutigung unserer KollegInnen, Mitglied zu werden, bereitet es einen Extrapfad für sie, als OrganizerInnen verantwortungsvoll zu handeln. Alternativ liefert der Aufstieg eines Betriebs-Militanten in eine führende Position in der IWW einen weiteren Weg für Aktive im Betrieb, verbindlich weiter mitzuarbeiten.

Uns ist auch bewusst, dass einige ArbeiterInnen vielleicht zögernd oder ablehnend der Mitgliedschaft in der IWW gegenüberstehen. Vielleicht planen sie nicht, lange in

dem spezifischen Betrieb zu arbeiten, oder sie wollen sich noch nicht in die Reihe der Gewerkschaftsmitglieder einreihen. Wir denken, dass die Zeit einer/s OrganizerIn besser darauf verwendet wird, Aktionen am Arbeitsplatz zu machen, statt zu versuchen, die KollegInnen davon zu überzeugen, eine Red Card<sup>17</sup> zu erhalten. Tatsächlich gibt es eine Reihe von Situationen, in denen es „sicherer“, schlauer und strategischer ist, dass eineR OrganizerIn damit beginnt, Aktionen anzuschieben, bevor sie oder er sich als IWW-Mitglied zu erkennen gibt (siehe den nächsten Abschnitt).

**Warum denken »DU«-OrganizerInnen, dass wir nicht immer die „Gewerkschaftsfahne hissen“ sollten, um einen gewerkschaftlichen Kampf zu gewinnen?**

»DU«-OrganizerInnen haben gute taktische Gründe, warum es Sinn macht, die ersten Früchte am Arbeitsplatz zu ernten, ohne den/die ChefIn wissen zu lassen, dass eine Gewerkschaft beteiligt ist. Es kann uns Zeit verschaffen, um die Gewerkschaft durch Kämpfe aufzubauen, bevor das Management zum Angriff übergeht.

Misstände treten oft wie aufsteigende tägliche Aufregung auf und die ChefInnen machen schnelle Zugeständnisse, um zurück zum Normalbetrieb zu kommen. Mit einer Gewerkschaft, wie auch immer sie aussieht, kann es sein, dass die ChefInnen drastische Maßnahmen einleiten. Selbst wenn es dazu kommen sollte, eher noch den Betrieb zu schließen, als die Erniedrigung zu ertragen, Macht mit organisierten ArbeiterInnen zu teilen. Die Repressionen können viel besser verarbeitet und abgewehrt werden, wenn bereits mehrere erprobte gemeinsame Aktionen und Impfungen auf bevorstehende Kämpfe durchgeführt wurden.

Organizing auf eine solche Art erlaubt OrganizerInnen, strategisch darüber nachzudenken, wie wir selbst bekannt werden wollen, wann wir nach einer Mitgliedschaft fragen und wann (oder ob) es sinnvoll ist, die IWW als das „Dach der Kämpfe“ zu nehmen.<sup>18</sup> Die Antworten auf diese Fragen helfen OrganizerInnen, sich auf einzelne Situationen vorzubereiten.

»Direct Unionism« setzt die Schwelle für eine erste Aktion herab, während verschiedene Probleme von Gewerkschaften als externe Organisationen vermieden werden können („Service-Gewerkschaft“). Wir sagen nicht, dass wir niemals als Gewerkschaft früh an die Öffentlichkeit treten können, sondern nur, dass wir es machen sollten, wenn es keine weiteren Optionen gibt, da anderenfalls (langfristig) keine weiteren Erfolge eingefahren werden können.

<sup>17</sup> Die „Rote Karte“ ist der traditionelle Mitgliedsausweis der IWW. (Anm. d. Ü.)

<sup>18</sup> Als eine Erklärung für „Dach des Kampfes“ siehe die Einleitung von A.1.3 (Versuchen wir, eine „Gewerkschaft“ aufzubauen?).

### **Was ist der Unterschied zwischen quantitativem und qualitativem Wachstum?**

Als »DU«-OrganizerInnen glauben wir daran, dass die IWW sich nicht nur darauf konzentrieren sollte, numerisch zu wachsen, sondern dass die Organizing-Fähigkeiten der Mitglieder erhöht werden müssen. Deshalb denken wir, dass die Gewerkschaft sich darauf fokussieren sollte, im Bezug auf die Qualität wachsen sollte (qualitativ), mehr noch als daran zu glauben, dass die Gewerkschaft in Zahlen alleine stärker wachsen wird (quantitativ). Die Gewerkschaft ist schon Schritte in diese Richtung gegangen. Das OrganizerInnen-Training-Komitee mit dem Ziel, Wobblies in den Konzepten und Praktiken auszubilden, ist ein Beispiel dafür.

Allerdings müssen wir diese Fähigkeiten ausbauen. Wir müssen mehr Wege finden, um Mitglieder auszubilden, die die IWW nicht nur prinzipiell unterstützen, sondern selbst an ihrem Arbeitsplatz agitieren. In Wirklichkeit funktioniert die IWW noch nicht so gut wie sie es könnte, wenn nicht jedes Mitglied am eigenen Arbeitsplatz organisiert. Wir denken, dass die Verwirklichung der »industriellen Strategie« (diskutiert unter A.1.5) helfen wird, ArbeiterInnen zu ermöglichen, aktiver am eigenen Arbeitsplatz zu organisieren. Das wird uns helfen, die Gewerkschaft qualitativ wachsen zu lassen.

Es gibt noch einen ganz realen Grund, warum wir uns auf qualitatives Wachstum konzentrieren sollten: Nur in der IWW Mitglied zu werden bereitet niemanden auf bevorstehende Kämpfe vor. Wir könnten 100% der Belegschaft aufnehmen, aber ohne richtige Vorbereitung ist die Organisation nicht mehr als ein Papiertiger. Organisation und Kämpfe bilden die Mitgliedschaft, nicht andersrum.

Wenn wir neue ArbeiterInnen organisieren, denken wir, dass die »Direct Unionism«-Strategie beidem hilft: quantitativem und qualitativem Wachstum. Wenn ArbeiterInnen Teil vom Organizing am Arbeitsplatz sind, ohne Mitglied zu sein, dann sehen die KollegInnen die IWW in Aktion, noch bevor sie zugestimmt haben, Mitglied der Gewerkschaft zu sein. Erfolgreiches Organizing wiederum eröffnet eine Möglichkeit, um Diskussionen über Klassen, Kapitalismus und die ArbeiterInnenbewegung zu führen.

Wenn ArbeiterInnen sich auf die IWW festgelegt haben – mit den Prinzipien und der Praxis –, dann können sie ihre Red Card herausholen. Auf diesem Weg kombiniert »Direct Unionism« die drei Wobbly-Prinzipien „Bildung, Organisation, Emanzipation“ und klärt ArbeiterInnen auf, noch bevor sie einen Mitgliedsantrag ausgefüllt haben.

### **Warum müssen wir die Annahme „werde Mitglied in der IWW und der Kampf wird auf dich zukommen“ bekämpfen?**

Wegen unserer Geschichte, erklärter Militanz und den hohen Idealen kommen zur IWW viele jüngere politische AktivistInnen die von unserem offenen Bekenntnis zum

Klassenkampf angezogen werden. Allerdings ist die IWW voll mit Geschichten von neuen Mitgliedern, ihre KollegInnen folgten ihnen und ab da wussten sie nicht, was zu tun ist. Es sind Situationen wie diese, die wieder einmal unterstreichen, wie wichtig es ist, dieselben Arten von Missständen aufzugreifen, die mit direkten Aktionen zu bekämpfen sind, wie in Abschnitt A.1.2 beschrieben.

Letzten Endes sind Auseinandersetzungen ein Prozess. Er setzt sich zusammen aus verschiedenen Elementen von Bewusstsein, Selbstvertrauen, Organisation und Verantwortung. Sie müssen vorhanden sein, um Fortschritte zu erzielen. Neue Mitglieder müssen diese Fakten kennen, wenn die IWW darauf hofft, sich effektiv in Widerstand am Arbeitsplatz einmischen zu wollen. Schlimmer noch, wenn wir diese Informationen nicht effektiv verbreiten, gehen wir das sehr realistische Risiko ein, auf den »Service-Unionismus« zurückzufallen, eine Idee, die genauer im Teil A.3 (Warum ohne Vertrag organisieren?) erklärt wird.

#### **A.1.4. Die Notwendigkeit von Organisation**

Wir sind uns bewusst, dass unsere Beschreibung des »Direct Unionism« den Eindruck erwecken könnte, wir würden „informelle Widerstandsgruppen am Arbeitsplatz“ „fetischisieren“. (In anderen Worten: Befürwortung von Gruppen generierter ArbeiterInnen, die sich *nur* darauf konzentrieren, Missstände an ihrem Arbeitsplatz zu bekämpfen). Diese Gruppen haben sicherlich ihre Berechtigung und oftmals sind sie das Sprungbrett für weitergehende Organizing-Bestrebungen. Dennoch braucht jeder Kampf, um sich voll zu entfalten, formale Organisation.

Unsere bisherigen Organizing-Erfahrungen haben uns gezeigt, dass blindes Vertrauen in informelle Arbeitsgruppen eine große Gefahr darstellt. Das kann die Erwartung wecken, dass die bisherigen Mitglieder zu viele (oder alle) Organizing-Funktionen übernehmen müssen. Dies führt zu Verantwortlichkeitsproblemen und zur Kontrolle einer „kleinen Clique“. Das kann jede noch so vielversprechende Kampagne lahmlegen. Was wir stattdessen brauchen, ist 1) formalisierte Verantwortlichkeiten unserer OrganizerInnen und 2) die Vernetzung verschiedener Militanter von unterschiedlichen Arbeitsplätzen in industriellen Netzwerken, ein Thema, das in Abschnitt A.1.5 beschrieben wird.

Die Notwendigkeit von Organisation liegt an der Struktur vom Arbeitsplatz selbst. Einiges davon ist sehr einfach: formale Satzungen, verabredete Treffen, regelmäßige Berichte und Abstimmungen zu allen wichtigen Themen. Ebenfalls ist es wichtig, eine Dokumentation der Kämpfe zu pflegen. Wenn eine Kampagne öffentlich ist, können Rundbriefe diese Funktion erfüllen. In einer „unentdeckten“ Kampagne können Militante „Belege“ schreiben (oder aufnehmen). Diese halten Veränderungen fest, die als Ergebnisse einer direkten Aktion zustande kamen. Außerdem sind Aufzeichnungen

über erfolgreiche (und nicht erfolgreiche) Taktiken hilfreich. Solche Belege können in Zukunft von ArbeiterInnen gelesen werden und geben ihnen ein Gefühl von der Geschichte der Kampagne.

Diese Belege, sollten wir allerdings dringend erwähnen, bringen eine echte Gefahr mit sich. Wenn sie in die Hände der ChefInnen gelangen sollten, können sie zu einem Fluch oder einer Gefahr für die AutorInnen werden. Wenn eine Kampagne sich entscheidet, Belege festzuhalten, macht es Sinn, dass sie anonymisiert aufgeschrieben werden oder, wenn sie aufgenommen werden, sie erneut notiert oder von einem anderen Fellow Worker, der nicht in diesem Betrieb arbeitet, erneut aufgenommen werden.

Die Notwendigkeit der Organisation hat auch Auswirkungen darauf, wie neue ArbeiterInnen in die Kampagne integriert werden. Das ist zwar ein schwieriger Prozess, aber es ist der absolut zentrale Punkt, wenn die IWW überleben und ihre Präsenz im Betrieb ausbauen will.

Eine Möglichkeit, dies zu bewerkstelligen, ist, dass einE „BotschafterIn“ den Kontakt zu allen nicht aktiv eingebundenen Beschäftigten aufnimmt. Als Beispiel kann ein freundliches Mitglied des Organizing-Komitees ein Gespräch über etwas, das gerade verändert wurde, anfangen. Er oder sie könnte sagen: „Die ChefInnen ließen uns früher 15 Minuten, nachdem wir uns abgemeldet hatten, länger bleiben, um noch zu putzen. Sie hörten damit auf, als wir sie wissen ließen, dass wir das nicht mit uns machen lassen. Wenn sie dich fragen, ob du länger bleibst, sag mir Bescheid, und wir überlegen uns eine Reaktion. Keine Sorge, die ArbeiterInnen hier sind bereit, füreinander einzustehen.“ Auf diese Weise hat der/die OrganizerIn eine neue KollegIn in eine Kultur der Solidarität eingeführt und im Voraus Unterstützung angeboten, aber ihn/sie nicht durch die Frage nach Gewerkschaftsmitgliedschaft, dem Zahlen von Mitgliedsbeiträgen oder dem „Widerstand gegen die tyrannische Klasse der ChefInnen“ belästigt. Wenn einE BeschäftigteR ein Bisschen im neuen Job angekommen ist (durch die Unterstützung der Mitglieder des Organizing-Komitees) oder einen Missstand erwähnt hat, dann kann sie/er in das formalere Netzwerk des Arbeitsplatzwiderstandes eingeführt werden.

Alle diese ganzen Dinge bestätigen etwas, das alle Mitglieder der IWW immer im Gedächtnis behalten sollten: Im Organizing geht es darum, kleine Schritte zu gehen und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Das muss immer unser leitendes Prinzip beim Organisieren sein.

Eine letzte Sache zur Organisation: »DU«-OrganizerInnen wollen die Form von Organisation aufbauen, die am meisten für den Arbeitsplatz, die Industrie<sup>19</sup>, den derzeitigen Stand der Klassenkämpfe und der Gesellschaft als Ganzes Sinn macht.

---

<sup>19</sup> siehe Fußnote 12, S. 6

Wir versuchen nicht, formalisierte Organisation zu überbetonen. Mit anderen Worten: Wir verurteilen keinen Kampf nur aufgrund seiner Form – lass es die Gewerkschaftsform sein, die Betriebsversammlung oder den „ArbeiterInnenrat“. Keine Form ist perfekt und der Inhalt und die Ziele eines Kampfes müssen berücksichtigt werden. Im Endeffekt ist das Ziel des »Direct Unionism«, „praktizierte Demokratie, Selbstorganisation und eigene Führung“ im Kontext eines „offenen, kollektiven, und klassenbewussten proletarischen Kampfes“ aufzubauen. Wie dieser Kampf aussieht, wird von Ort zu Ort und Zeit zu Zeit unterschiedlich sein. Das Ziel allerdings bleibt das selbe.<sup>20</sup>

### **Wie will ein nicht auf Verträgen basiertes Organizing Erfolge absichern?**

Das ist keine kleine Frage. Da das letztendliche Ziel nicht die Unterzeichnung eines Vertrages ist (oder, in vielen Fällen, selbst die formale Anerkennung durch den/die ChefIn), liegt es an den IWW Mitgliedern, eine Kultur des Widerstandes aufzubauen, die kontinuierlich Erfolge verteidigt. (Auf eine Art ist das kein großer Unterschied zur Unterzeichnung eines Vertrages. In beiden Fällen werden ChefInnen gegen einen Vertrag verstoßen, wenn sie denken, ArbeiterInnen sind nicht genug organisiert, um mit einem Gegenangriff antworten zu können). Um zu beschreiben, wie das am besten geht, gehen wir zurück zu einem Konzept, das die IWW vor hundert Jahren benutzte: »Job Conditioning«<sup>21</sup>. »Job Conditioning« basiert auf der Idee, dass wenn einmal Erfahrung, Vertrauen und Solidarität durch kleine Aktionen am Arbeitsplatz aufgebaut wurden, ArbeiterInnen größere Probleme angehen können, indem sie „nach den eigenen Regeln spielen“.

In vielen Fabriken, auch ohne gewerkschaftliche Organisation, bestimmten die ArbeiterInnen das Tempo der Produktion erfolgreicher und schneller durch die Verweigerung. Wenn die ArbeiterInnen sich entscheiden, dass sie nur 10 Tische in einer Stunde machen können und sich alle daran halten, kann der/die ChefIn das nicht verhindern. Die ArbeiterInnen haben den/die ChefIn durch ihre Solidarität und ihren Willen zusammenzustehen konditioniert. Selbst einige der größten Errungenschaften der IWW wurden durch das »Job Conditioning« gewonnen. In den frühen 1900er-Jahren, als die IWW den 8-Stunden-Tag in den Holz- und Weizenfeldern gewann, war es eine Kombination von roher industrieller Macht (Willen zum Streik) und »Job Conditioning«: ArbeiterInnen machten nach 8 Stunden einfach Feierabend.

Uns ist bewusst, dass diese Beispiele ein bisschen weit weg erscheinen im Verhältnis dazu, wo die IWW heute steht. Möglich war das nur, weil ArbeiterInnen eine Kultur

<sup>20</sup> Wir entschuldigen uns für die ganze komplizierte, nervige Sprache in diesem Abschnitt. Wir haben uns bemüht, dass sich das nicht wiederholt.

<sup>21</sup> Für diesen Begriff fiel uns keine gute Übersetzung ein. Inhaltlich ist gemeint: die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit bestimmten Mitteln. Oder auch: Konditionierung der Arbeitsbedingungen. (Anm. d. Ü.)



der Solidarität und Vertrauen entwickelten und somit die Erfolge aufrecht erhielten. Als »DU«-OrganizerInnen und für die Entwicklung/den Fortschritt unseres Organizing müssen wir mit Nachdruck unsere KollegInnen überzeugen, dass Solidarität die einzige Waffe ist, auf die sich ArbeiterInnen verlassen können. Nur so können Erfolge zementiert werden (nicht durch das Arbeitsrecht, Verträge, PolitikerInnen oder GewerkschaftsfunktionärInnen).<sup>22</sup>

Zum Schluss möchten wir gerne noch sagen, dass »Direct Unionism« nicht auf die Anerkennung durch den Boss verzichten muss. Diese Strategie weist nur die „offizielle“ Anerkennung und die legalen Methoden (Verträge, Gewerkschaftswahlen, Gewerkschaftsregistrierung) zurück. Hingegen gehen wir davon aus, dass auch nicht auf Verträge zielende Anerkennung Risiken mit sich bringt und in bestimmten Fällen nicht das Ziel sein sollte.

Diese Broschüre beansprucht, sich auf das „Hier und Jetzt“ zu beziehen. Aber wenn wir einen Punkt erreichen, wo die IWW die Mehrheit im Betrieb hat, dann ist die Anerkennung nicht mehr, als dass ein/e bekannte/r IWW Delegierte der/die erste AnsprechpartnerIn ist, wenn es um die Bedingungen im Betrieb geht. DieseR Delegierte – der/die immer ein Teil der Belegschaft sein wird – wird daran gebunden sein, alle Entscheidungen durch eine Abstimmung mit allen Beschäftigten zu fällen (mit der Ausnahme von StreikbrecherInnen, Management-Posten etc.). Der Fokus, zumindest in absehbarer Zukunft, sollte der Aufbau von industriellen Netzwerken sein, ein Thema, das wir jetzt ansprechen.

#### **A.1.5. Was ist die industrielle Strategie?**

Als »DU«-OrganizerInnen denken wir, dass die IWW eine nicht-vertragliche »industrielle Strategie« verfolgen sollte, wenn wir als ArbeiterInnenklasse mächtig werden wollen. In der Einleitung zum Abschnitt A.1.1 haben wir sehr kurz dargestellt, wie industrielle Netzwerke funktionieren sollten:

Das Ziel von kleineren Aktionen am Arbeitsplatz ist es, Führungsqualitäten<sup>23</sup> und

<sup>22</sup> Wenn wir über Organisation diskutieren, wissen wir, dass »Direct Unionism« Probleme der Verwaltung mit sich bringt – wie andere Formen des Unionismus auch. Kämpfe werden abebben oder aufkeimen. Deshalb – und vor allem in Industrien mit stark wechselnder Belegschaft – führt es vielleicht dazu, dass zu bestimmten Zeitpunkten einer »Direct Unionism«-Kampagne nur ein kleiner Prozentsatz aktiv organisiert ist. Es ist wichtig, dass unsere KollegInnen das verstehen und auf dieses potenzielle Ergebnis vorbereitet sind. Die Präsenz eines Organizing-Komitees in einem Betrieb wird die Bedingungen verbessern. Aber mit der Zurückweisung legalisierter Vorstellungen von Tarifverhandlungen wird die Aufrechterhaltung einer Gewerkschaft ihre Hochs und Tiefs haben. Wir würden es so betrachten: ArbeiterInnen auf potenzielle administrative Schwierigkeiten vorzubereiten ist Teil des Impfungsprozesses, den das Organizing-Training 101 aufgreift, und der Impfungsprozess, den alle »DU«-OrganizerInnen ihren KollegInnen beibringen sollten.

<sup>23</sup> Der Begriff „Leadership“ ist schwer zu übersetzen. Von Führungsqualitäten wird gesprochen, da alle Mitglieder der IWW AnführerInnen sein sollten. Im Sinne von: Es geht darum, uns als Arbeit-

Bewusstsein unter den anderen ArbeiterInnen aufzubauen. Wenn einmal eine solche „Kritische Masse“ an KollegInnen Erfahrungen mit direkten Aktionen gemacht und diese Qualitäten hat, wird der Fokus auf groß angelegten industrieweiten Aktionen liegen. Zum Inhalt werden diese Themen wie Löhne und Bedingungen in bestimmten Regionen oder selbst ganzen Ländern haben.

Die »industrielle Strategie« hat also drei Ziele:

1. Den Aufbau von Arbeitsplatz-Komitees zu unterstützen, die sich nach Missständen organisieren, die mit direkten Aktionen verändert werden können.
2. Militante über das ganze Land zu verbinden und in eine formale Struktur zu bringen. Am besten durch die Bildung einer Industrial Union Branch.<sup>24</sup>
3. Langfristig: Aktionen an mehreren Arbeitsplätzen zu starten, die darauf angelegt sind, Erfolge abzusichern und Bedingungen in der ganzen Industrie zu standardisieren.

So wie wir das sehen, brauchen wir eine »industrielle Strategie«, die auf doppelte Weise angreifen kann. Sie unterscheidet sich in Abhängigkeit davon, ob IWW Mitglieder unter dem Dach einer anderen Gewerkschaft organisieren oder an einem gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitsplatz. An Arbeitsplätzen mit oder ohne anerkannte Gewerkschaft wären die unmittelbaren Ziele die gleichen: die Bildung von Basis-Betriebskomitees zur gegenseitigen Unterstützung, damit Missstände mit direkten Aktionen auf die Weise behoben werden können, wie wir das in dieser Broschüre beschrieben haben.

An Arbeitsplätzen, an denen die IWW Doppelmitgliedschaften<sup>25</sup> hat, wird das Organizing-Komitee versuchen, ArbeiterInnen dazu zu ermutigen, die traditionelle Gewerkschaftsform „zu ersetzen“ (bzw. sie zu erweitern und zu transformieren) und darauf zu drängen, Massenversammlungen als die einzig legitime Stimme der

---

rInnen gemeinsam stark zu machen und eines Tages ChefInnen überflüssig zu machen, um dann zu produzieren, was wir zum Leben brauchen. (Anm. d. Ü.)

<sup>24</sup> Da das Ziel der IWW ist, sich nach Industrien (bzw. Sektoren) zu organisieren, bildet die kleinste Einheit die Allgemeine Ortsgruppe (GMB), die aber perspektivisch nur das Verbindungsstück des Austausches verschiedener Industrial Unions ist. Eine Übersicht findet sich hier: <http://www.wobblies.de/iww/branchen/uebersicht>. In der deutschsprachigen IWW nennen wir diese „Industriegewerkschaften (IG)“. (Anm. d. Ü.)

<sup>25</sup> In der IWW gibt es eine Diskussion darum, ob es sinnvoll ist, in mehreren Gewerkschaften zu sein. Wenn das der Fall ist, dann geht es nicht darum, Funktionärsposten zu besetzen, sondern gemeinsam mit anderen KollegInnen an der Basis Aktionen zu planen und somit die Grenzen der traditionellen Gewerkschaften zu überwinden. In der Diskussion steht allerdings auch, an welcher Stelle das sinnvoll ist. (Anm. d. Ü.)

Belegschaft zu etablieren. Wobblies würden Kämpfe vorantreiben, die von traditionellen Gewerkschaften organisiert werden, und versuchen auch, unorganisierte ArbeiterInnen an dem Kampf zu beteiligen, unter anderem da viele Arbeitsstellen mehr als eine aktive Gewerkschaft haben – ein Umstand, den ChefInnen zu ihrem Vorteil nutzen. Wenn Massenaktionen vorkommen, sollten Wobblies sichergehen, dass die ArbeiterInnen die volle Kontrolle über ihre Kämpfe haben. Das bedeutet, dass demokratische und offene Massenversammlungen von ArbeiterInnen (im Gegensatz zu den geheimen „Hinterzimmertreffen“, die von GewerkschaftssekretärInnen geführt werden) über jeden Aspekt der Kämpfe entscheiden. Die letztendliche Entscheidung darüber, welche Aktionen und zu welchem Zeitpunkt sie durchgeführt und beendet werden, muss von den ArbeiterInnen selbst getroffen werden.

Wenn von der Gewerkschaft genehmigte Aktionen stattfinden, sollten organisierte Wobblies eine führende Rolle darin übernehmen: die Grundlage für eine erfolgreiche industrielle Aktion. Kürzlich machten Wobblies, die bei AT&T<sup>26</sup> arbeiteten, genau das. Im Sommer 2009 bereiteten sich ArbeiterInnen bei AT&T auf einen landesweiten Streik vor, da die Vertragsverhandlungen zwischen den »Communication Workers of America« (CWA) und der Unternehmensleitung abgebrochen wurden. Da ein IWW-Betriebskomitee mitbekam, wie jämmerlich die »CWA« auf die Streikaktion vorbereitet war, begannen sie, in einem AT&T-Callcenter Aktionen zu organisieren (inklusive eines Dienstes nach Vorschrift), um Solidarität unter den ArbeiterInnen aufzubauen. Sie diskutierten auch, wie sie „den Einsatz erhöhen“ könnten, wenn das Management nicht auf den Streik reagieren würde, inklusive einer potenziellen Besetzung des Büros.

Selbstverständlich müssen wir nicht erwähnen, dass wir nicht danach streben, eine Gruppe zu sein, die Druck auf die Gewerkschaft ausübt, sie reformiert oder versucht, offizielle Positionen innerhalb der Gewerkschaft „einzunehmen“. (Obwohl IWW-Mitglieder sich sehr wohl dafür entscheiden können, als SekretärInnen, Vertrauensleute oder in anderen „freiwilligen“ Gewerkschaftspositionen zu arbeiten). An einem Arbeitsplatz mit gewerkschaftlicher Organisation muss ein IWW-Organizing-Komitee zu jeder Zeit unabhängig von der anerkannten Gewerkschaft sein. Faktisch müssen militante ArbeiterInnen zu jeder Zeit darauf vorbereitet sein, sich mit der Gewerkschaft anzulegen, wenn wir die Schwelle der „akzeptierten industriellen Aktion“ überschreiten und unsere KollegInnen dazu ermuntern, anti-gewerkschaftliche Gesetze zu ignorieren.

---

<sup>26</sup> Ein Hersteller von Kommunikationsgeräten wie Handys, Fernseher, Telefonen, Tablets etc. (Anm. d. Ü.)

### Wie würde die industrielle Strategie langfristig funktionieren?

Als »DU«-OrganizerInnen gehen wir davon aus, dass alle Taktiken ihre Grenzen haben. Wissend, dass Kapitalismus „nicht ohne die permanente Revolutionierung der Instrumente der Produktion und ihren Beziehungen zur Produktion“<sup>27</sup> zu haben ist, ist das »Job Conditioning«, das wir bevorzugen, eigentlich eine mittelfristige Lösung. Mit anderen Worten: ChefInnen sind immer auf der Suche danach, den Profit auf jede erdenkliche Weise zu erhöhen. Sie versuchen deshalb, die Erfolge der ArbeiterInnen zu unterlaufen, neue Technologien einzuführen, Jobs „auszulagern“ usw. Einfaches »Job Conditioning« wird dagegen nicht ausreichen. Als langfristige Lösung ist uns klar (und wir können nicht genug betonen, dass Organizing ohne Verträge auf das Hier und Jetzt fokussiert), dass die IWW und die ArbeiterInnenklasse entscheiden müssen, wie wir die Macht, die wir durch industrieweite Netzwerke aufgebaut haben, nutzen werden. Das wollen wir nicht jetzt entscheiden. Uns ist bewusst, dass wir bei entsprechender Stärke eine Balance zwischen „Brot-und-Butter“-Erfolgen und der Verwirklichung des revolutionären Unionismus (= der Abschaffung des Lohnsystems) schaffen müssen.

Wenn wir an grundlegende Voraussetzungen denken, dann macht es vielleicht Sinn, so etwas wie gewerkschaftlich geführte Arbeitsämter in Industrien und Regionen, in denen die IWW große Macht hat, aufzubauen.

Langfristig sollten unsere politischen und sozialen Ziele sein, dass sich die Beziehungen unter ArbeiterInnen verändern, wie sie den/die ChefIn sehen und wie die ArbeiterInnenklasse das größere ökonomische System sieht. Kurz zusammengefasst: Es muss uns möglich sein, durch unseren Einfluss nicht nur kurzfristige Erfolge und Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Gleichzeitig sollten wir auch ArbeiterInnen verständlich machen, dass wir keine langfristigen Erfolge haben, ohne dass wir fundamentale Konfrontationen mit dem Kapital eingehen.<sup>29</sup> Wir geben nicht vor, zu wissen, was die Forderungen – revolutionär oder nicht – sein werden, wenn diese umfangreichen Konflikte aufkommen. Die Forderungen werden durch die ArbeiterInnenklasse im Prozess des Kampfes entwickelt. Das langfristige Ziel der

<sup>27</sup> Dies ist ein berühmtes Zitat aus Karl Marx' »Kapital«, in dem es unter anderem darum geht, dass sich die Strategien und Techniken der UnternehmerInnen notwendig permanent verändern, dementsprechend auch die technischen Möglichkeiten. Der Grund ist, dass auch Unternehmen in permanenter Konkurrenz darauf angewiesen sind, sich selbst immer wieder zu verändern und neue Märkte zu erschließen. Die Folge ist: Wir können uns nur sicher sein, dass sich die Arbeitsverhältnisse ständig verändern. (Anm. d. Ü.)

<sup>28</sup> Gemeint sind damit Forderungen, die auf das unmittelbare Überleben abzielen, die Basisforderungen gewissermaßen. (Anm. d. Ü.)

<sup>29</sup> An dieser Stelle noch einmal: Wir entschuldigen uns für die Sprache in diesem Abschnitt. Zur Erklärung: In diesem Satz bezieht sich „Kapital“ auf alle GeschäftseigentümerInnen (KapitalistInnen) als Klasse.

industriellen Strategie ist, sich in der Form zu organisieren, damit sich ein solches Bewusstsein entwickelt. ArbeiterInnen wird damit ein Weg aufgezeigt, sich mit anderen so zu organisieren, dass sich diese für Veränderungen an ihren Arbeitsplätzen und für sich selbst einsetzen.

#### **A.1.6. Nicht-vertragliches Organizing in der IWW**

Da die IWW zugegebenermaßen nicht in diese Art von weit verbreiteten Kampagnen eingebunden ist, wie in dieser Broschüre beschrieben, wird sich dieser Abschnitt auf zwei Dinge konzentrieren:

1. Potenzielle Strukturen, die es bereits gibt und die für eine nicht-vertragliche Kampagne verwendet werden können. Insbesondere werden wir uns darauf konzentrieren, das Potenzial des Industrie-Delegierten-Systems darzustellen. Wir werden außerdem hervorheben, wo dieses durch erfolgreichen Gebrauch bei Missständen, die mit direkten Aktionen abgestellt werden könnten, angewendet wurde.
2. Historische Beispiele von erfolgreichem nicht-vertraglichen Organizing. IWW »Local 8« wird unsere primäre Fallstudie sein.

Vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung und des Wachstums der IWW seit dem Wechsel ins 21. Jahrhundert stimmte 2009 das General Executive Board<sup>30</sup> einem Antrag zur Bildung eines Industriellen-Delegierten für Industrial Union<sup>31</sup> 530<sup>32</sup> zu.

Die Grundannahme für das Industrie-Delegierten-System (IDS) ist einfach: ArbeiterInnen in einer spezifischen IG können sich aussuchen, ihr Geld direkt an die IG-Delegierten oder den Ortsdelegierten zu zahlen. Die Mitgliedsbeiträge werden dann zwischen dem Industrie-Organizing-Komitee und der Hauptverwaltung aufgeteilt.

Als das IG 530 Frachtverkehr-FahrerInnen Organizing Komitee das IDS vorschlug, taten sie es nicht in einem nicht-vertraglichen Kontext. Dennoch denken wir, dass diese Struktur des IDS selbst gut in Richtung nicht-vertraglich-basierte Kampagne weist. Als Wegbereiter zu einer Industriegewerkschaft erschafft es genau die Sorte von industriellen Netzwerken, von denen wir bereits gesprochen haben. ArbeiterInnen gründen Organizing-Komitees sowohl an ihren Arbeitsplätzen und verstreut über die Industrie. Diese Organizing-Komitees beginnen dann, verschiedene Wege der

<sup>30</sup> Das GEB ist das Komitee, das für das operative Geschäft der IWW weltweit zuständig ist. Es sitzt aktuell in Chicago, Illinois. Es entscheidet nicht über die Ausrichtung der IWW, sondern überwacht nur die Statuten und stellt AnsprechpartnerInnen in bestimmten Fragen. (Anm. d. Ü.)

<sup>31</sup> Industrial Unions sind im deutschsprachigen Raum Industriegewerkschaften (IG). (Anm. d. Ü.)

<sup>32</sup> IU 530 ist die Motor Transport Workers Industrial Union. Hier sind beispielsweise BusfahrerInnen, TransportfahrerInnen und TaxifahrerInnen organisiert. (Anm. d. Ü.)

Kommunikation zu eröffnen (Telefonkonferenzen, Rundbriefe, E-Maillisten, Konferenzen usw.), in denen ArbeiterInnen Erfahrungen und planvolle Aktionen besprechen können.

Ein anderes Beispiel, das sich lohnt zu erwähnen, ist der Erfolg der Starbucks Workers Union<sup>33</sup> in der Anwendung direkter Aktionen. Durch einfache Maßnahmen, wie dem Aufbau von moralischem Druck, haben ArbeiterInnen beleidigende ManagerInnen zur Kündigung gebracht. In einem sehr bekannten Beispiel nahmen ArbeiterInnen die Belange von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in die eigenen Hände und drängten Starbucks dazu, eine industrielle Lüftung an einem überhitzten Arbeitsplatz zu installieren.

Historisch demonstrieren einige Beispiele das Potenzial des nicht-vertraglichen Organizing-Modells, vor allem »Local 8«, die »Marine Transport Workers Union« der IWW. Gegründet in den 1910er-Jahren von Hafenarbeitern in Philadelphia, zeichneten »Local 8« zwei Sachen aus. Das erste war, dass ihre AnführerInnen und die Mitglieder aus schwarzen und weißen ArbeiterInnen bestanden. Während einer Zeit, in der die meisten Gewerkschaften noch offen rassistisch waren, organisierte »Local 8« schwarze und weiße Arbeiter<sup>34</sup> als Gleichberechtigte. Die zweite Besonderheit war der Umstand, dass sie „Arbeiterkontrolle“ an den Docks in Philadelphia ausbalancierten zwischen Brot-und-Butter Themen mit radikalen, nicht-vertraglichen Prinzipien. Um das zu erreichen, bestreikten die Hafenarbeiter in Philadelphia jeden Pier, in dem ein Frachtunternehmen versuchte, nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeiter zur Entladung der Fracht zu beschäftigen. Oder, wenn ein Spediteur weniger als die gewerkschaftlichen Löhne zahlte oder die Regeln der Gewerkschaft ignorierte, stoppten die ArbeiterInnen ihre Arbeit und hielten Massenbelagerungen außerhalb des Schiffes ab. Wenn die ArbeiterInnen entschieden, dass eine Lohnerhöhung nötig wäre, schickten die ArbeiterInnen eine Delegation mit der Forderung zum Chef. Wenn der Chef sich weigerte, wurde eine Kampagne aus direkten Aktionen eingeleitet, bis die Arbeiter sie beendeten. Auch wenn sie nicht immer die volle geforderte Höhe erhielten (»Local 8« war nicht gegen gewählte und verantwortliche Verhandlungskomitees), brachten diese Taktiken den Hafenarbeitern in Philadelphia einige der höchsten Löhne aller Häfen im Land ein.

Um sicherzugehen, dass Menschen, die keine Gewerkschaftsmitglieder waren, nicht die Lohnhöhe unterliefen, weigerten sich Mitglieder von »Local 8« mit Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern oder Individuen zu arbeiten, die nicht die aktuellen Mit-

<sup>33</sup> <http://starbucksunion.org/> (Anm. d. Ü.)

<sup>34</sup> Laut Peter Cole waren es tatsächlich nur Männer, die dort arbeiteten. Siehe: Peter Cole (2013). *Wobblies on the Waterfront: Interracial Unionism in Progressive-Era Philadelphia*. 1. Aufl. Urbana/Chicago/Springfield: University of Illinois Press. Und auch: Daniel Gross (2013). „A 100-year-old idea that could transform the labor movement“. In: URL: <https://libcom.org/library/100-year-old-idea-could-transform-labor-movement>. (Anm. d. Ü.)

gliedsbeiträge gezahlt hatten. Diese Praktiken stellten sicher, dass IWW-Mitglieder kontinuierlich die Arbeit bekamen (kein kleiner Schritt in der Logistikbranche) und dass die IWW faktisch die Kontrolle über den Einstellungsprozess hatte. Wenn potenzielle ArbeiterInnen nicht den Anforderungen an engagierte KlassenkämpferInnen entsprachen (wegen Streikbruch beispielsweise), wurde ihnen die Red Card verweigert und damit ein Job im Hafen verwehrt.

### **A.1.7. Nicht-vertragliches Organizing außerhalb der IWW**

#### **A.1.7.1. McDonald's-ArbeiterInnen-Widerstand (Schottland)**

Wir führen das Beispiel der »MAW« nicht als ideales Beispiel an, sondern weil es zeigt, wie ein Netzwerk von „normalen ArbeiterInnen“ in einem notorisch schlecht zu organisierenden Dienstleistungssektor aussehen kann. »MAW« startete, als ArbeiterInnen bei McDonald's in Glasgow entschieden, dass ihre Jobs grundsätzlich scheiße sind. Statt konstant an ihrem „McJob“ ausgebeutet zu werden, entschieden sie, dass ihr Leben viel besser sein würde, wenn sie füreinander eintreten und gegen den/die ChefIn vorgehen. Vieles des »MAW«-Organizing war nur ein weiterer Versuch, den Job ein bisschen lebenswerter zu machen. Broschüren mit dreckigen Witzen über Ronald McDonald wurden gedruckt und KollegInnen dazu ermuntert, langsamer zu arbeiten, längere Pausen zu nehmen oder sich zu weigern, unsichere Arbeiten anzunehmen.

Auffällig war, dass nur ein sehr kleiner Teil der »MAW« auf das Thema Löhne fokussiert war. Wie eineR der GründerInnen später erzählte, verloren die »MAW« das meiste ihrer Macht, als sie anfangen eher „traditionelle“ Arbeitsthemen anzupacken. Unabhängig davon waren die »MAW« nicht ohne Erfolge. Sie betrieben eine erfolgreiche Webseite, die angepisste KollegInnen aus der ganzen Welt vernetzte und im Jahre 2002 riefen sie für alle McDonald's-ArbeiterInnen einen Tag des Widerstands aus. Direkte Aktionen mit versuchten Arbeitsunterbrechungen und Bummelstreik wurden in England, überhaupt in ganz Europa, Russland und Australien umgesetzt. Neben der Tatsache, dass es den »MAW« einiges an ernsthafter Öffentlichkeit brachte, ermutigte dieser Aktionstag zu Solidarität und Bewusstsein unter einer massiven, jungen und unorganisierten Belegschaft.

Selbstverständlich gab es auch viele Fehler der »MAW«. Als läge es in der geheimnisvollen Natur des Organizings, war die Kommunikation bestenfalls lückenhaft. Noch wichtiger als das, führte die Strukturlosigkeit der »MAW« zu einem nur kleinen Raum für Verantwortlichkeiten und Koordination. Wie auch immer, was aus der Entwicklung der »MAW« mitzunehmen wichtig ist, ist ihre Auffassung, wie man Netzwerke bildet. Wir sollten ArbeiterInnen nichts versprechen, was wir jetzt noch nicht einlösen können – sei es eine Lohnerhöhung oder den revolutionären Kampf. Stattdes-

sen sollte die IWW über die Bedingungen aufklären und verschiedene unzufriedene ArbeiterInnen in einer Industrie mit einem gemeinsamen Verständnis von Auseinandersetzungen zusammenbringen. Durch die Ermöglichung eines solchen Dialogs erhöhen wir nicht nur das Potenzial für abgestimmte Aktivitäten, sondern streuen auch unsere Ideen unter ArbeiterInnen, die sich vielleicht niemals selbst als „GewerkschafterInnen“ oder „Militante“ verstanden haben, aber ihren Job satt haben und nach einem Weg suchen, ihre Bedingungen zu verbessern.

#### **A.1.7.2. Puerto-Real-Werften (Spanien)**

Die Kämpfe in Puerto Real begannen, als die spanische Regierung ankündigte, die Werft in den späten 1980er-Jahren zu schließen. Üblicherweise sind in vielen spanischen Arbeitsplätzen verschiedene Gewerkschaften aktiv. So auch in dieser Werft – inklusive der anarcho-syndikalistischen »CNT«. Von Beginn der Kämpfe an übernahm die »CNT« eine führende Rolle in der Organisation des Widerstands gegen die Regierungspläne. Während der Kampf ultimativ erfolgreich war – die Werft blieb geöffnet und ArbeiterInnen gewannen eine Reihe von Zugeständnissen –, ist es die Form des Kampfes, die uns am meisten interessiert. Wenn die »CNT« organisiert, ist das Ziel immer, dass eine Massenversammlung von ArbeiterInnen das letztendliche Sagen hat. In Puerto Real hatte es dramatische Konsequenzen.

Als die »CNT« Versammlungen einberief, waren sie nicht nur für die eigenen Mitglieder offen, sondern für alle WerftarbeiterInnen, ihre Familien und die ganze ArbeiterInnenschaft von Puerto Real. So ein Vorgehen ließ den Widerstand aufblühen und ermutigte weitgefächerte direkte Aktionen. Jeder Dienstag beispielsweise war Aktionen von Solidarität und Widerstand gewidmet. Barrikaden wurden gebaut, Büros besetzt und ArbeiterInnen stoppten den Telefondienst, um Druck auf die ChefInnen und die Regierung auszuüben. Selbstverständlich zeigten diese Versammlungen, dass gewöhnliche Leute erfolgreich ihre eigenen Kämpfe führen können. Und das auf eine Weise, die sich auf Solidarität, Direkte Aktionen und direkte Demokratie stützte, um Veränderungen zu erreichen.

Bevor wir weitermachen, würden wir unsere LeserInnen gerne daran erinnern, wie schon in Abschnitt A.1.4 geschrieben, dass die Form nur ein Teil des Kampfes ist.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Wir versuchen nicht formalisierte Organisation zu überbetonen. Mit anderen Worten: Wir verurteilen keinen Kampf nur aufgrund seiner Form – lass es die Gewerkschaftsform sein, die Betriebsversammlung oder den „ArbeiterInnenrat“. Keine Form ist perfekt und der Inhalt und die Ziele eines Kampfes müssen berücksichtigt werden. Im Endeffekt ist das Ziel des »direkten Unionismus« „praktizierte Demokratie, Selbstorganisation und eigene Führung“ im Kontext eines „teilnahme-freudlichen, kollektiven, und klassenbewussten proletarischen Kampfes“ zu sein. Wie dieser Kampf aussieht, wird von Ort zu Ort und von Zeit zu Zeit unterschiedlich sein. Das Ziel allerdings bleibt dasselbe.



Der Inhalt (letztendlich die langfristigen und kurzfristigen Forderungen und die praktizierte Demokratie innerhalb der Bewegungen) und die AnführerInnenschaft, die aus jedem Kampf entsteht, sind die Schlüssel, um einen »Direct Unionism« zu kreieren wie wir ihn uns erhoffen. Weder die Form alleine noch die revolutionäre Aktivität alleine bildet das Bewusstsein, nach dem der »Direct Unionism« sucht. Während die Form des Kampfes in Puerto Real lobenswert ist, so sind andere Formen (und neue Formen!) vielleicht passender für andere Situationen.

Vor dem Hintergrund der Aktionen der »CNT« in Puerto Real zeigt sich, wie erfolgreich der Ansatz des »Direct Unionism« im Organizing sein kann. Als »DU«-OrganizerInnen können wir uns sowohl auf die theoretische Zurückweisung von Verträgen verlassen als auch ihre praktische Verankerung in massenhaften Kämpfen. Einerseits entwickelt sich damit die IWW und andererseits kann uns so ein Modell Inspirationen für Auseinandersetzungen bieten.

## **A.2. Was sind potenzielle Probleme, die der IWW während einer nicht-vertraglichen Kampagne begegnen können?**

In Abschnitt A.2 werden wir die potenziellen Fallstricke beschreiben, denen »DU«-OrganizerInnen während des Organizing begegnen. Uns ist bewusst, dass anti-vertragliches Organizing nicht „die Wunderwaffe“ ist. In vielerlei Hinsicht macht es erfolgreiches Organizing schwieriger, da dieses Modell Militanz nicht durch Stabilität ersetzt (eine Situation, die beiden Vorteile bringt, den ChefInnen und den großen Gewerkschaften). Dadurch verlangt »Direct Unionism« ein höheres Maß an Verbindlichkeit von ArbeiterInnen und OrganizerInnen.

Wir entschuldigen uns dafür, dass die Sprache in Abschnitt A.2 ein bisschen technischer ist (und wahrscheinlich noch ein bisschen technischer in Abschnitt A.3 ist). Wir haben versucht, unser Bestes zu geben und die Dinge so einfach wie möglich zu halten. Wenn es allerdings um die Ein- und Ausschlüsse des Arbeitsrechts und die Vertragssprache geht, müssen wir einige ihrer Begriffe verwenden. Wenn ein Abschnitt zu verwirrend ist – und wir meinen das in aller Ernsthaftigkeit –, melde dich bitte bei uns: [directunionist@gmail.com](mailto:directunionist@gmail.com) (englisch), oder bei den ÜbersetzerInnen: [frankfurt@wobblies.de](mailto:frankfurt@wobblies.de) mit jeglichen Fragen.

### **A.2.1. Wird die »Direct Unionism«-Strategie zu kurzfristigen Erfolgen führen? So schnell wie in Vertragskampagnen? Wie sieht es mit mittelfristigen Zielen aus?**

Auf kurze Sicht, denken wir: ja. Selbst die Mainstream-Gewerkschaften<sup>36</sup> stellen fest, dass die Chancen eines erfolgreichen Organizing-Zyklus (was in ihrer Welt immer bedeutet, einen Vertrag abzuschließen) daran gebunden sind, eine organisierte, aktivierte Belegschaft zu haben, die fähig dazu ist, den/die ChefIn unter Druck zu setzen. Trotz ihres Reformismus wissen selbst die Mainstream-Gewerkschaften, dass Wahlen am Arbeitsplatz alleine nicht zu einer erfolgreichen Kampagne reichen. Diese muss durch eine Organisation an der Basis unterstützt sein. Das ist die Stelle, an der sich die vertraglich-orientierten Mitglieder der IWW von denen der Mainstream-Gewerkschaften unterscheiden. Denn sie wollen nicht wie „die großen ArbeiterInnenorganisationen“ das „Ventil der Militanz“ zudrehen, sobald ein Vertrag in Kraft tritt. Auf diese Weise ist der Inhalt eines Vertrages eine Widerspiegelung der ArbeiterInnenmacht, den/die ChefIn zu Veränderungen zu zwingen. Die gleiche Dynamik wird in nicht-vertraglichen Kampagnen eine Rolle spielen: In der Anfangszeit baut sich die IWW in einem einzigen Betrieb auf. Die Bedingungen werden sich verändern, je nachdem wie erfolgreich die ArbeiterInnen es schaffen, direkte Aktionen zu entwickeln (oder die Drohkulisse von direkten Aktionen aufbauen zu können), um die Betriebsbedingungen zu ändern.

Wie wir schon unter A.1 erwähnten, berücksichtigen »DU«-OrganizerInnen Erfahrungen aus Jahren vergangener IWW-Kampagnen. So denken wir, dass man mehr Erfolge einfahren kann, wenn man „unter dem Radar“ organisiert. In unserem Organizing haben wir wiederholt gesehen, dass es uns möglich ist, mehr Hebelwirkung gegen eineN ChefIn zu entfalten, der/die nicht weiß, dass die Gewerkschaft anwesend ist, im Gegensatz zu einemR ChefIn, die/der von einer Gewerkschaft angefressen ist. Diese versteckten Kämpfe stellen die „Lehren des Kampfes“ dar, die das Fundament der direkten Gewerkschaft für die Zukunft bilden sollten. Jedoch ist das eine nicht immer realisierbare Strategie an allen Arbeitsplätzen. Während es uns möglich ist, Missstände schneller zu beheben, so ist es auch wahr, dass größere Themen länger brauchen, um sie mit dem »Direct Unionism« abzustellen. Vertragsverhandlungen beinhalten ein paar (rechtlich vorgeschriebene) Verhandlungsgegenstände, die der Betrieb anderenfalls nicht durch die Stärke direkter Aktionen hätte. Die Realität ist selbstverständlich, ohne das geschriebene Wort wird der Vertrag schwach sein, aber wir sehen auch, dass »Direct Unionism« vielleicht der längere Weg zum Erfolg ist. Mittelfristig werden die Dinge noch komplizierter.

<sup>36</sup> Im deutschsprachigen Raum: der DGB, ÖGB für Österreich bzw. SGB für die Schweiz, um nur einige zu nennen. (Anm. d. Ü.)

Verträge bieten Sicherheit. Wenn ArbeiterInnen in einen Job einsteigen und wissen, da ist eine Gewerkschaft, dann ist da ein Vertrag, der das beweist. Wenn der/die ChefIn versucht, diesen Vertrag zu brechen, kann die Gewerkschaft sich auf das Gesetz berufen. Allgemeiner lässt sich sagen: Verträge, vor allem unter der Kontrolle einer militanten Gewerkschaft vor Ort, können ein Gefühl der Berechtigung hervorrufen und selbst Militanz befördern. (Unglücklicherweise endet diese Militanz mit den Vertragszyklen – eine Idee, die unter A.3 weiter ausgeführt wird.)

In einer nicht-vertraglichen Kampagne gibt es einen gleichmäßigen Bedarf, neue ArbeiterInnen zu organisieren. Wenn Militanz die einzige Zuflucht ist, die ArbeiterInnen haben, müssen sie gleichbleibend aufmerksam sein, um sicherzustellen, dass ihre Erfolge abgesichert sind. Kein Zweifel, so eine Sachlage kann in den Burnout führen. Ohne eine bewusste Kultur kollektiver Aktion wird die Gewerkschaft mit den zunehmenden Kämpfen schlechter. Wenn ArbeiterInnen nicht ihre Führungsqualitäten an jede „Generation“ Neuangestellter weitergeben, so kann ebenso der Verlust eines Betriebsmilitanten dramatische und negative Effekte auf die Gewerkschaft haben. Trotzdem kann ein System, das gleichmäßige Erneuerung von Militanz und AnführerInnenschaft braucht, einen viel besseren Nährboden für „ArbeiterInnen-Selbstständigkeit“ und Klassenbewusstsein bieten, wenn es denn funktioniert.

#### **A.2.2. Was, wenn ArbeiterInnen einen Vertrag wollen?**

Die IWW ist lange eine Organisation gewesen, die sich sehr der internen Demokratie verpflichtet sah. Damit einher geht auch ein Verständnis von lokaler Autonomie und dem Respekt vor ArbeiterInnen-Initiative. Vor diesem Hintergrund kommen wir zu einem anderen Dilemma: Was passiert, wenn ArbeiterInnen einen Vertrag wollen?

Lasst uns hier ehrlich sein: Wenn sie einen Lohn zum Überleben, anständige Vorteile und tolerable Arbeitsbedingungen erreicht haben, sind verständlicherweise viele ArbeiterInnen darum besorgt, dass diese Erfolge auch sicher geschützt sind. Verträge bieten eine Möglichkeit, das zu tun. Durch den „Waffenstillstand“ zwischen ArbeiterInnen und Management bieten Verträge ArbeiterInnen einen Weg, um die wohl verdiente Stabilität zu sichern. Da die Vorgehensweise der Mainstream-Gewerkschaften (einschließlich „pro-ArbeiterInnen“ PolitikerInnen, sozialdemokratische WissenschaftlerInnen und gewerkschaftsnaher ReporterInnen in den Medien) ein Tarifvertrag ist, ist es komplett verständlich, dass ArbeiterInnen verlockt sind, eine solche Route zu verfolgen. Es ist, was ArbeiterInnen denken, das möglich ist, und oftmals, was sie für ultimativ erstrebenswert halten.

(Wir merken hier an, dass in den Ländern, in denen die IWW am aktivsten ist – vor allem in den USA –, die Gewerkschaftsdichte und aktives Organizing seit Jahrzehnten rückläufig sind. Ironischerweise öffnet das einen Raum für die IWW, um unsere Idee

von gewerkschaftlicher Organisation denjenigen zu präsentieren, die nur ein kleines Verständnis davon haben, was eine Gewerkschaft ist und wie sie funktionieren „sollte“. In Wirklichkeit geben IWW-OrganizerInnen in vielen Fällen den Anstoß für eine Vertragskampagne durch die Darstellung der Unterschiede zwischen „uns“ als der IWW und „den“ Mainstream-Gewerkschaften auf der anderen Seite. Wenn IWW-Methoden nicht mehr weiterhelfen, schauen sich ArbeiterInnen nach anderen, vertraglichen Optionen um. Wir sagen damit nicht, dass »DU«-OrganizerInnen jemals KollegInnen Informationen „vorenthalten“ sollten, aber dass Solidarität die Basis für beides – auf Verträge und nicht auf Verträge ausgerichtetes Organizing – sein sollte.)

#### **A.2.2.1. So, was ist zu tun?**

Bevor wir diese Frage beantworten, sollten wir die Chance wahrnehmen und unsere Ziele als »DU«-OrganizerInnen klarstellen. Lasst uns als erstes sagen, dass beim Anstoßen verschiedener Formen von nicht-vertraglichen Organizing-Strategien der Aufbau von ArbeiterInnenmacht vor der Sicherung von „Brot-und-Butter“-Forderungen steht. Wie wir bereits in unserer Diskussion von quantitativem vs. qualitativem Wachstum (A.1.3) erwähnten, sind »DU«-OrganizerInnen nicht nur besorgt darüber, wie man neue Mitglieder oder die Anerkennung durch eineN einzelneN ChefIn bekommt, sondern wir gehen davon aus, dass diese nur ein Nebenprodukt der Entwicklung von Klassenbewusstsein und ArbeiterInnenmacht sein sollte. Es ist verlockend, zu glauben, dass wir in dem Moment, in dem wir genug Leute haben, unsere Macht richtig nutzen werden. Realistischerweise hat das noch nie funktioniert und wird es auch nie. Unser Organizing muss unseren Anspruch – nicht nur Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern, sondern eine erfolgreiche klassenbasierte revolutionäre Organisation zu werden – auch in die Praxis umsetzen.

Um zu beantworten, wie das umsetzbar sein könnte, sollten wir vor allem von Beginn an unsere Strategie offenlegen. Die IWW ist eine Gewerkschaft wie keine andere, auch unabhängig davon, ob sie eine vertragliche oder nicht-vertragliche Strategie fährt. Das ist etwas, das wir neuen Mitgliedern erklären (müssen). Wir erklären unseren Einsatz für die Gewerkschaft, für gewerkschaftliche Demokratie, für unsere Überzeugungen, für direkte Aktionen und Solidarität. Wir erklären den Grund, warum wir den automatischen Einzug von Mitgliedsbeiträgen vom Gehalt ablehnen und warum wir keine StreikbrecherInnen sind. Zu guter Letzt erklären wir die Präambel mit all ihren Konsequenzen.<sup>37</sup> Da sollte es zu nicht-vertraglichem Unionismus keinen Unterschied geben. Wir müssen mit dem, was wir denken, wie wir organisieren und, am wichtigsten, wie wir beabsichtigen, es zu tun, offen sein.

<sup>37</sup> Siehe: <http://www.wobblies.de/iww/praeambel-der-verfassung-der-iww> (Anm. d. Ü.).

Wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass unsere Art, wie wir organisieren, auch einen Einfluss auf die Ergebnisse und den „Charakter“ unseres Organizing hat. Das wird mit zunehmender Größe der Gewerkschaft deutlicher werden. Arbeitsrecht vereinzelt und spaltet – sowohl privat als auch in einzelnen Gewerkschaften, Kampagnen und an den Arbeitsplätzen. Direkte Aktionen und Solidarität auf der anderen Seite erzeugen kollektives Bewusstsein. An erster Stelle stehen jedoch: Direkte Aktionen und Solidarität. Diese müssen die Grundbausteine nicht nur für erfolgreiche Organisation, sondern auch für erfolgreiche Bildung sein. Wir haben den Vorteil, dass wir bei der Planung einer nicht-vertraglichen Kampagne aus dem Reichtum unserer erfolgreichen Kampagnen schöpfen können. Diese demonstrieren, wie ineffektiv Verträge sind. Wie der Artikel „NLRB ist kein Freund in Portland (Verträge auch nicht)“<sup>38</sup>, der im Juli 2009 im »Industrial Worker« erschien, erklärt – oder der berühmte Text „Punching Out“ vom Autobauer und Wissenschaftler Marty Glaberman<sup>39</sup>. Nur durch einen solchen Prozess von Erfahrungen und Dialog wird es uns möglich sein, uns selbst zu überprüfen und erfolgreich zu organisieren, auch wenn Verträge immer wieder verlockend erscheinen.

Was, wenn ArbeiterInnen trotzdem noch immer „den vertraglichen Weg“ gehen wollen? Was, wenn sich unsere KollegInnen mit großer Mehrheit dazu entscheiden, einen Vertrag mit ihrem Arbeitgeber auszuhandeln? Was heißt das für eineN »Direct Unionism«-OrganizerIn? Erstens heißt das, dass unser Organizing an irgendeiner Stelle gescheitert ist. Zweitens bewerten wir die daraus entstandene Organisation anders. Lasst uns beispielsweise sagen, dass eine Kampagne mit »Direct Unionism«-Hintergrund zu einem Vertrag führt. Da wir wollen, dass das meiste Organizing von »DU«-OrganizerInnen intern sein soll (bzw. IWW-Mitglieder organisieren ihre direkten KollegInnen), wird einE »Direct Unionism«-OrganizerIn den IWW-Vertrag so bewerten wie jeden anderen Vertrag auch.

Innerhalb der Gewerkschaft gibt es den Glauben, dass Verträge die IWW nicht auf die gleiche Weise beeinflussen werden wie andere Gewerkschaften (oder alternativ: Wir ignorieren Arbeitsrechte, die Verträgen zu Grunde liegen, wenn es zu unserem Vorteil ist). Wie wir ein bisschen ausführlicher in Abschnitt A.3 darstellen werden, ist es nicht der Inhalt der aktuellen IWW-Verträge, den wir grundsätzlich zurückweisen. Es sind die strukturellen (und sozialen) Einschränkungen, die Verträge mit sich bringen. Dementsprechend denken wir, dass auch IWW-Verträge, selbst mit den besten Vorsätzen, die ArbeiterInnenklasse nicht vor den Gefahren einer Service-Gewerk-

<sup>38</sup> Online abrufbar: <http://libcom.org/library/nlr-no-friend-portland>. Die Nationale Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) ist so etwas wie die Aufsichtsbehörde über Arbeitsverhältnisse. Mit ihrer Hilfe werden auch die Anerkennungswahlen für Gewerkschaften im Betrieb organisiert. Bei ihr können auch Beschwerden eingereicht werden, sollte der Arbeitgeber mutmaßlich gegen geltendes Recht verstoßen haben. (Anm. d. Ü.)

<sup>39</sup> Online abrufbar: <http://libcom.org/library/punching-out-martin-glaberman> (Anm. d.Ü.).

schaft und den Beschränkungen durch Gesetze schützen werden.

Abgesehen von den Vertragsklauseln ist der Abbau von Demokratie in der ArbeiterInnenbewegung wesentlicher Bestandteil jeglicher Arbeitsverhältnisse. Die IWW sollte – und wurde sehr lange – für ihren Einsatz einer demokratischen Gewerkschaft gelobt werden. Verträge und alle anderen Formen von staatlich „geschlichteten“ Arbeitsverhältnissen dienen nicht nur dazu, mit zentralisierten, hierarchischen (in einem Wort: undemokratischen) Gewerkschaften zu arbeiten. Sondern sie dienen dazu, die Kämpfe selbst zu „entdemokratisieren“. Mit den eben beschriebenen Fakten im Hinterkopf (und noch einmal, diese Themen werden detaillierter im nächsten Abschnitt von »Direct Unionism« beschrieben) kommen wir zurück auf die Argumente, die wir unter A.1.5 mit Bezug auf Doppelmitgliedschaften anführten. Unsere Ziele als »DU«-OrganizerInnen werden in einem Betrieb mit IWW-Vertrag die gleichen sein wie in allen anderen Betrieben mit Verträgen. Wir sorgen dafür, dass der Kampf selbst, so gut es geht, demokratisch ist. Ebenfalls werden wir unsere Erfahrung als »DU«-OrganizerInnen in IWW-Betrieben (da eineR von uns bereits in dieser Zwangslage steckt) dazu nutzen, unsere Argumente der Gefahren für die IWW zu verdeutlichen, die bei der Bildung einer vertraglichen Beziehung entstehen.

Wir hoffen außerdem, dass dieses Dokument die »Direct Unionism«-Strömung stärken wird. Wir hoffen, dass »Direct Unionism« in die Organizing-Strategie der IWW selbst einfließen wird. Diese „strukturelle“ Unterstützung für »Direct Unionism« wird die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Organizing mit »Direct Unionism« erfolgreicher werden wird. Außerdem können ArbeiterInnen, die neu in Berührung mit der IWW kommen, einfach in das »Direct Unionism«-Modell integriert werden.

### **A.2.3. Was passiert, wenn wir gewinnen? Was, wenn wir verlieren?**

Gesunder Menschenverstand sagt, dass wenn du gewinnst, du gewinnst, und wenn du verlierst, du eben verlierst. Insgesamt sind unsere Erfahrungen allerdings noch komplizierter. Als Beispiel: In den frühen 2000er-Jahren erlebte die IWW in Portland einen wahren Sturm an Organizing-Erfahrungen. Einige dieser Kampagnen führten zu Verträgen und andere wurden durch Repressionen der Arbeitgeber zerschlagen. Das Interessante ist, dass, nachdem sich der Staub gelegt hatte, fast alle der überzeugtesten OrganizerInnen in gescheiterten Kampagnen waren. Erfolgreiche Kampagnen produzierten eine Reihe von neuen langfristigen OrganizerInnen. Diese Erfahrungen konnten durchgehend in der IWW beobachtet werden und durchziehen unser Organizing grundsätzlich.

Es gibt eine Reihe von zentralen Punkten, die verständlich machen, was Organizing zum Zweck der Bildung von Klassenmacht beinhaltet. Grundsätzlich, wenn Arbeite-

rInnen die Schritte gehen, sich zu organisieren (im Gegensatz zur Agitation von außen oder der Infiltrierung des Betriebes von innen), dann geht es um konkrete Probleme am Arbeitsplatz, Veränderungen, erste Früchte des Erfolgs, etc. Menschen fangen oft an zu organisieren, wenn der Betrieb bereits ziemlich unerträglich ist, als letzter oder fast letzter Schritt im Umgang mit ihrer Wut. In Fällen, in denen wir gewinnen – ob mit oder ohne Vertrag –, gibt es eine natürliche Tendenz von Menschen, sich auszuruhen. Kämpfe sind hässlich, unangenehm und können es in einigen Fällen noch schlimmer machen, bevor es besser wird. Wenn Missstände behoben wurden, auch wenn nur vorübergehend, wollen Menschen nicht für immer weiter kämpfen (insofern sich nicht irgendwas grundsätzlich geändert hat).

Mit »Direct Unionism«-Kampagnen heißt dies oft, dass wir einen Betrieb ohne Erfolg verlieren. Tatsächlich zeigt sich: je einfacher der Kampf, desto schneller kühlt die Stimmung wieder ab. Das kann ein seltsames Phänomen verursachen. EinE ChefIn, der/die am schnellsten nachgibt, entzieht uns unsere Chance, kollektiv zu organisieren, am ehesten wieder, auch wenn wir durch den Sieg gestärkt werden und uns das am meisten verändert. Es ist möglich, OrganizerInnen aus diesen Kämpfen zu gewinnen, aber dieses Paradox ist eine sich wiederholende Erscheinung, die nicht ignoriert werden kann. Das ist Teil der Gründe, warum unsere Praxis dazu führt, dass wir Netzwerke von OrganizerInnen aufbauen wollen, die den Kampf innerhalb einer Industrie, nachdem die Stimmung im Betrieb abkühlt, weiter führen. Wir kommen darauf in einem späteren Abschnitt zurück.

In einem Betrieb mit Vertrag tritt generell das Gleiche ein. Der Komfort eines Vertrages gibt einen extra Anstoß, sich vom Kampf auszuruhen, mit der Illusion der Stabilität. Um ein Beispiel zu geben: Wir sahen einen Erfolg in einem SEIU<sup>40</sup>-Betrieb 2004, in dem einige von uns beteiligt waren. Der Betrieb war fundamental unorganisiert, hatte aber dennoch einen Vertrag. In Vorbereitung auf den Streik wurden die KollegInnen nur wenig von der SEIU unterstützt. Wie durch ein Wunder kippte der Streik und veränderte die ArbeiterInnen insofern, dass sie nicht nur das nahmen, was das Management ihnen gab, sondern sie konfrontierten es direkt durch Streikposten, in ihren Büros und an ihren Wohnorten. Mit der Auflösung des Streiks kündigten allerdings ungefähr sofort drei Viertel der Streikenden und der Rest verließ den Betrieb innerhalb von zwei Jahren. Die Gewerkschaft musste sich wieder ganz von vorne aufbauen. Sie hat faktisch nie wieder zu alter Stärke gefunden und wurde im Zuge von Kürzungen ein paar Jahre später fast ausradiert.

In manchen Fällen produziert das Scheitern den gegenteiligen Effekt. In Portland wurde ein Fahrradkurierbetrieb auf einer »Direct Unionism«-Basis organisiert und die KollegInnen schafften es, ein paar Missstände abzustellen. Die Kampagne kam

---

<sup>40</sup> Die Service Employees International Union (SEIU) ist ähnlich wie Ver.Di eine Gewerkschaft für den Dienstleistungsbereich. (Anm. d. Ü.)

ins Stocken, als sie an objektive Grenzen ihres Organizing stießen: ihre Unfähigkeit, ihre Kampagne wachsen zu lassen, um den Kampf gegen die stärker werdenden Repressionen des Chefs fortzuführen. Aus diesen Kämpfen heraus riefen die ArbeiterInnen einen Streik aus, der zwar den Geschäftsablauf störte, aber es war damit nicht möglich, die gewollten Erfolge einzufahren. Wenigstens bekam die IWW aus dieser Kampagne einige zuverlässige OrganizerInnen. Dieselbe Situation wiederholte sich von Zeit zu Zeit wieder.

Was passiert, ist genau das Gegenteil von dem, was wir alle über Gewerkschaften hören. Wir hören, dass ArbeiterInnen in Gewerkschaften eintreten, um ihre materiellen Umstände zu verbessern, bzw. in der Gewerkschaft bleiben, die am besten zu diesen Interessen passt. Es gibt eine mutmaßliche Verbindung zwischen der Fähigkeit, materielle Erfolge durchzusetzen, und der Stärkung der Klassenmacht. Während wir die Probleme dieser weit verbreiteten Annahme historisch ignoriert haben (unabhängig davon, ob Gewerkschaften Klassenmacht bremsen oder ausbauen), zeigten uns unsere Praxis und Kämpfe, dass hier einige fundamental falsche Annahmen über den Klassenkampf bestehen.

Ein Konzept, das sich hartnäckig hält, ist, dass Aktionen oft Klassenbewusstsein vorausgeht. Damit wird gesagt, dass ArbeiterInnen oft kollektive Aktionen machen, die in scheinbarem Gegensatz dazu stehen, was sie vielleicht sagen oder denken. Doch, sich kollektiv gegen eineN ChefIn zu wehren verändert alle Beteiligten. Es verändert die Art, wie wir zu unseren KollegInnen und ChefInnen stehen. Es verändert auch die Art, wie wir über die Arbeit, Gesellschaft, die Klasse, die Welt, uns selbst denken, und es kann unsere persönlichen Prioritäten verändern. Mit diesem Verständnis bekommen wir eine Ahnung davon, wie wir durch eine Niederlage gewinnen oder durch Verlieren zum Erfolg kommen. Die Frage ist weder, wie wir in allen Situationen gewinnen oder wie wir den Schaden unserer Niederlagen begrenzen. Sondern stattdessen geht es darum, wie wir durch unser Organizing die kollektiven Veränderungen von ArbeiterInnen im Kampf unterstützen können, sodass wir so viele verbindlich kämpfende revolutionäre ArbeiterInnen wie möglich heraus bekommen. Diese Perspektive führt zu einem fundamentalen Umdenkprozess von Gewerkschaften und einem Verständnis der Unterschiede davon, was gut für die Klasse bzw. was gut für die Gewerkschaft ist. Ebenso zeigt es uns, was die Rolle des Organizing auf dem Weg zu einer neuen Gesellschaft ist und welche Rolle Missstände und Arbeitsplatzthemen im Organizing spielen.



#### **A.2.4. Wie würde sich eine »Direct Unionism«-Kampagne zum Arbeitsrecht verhalten?**

Wie wir in A.3 vorstellen werden, denken wir als »DU«-OrganizerInnen nicht, dass das Arbeitsrecht jemals eine befreiende Kraft für ArbeiterInnen haben kann. Wir beschränken die Verwendung des Arbeitsrechtes auf den simplen Umstand, dass eine gut informierte Belegschaft den Boss damit in seine Schranken verweist. Die Namen von Statuten und die Jahreszahlen von wichtigen Gerichtsverfahren werden ManagerInnen – vor allem auf niedrigeren Ebenen – „auf Trab halten“. Aber wie alle anderen Sachen auf Betriebsebene auch verweist nur die vereinte Macht der ArbeiterInnen selbst den Arbeitgeber dazu, die beschränktesten existenten Regeln einzuhalten.

*Kann ein defensiver Gebrauch des Arbeitsrechtes, »ULPs«<sup>41</sup> z. B., ArbeiterInnen entmachten?* Die AutorInnen dieser Broschüre sind nicht grundsätzlich gegen »ULPs«, aber wir betrachten sie sehr skeptisch. Kurz gesagt ist unsere Meinung: Als eine rein defensive Handlung können »ULPs« erfolgreich sein. Wir denken, dass eine Kampagne ernsthafte Probleme bekommt, wenn sie dazu übergeht, das Arbeitsrecht offensiv anzuwenden zu wollen. Wenn wir es zulassen, dass der ganze Organizing-Antrieb sich auf das Arbeitsrecht stützt, begeben wir uns auf das Terrain der ChefInnen. Wir müssen uns nach unseren eigenen Maßstäben organisieren und auf diese Weise überlegen, wie wir die Fähigkeiten, Kapazitäten, Erfahrungen zur Bildung von Selbstvertrauen unserer Klasse weiterentwickeln.

Anders formuliert: »ULP« und andere Formen der regierungstreuen Arten, Missstände abzustellen, – selbst, wenn sie erfolgreich sind – nehmen die Macht aus den Händen der ArbeiterInnen. Wissend, dass grundsätzliche Kenntnisse über das Arbeitsrecht und die Möglichkeit, sich „selbst zu repräsentieren“, wichtige Fähigkeiten sind, versucht das Arbeitsrecht, Missstände zu vereinzeln und die kollektive Macht zu schwächen. Es beschränkt damit wirkungsvolle Solidarität.

#### **A.3. Warum ohne Vertrag organisieren?**

Während wir denken, dass die Techniken, die wir umrissen haben, auch in einer auf Verträge zielenden Kampagne hilfreich sein können, werden wir in diesem Teil die

<sup>41</sup> Eine Beschwerde wegen „Unfair Labor Practice“ (=Unfaire Arbeitshandlungen) kann bei der Nationalen Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) eingereicht werden. Die Behörde nimmt nur Fälle an, bei denen sie davon ausgeht, sie wird gegen das Unternehmen gewinnen. Am Ende kommt dabei meistens heraus, dass das Unternehmen zu einer Geldstrafe oder einem Vergleich gebracht wird, der Prozess aber so lange hinausgezögert wird, dass die ganze Kraft aus dem Arbeitskampf verloren gegangen ist. Eine solche Beschwerde ist zumindest vergleichbar mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht. Zur Diskussion um die Verwendung der »ULP«-Beschwerden von Teilen der IWW: <http://www.labournet.de/internationales/usa/arbeitskaempfe-usa/wie-ich-gefeuert-wurde-und-meinen-job-wiederbekam/> (Anm. d. Ü.).

Gründe für unsere Ablehnung von vertraglichen Kampagnen aufzeigen.

### **A.3.1. Was sind die Fallstricke von Verträgen?**

#### **A.3.1.1. Grundsätzliche Probleme von Verträgen**

Um diese Frage zu beantworten, müssen wir beschreiben, wie Verträge funktionieren. Ein Vertrag macht eine Reihe von Dingen. Am wichtigsten ist, dass die Gewerkschaft als „Verhandlungspartner“ für einen einzelnen Arbeitsplatz auftreten muss. Das heißt, dass das Management mit der Gewerkschaft über Lohnhöhen und Bedingungen verhandeln muss. Jedes Jahr (oder wahrscheinlicher alle paar Jahre) läuft der Vertrag aus und die Gewerkschaft und der Boss verhandeln einen neuen Vertrag aus. Wenn die Gewerkschaft demokratisch ist, haben die ArbeiterInnen das Recht, über den neuen Vertrag abzustimmen. Wenn der Vertrag nicht den Vorstellungen der ArbeiterInnen entspricht, haben sie – theoretisch – das Recht zu streiken. Auf diese Weise sieht es so aus, als wenn sie oftmals die Lohnhöhe sichern und die Arbeit ein bisschen erträglicher machen.

Allerdings, abgesehen von diesen Vorteilen, haben ArbeiterInnen gelernt, dass Verträge ArbeiterInnen sowohl in eine Falle locken als auch befreien. ArbeiterInnen haben während des Schreibprozesses der Broschüre fünf eindeutige Einwände gegen Verträge vorgebracht:

1. *Streikverzicht*: Der Großteil von Verträgen in Amerika beinhaltet den „Streikverzicht“. Das bedeutet, dass während der Laufzeit von Verträgen ArbeiterInnen keine „Arbeitsunterbrechungen“ machen dürfen. Wenn ArbeiterInnen unter einem Vertrag streiken, ist das als „Wilder Streik“ bekannt. Wenn »Wilde Streiks« auftreten, kann die Gewerkschaft ein Bußgeld bekommen und die Firma kann durch eineN RichterIn eine einstweilige Verfügung erwirken, die die Streikenden zurück an die Arbeit bringt. Unter einer solchen Anordnung zwingt die Regierung (meistens die Polizei) streikende ArbeiterInnen zurück in den Job. Ein paar militante und mächtige Gewerkschaften haben es geschafft, keine Zeile zu Streiks in den Vertrag zu schreiben, aber die Gerichte haben oft festgelegt, dass eine Gewerkschaft mit Vertrag und der Vertrag selbst als Streikverzicht gelten.
2. *Arbeitgeberrechte*<sup>42</sup>: Viele militante GewerkschafterInnen sehen Verträge nicht mehr als eine „Befriedungsmaßnahme“. Die Befriedung funktioniert so: Für

<sup>42</sup> Im englischen Original sind das die Management-Rights-Clauses, also der Autonomiespielraum, der dem Arbeitgeber im Verhältnis zum nationalen Arbeitsrecht und Recht des Bundesstaates bleibt, um das Geschäft so zu führen wie sie das wollen.

bessere Löhne und Bedingungen werden ArbeiterInnen den Produktionsprozess nicht stören. Arbeitgeberrechte machen Befriedungsmaßnahmen offiziell. Diese Rechte – die in fast jedem Vertrag vorhanden sind – verhindern, dass ArbeiterInnen mitentscheiden, wie der Betrieb aussehen soll, wer eingestellt und entlassen werden darf, wie und wo der Betrieb die Profite investiert und andere grundlegende Geschäftsaktivitäten. In den Arbeitgeberrechten wird ArbeiterInnen eigentlich gesagt: „Halte den Mund, wir haben euch so viel gegeben wie es geht. Versuche nicht, die Unternehmenspolitik zu beeinflussen oder irgendwelche Kontrolle über den Arbeitsplatz aufzubauen.“ Und unter solchen Regelungen sind ArbeiterInnen vertraglich daran gebunden, es auch nicht zu tun.

3. *Bindende Beschwerdeverfahren*: Viele Verträge beinhalten bindende Beschwerdeverfahren. Das heißt im Großen und Ganzen: Wenn ein Gewerkschaftsmitglied den Eindruck hat, dass das Management gegen eine Regelung des Vertrages verstoßen hat, hat er oder sie die Möglichkeit, eine Beschwerde einzureichen. EinE GewerkschaftsvertreterIn nimmt die Beschwerde auf, geht zum Management in der Hoffnung, diesen Missstand im Namen der/des ArbeiterIn zu „beseitigen“. Das klingt in der Theorie ziemlich gut. Für der/die ChefIn liegt der Zweck darin, den Unmut der ArbeiterInnen in die vom Management gewollten Bahnen zu lenken. Um zu verstehen, wie ein bindendes Beschwerdeverfahren dem Unternehmen hilft, lohnt es sich, die Worte des Autobauers und Wissenschaftlers Marty Glaberman zu lesen.<sup>43</sup> Wie Marty beschreibt, passierte vor der Einführung des Beschwerdeverfahrens folgendes:

»Es war verbreitete Praxis in den Autobetrieben bei Verhandlungen auf Betriebsebene, dass die Männer in der Abteilung zusammen mit dem gewerkschaftlichen Vertrauensmann und dem Vorarbeiter, umringt von den KollegInnen, verhandelten.

Niemand arbeitete, bis der Missstand behoben wurde – und die meisten davon wurden zum Vorteil der ArbeiterInnen behoben. Ohne das lästige Verfahren einer Verhandlung, ohne Appelle und Schiedsrichter.«

Nach Einführung der bindenden Beschwerdeverfahren in den Verträgen der Autofabriken wurde es zum Job der Gewerkschaften, Missstände auszusortieren und dafür zu sorgen, dass sie „richtig“ verhandelt wurden. Da er in einer Autofabrik arbeitete, konnte Marty eine authentische Perspektive aufzeigen, wie

---

<sup>43</sup> Online abrufbar: <https://libcom.org/library/punching-out-martin-glaberman> (Anm. d. Ü.).

Beschwerdeverfahren die Gewerkschaft dazu brachten, aktuell zu „regieren“ und die Beschwerden der ArbeiterInnen zu „managen“:

»Der Gewerkschaftssekretär sieht seinen Job darin, Beschwerden davon abzuhalten, dass sie aufgeschrieben werden. In jedem Stadium des Beschwerdeverfahrens wird eine Mehrheit von Missständen vom Gewerkschaftssekretär rausgeworfen. Diese sollen geordnet werden, um sicher zu stellen, dass nur die besten Missstände angesprochen werden, sodass sie auch gewonnen werden können. Aber in der letzten Phase, wenn der »objektive« Schiedsrichter erreicht wurde, wird die Hälfte der Fälle sowieso verloren – das ist, was objektiv auch so sein soll.«

Wenn ArbeiterInnen die Macht in ihre eigenen Hände nehmen, macht das den ChefInnen Angst, sodass sie nach Wegen suchen, die Wut von ArbeiterInnen zu kontrollieren und zu managen. Einer dieser Wege, das zu tun, sind diese formalen Beschwerdeverfahren. Noch schlimmer, als Teil des „vertraglichen Friedens“ wird die Gewerkschaft dazu gebracht, die Disziplin am Arbeitsplatz durchzusetzen. Das umfasst auch die Beschwerdeverfahren. Auf diesem Weg werden die Gewerkschaft und der Vertrag Teil der Managementstruktur des Unternehmens. ArbeiterInnen nehmen das den Gewerkschaften natürlicherweise übel und verlieren ihren Glauben an die Gewerkschaft.

4. *Dritte Partei im Betrieb/Service-Gewerkschaft*: Nachdem eine Gewerkschaft einen Vertrag abgeschlossen hat, wird es ihre Aufgabe, diesen Vertrag auch zu „beaufsichtigen“. Mit anderen Worten: es wird die Aufgabe der Gewerkschaft zu sichern, dass sowohl das Unternehmen als auch die ArbeiterInnen den Vertrag einhalten. Durch Verhandlungen und die Umsetzung des Vertrages wird die Gewerkschaft den ArbeiterInnen weggenommen – und wird zur dritten Partei in der Auseinandersetzung. Statt dass die Gewerkschaft eine Organisation ist, die die kollektive Stimme der ArbeiterInnen ist, wird sie zu einer Organisation, die für die ArbeiterInnen spricht.

Das ist kein kleiner Unterschied. Vor dem Abschluss von Verträgen musste die Gewerkschaft jedeN neueN ArbeiterIn organisieren, der/die am Arbeitsplatz anfang. Ältere ArbeitnehmerInnen mussten die Vorteile der Organisation den neu Eingestellten vorstellen, wenn die Gewerkschaft überleben und wachsen wollte. Mitgliedsbeiträge wurden im Betrieb, im Pausenraum oder im Gewerkschaftslokal eingesammelt. Die Gewerkschaft waren die ArbeiterInnen. Verträge *beendeten* das. Die Gewerkschaft *wurde* zu einer Abmachung.

Die Vorstellung der Gewerkschaft als dritte Partei wird verstärkt durch den „Abzug der Mitgliedsbeiträge vom Gehaltsscheck“. In den meisten gewerkschaftlich organisierten Betrieben werden Mitgliedsbeiträge direkt von den Gehaltsschecks der ArbeiterInnen abgezogen. Statt die Beiträge direkt einer/m Delegierten oder Vertrauensmensch – einer echten Person – zu zahlen, werden die Beiträge an „die Gewerkschaft“ gezahlt. Wenn das passiert, hört die Gewerkschaft auf, „echt“ zu sein. Sie ist bloß eine abstrakte Organisation, die ArbeiterInnen durch ihre Lohnzahlungen finanzieren. Automatischer Abzug der Mitgliedsbeiträge macht es außerdem weniger wahrscheinlich, dass die Gewerkschaft ArbeiterInnen zum Streik ermuntert. Wenn ein Betrieb streikt, bekommen die ArbeiterInnen keine Lohnzahlungen mehr und das Geld, das dazu gebraucht wurde, um die Gewerkschaftsbürokratie zu unterstützen, hört auf zu fließen.

5. *Verträge beeinträchtigen stark die Selbstständigkeit und Solidarität am Arbeitsplatz:* Als ein Ergebnis der Punkte, die wir weiter vorne erwähnten, empfinden ArbeiterInnen Verträge als eine repressive Kraft am Arbeitsplatz. ArbeiterInnen, die Gewerkschaften durch die Anwendung direkter Aktionen gegründet haben, finden, dass ihre Gewerkschaften nach der Unterzeichnung eines Vertrages daran gebunden wurden, direkte Aktionen zu verhindern. Wenn wilde Streiks auftreten, sind die ChefInnen sehr schnell dabei, die GewerkschaftssekretärInnen zu rufen und die ArbeiterInnen wieder an ihren Job zu schicken. Es ist egal, wie schlecht das Management eineN ArbeiterIn behandelt oder welche Maßnahmen die ArbeiterInnen aushalten müssen. Alles, was die Gewerkschaft sagen kann, ist, dass sie eine Beschwerde einreichen oder warten sollen, bis der nächste Vertrag kommt. Vielleicht wird die Gewerkschaft sich dafür einsetzen, je nachdem was für ein Problem die ArbeiterInnen haben sollten.

Als Ergebnis davon nehmen ArbeiterInnen dieses Verhalten den GewerkschaftssekretärInnen übel und auch den Gewerkschaften selbst. Vertrauensleute und Betriebsräte vollstrecken nur den Vertrag, sie hören damit auf, für die ArbeiterInnen zu kämpfen, die sie eigentlich repräsentieren sollten. Die Gewerkschaft ist bloß wie ein zweiter Boss. Das Management hat seine Regeln und die Gewerkschaft hat ihre Regeln. In beiden Fällen fühlen sich die ArbeiterInnen machtlos, ihre Bedingungen zu verändern.

Entlang dieser Linien beschränkt der Vertrag auch die Fähigkeit der ArbeiterInnen, Solidarität auszuüben. Sagen wir, der Betrieb die Straße runter tritt in den Streik. Sie fordern höhere Löhne, bessere Bedingungen und dass 100 neue Leute eingestellt werden, um die Arbeitsbelastung der aktuellen ArbeitnehmerInnen im Laden zu senken. Es ist sehr einfach zu verstehen, dass bessere Bedin-

gungen im Betrieb die Straße runter (und im nächsten Betrieb die Straße runter und im nächsten Laden im anderen Bundesland ...) zu besseren Bedingungen in der ganzen Industrie führen. Auf lange Sicht führt das zu besseren Bedingungen auch in deinem Betrieb. Und mehr noch als aus Eigeninteresse weißt du, wie es ist, sich gegen aufdringliche ChefInnen, Respektlosigkeit, Überstunden und geringe Bezahlung zu wehren. Du willst deine Fellow Worker unterstützen. Ihr hofft, dass sie das gleiche für euch tun werden. Du und deine KollegInnen wollen sich in einem Solidaritätsstreik engagieren, aber der Vertrag beinhaltet eine Streikverzicht-Klausel. Oder lass uns sagen, dass du und deine KollegInnen es leid sind, dass eure Söhne und Töchter in einen Krieg reicher Männer gezogen werden. Du willst einen politischen Streik mit der Forderung nach einem Ende der ungerechtfertigten Sachen, in die ChefInnen uns in diesen Zeiten gebracht haben. Auch dies geht mit einem Streikverzicht nicht.

Die andere Sache, die ChefInnen machen werden, ist, mehr als einen Vertrag in einem Betrieb zu haben. Oder wenn eine Firma mehrere Filialen betreibt, werden die ChefInnen dafür sorgen, dass die Verträge in jedem Laden zu verschiedenen Zeiten auslaufen. Die Logik dahinter ist sehr einfach: Das Management benutzt den Vertrag, um sicherzugehen, dass ArbeiterInnen nicht zur selben Zeit streiken. Vor Verträgen redeten alle ArbeiterInnen in einem Betrieb oder einer einzelnen Firma miteinander. Wenn es ein Thema gab, das einen Betrieb betraf, machte es Sinn für alle ArbeiterInnen zusammen zu streiken.

Mit Verträgen wurden die ChefInnen schlau. Lasst uns das Beispiel einer Wurstfabrik benutzen. In der Fleischindustrie sind die ArbeiterInnen in der „Schlachtabteilung“ sehr machtvoll. Es ist ein gefährlicher Job und ohne diese besondere Gruppe von ArbeiterInnen stoppt die Produktion. In dieser einen Firma gibt es nur eine Filiale, um das Vieh zu schlachten, und eine andere Filiale, um es zu verarbeiten und Fleisch zu produzieren. Darauf spekulierend, die Militanz der SchlachterInnen einzuschränken, bietet die Firma ihnen bessere Löhne, wenn sie einen Fünfjahresvertrag akzeptieren. Der Verarbeitungsfiliale wird nur ein Dreijahresvertrag angeboten. Nach Ablauf der drei Jahre wollen die ArbeiterInnen in der Verarbeitung streiken. Sie wissen aber, dass ohne die Beteiligung der SchlachterInnen der Produktionsprozess bloß an eine außenstehende Firma ausgelagert wird. So lassen sie sich auf niedrigere Löhne ein. Dann, wenn es Zeit wird einen neuen Vertrag für die SchlachterInnen zu verhandeln, sagt der Boss ihnen: „Die ArbeiterInnen in der Verarbeitung haben niedrigere Löhne akzeptiert, ihr müsst das auch.“ Und selbstverständlich konnten die ArbeiterInnen in der Verarbeitung nicht streiken, auch wenn sie gewollt hätten, aber sie fühlen sich von den SchlachterInnen im Stich gelassen. Am Ende ist

die einzige Person, die vom Vertrag profitiert, der Boss.

Um es einfach zu machen: Verträge beschränken die ArbeiterInnen, als Klasse zu handeln. ChefInnen wissen das. Verträge werden dazu benutzt, ArbeiterInnen weiter zu spalten und die natürliche Verbindung von Solidarität, die unter arbeitenden Menschen besteht, zu zerstören.

6. *Langfristiger Rückgang von Militanz:* Wie mit so vielen Sachen am Arbeitsplatz hält nur die Gefahr von ArbeiterInnenaktionen den Boss in Grenzen. Das Gleiche gilt für Verträge. Wenn Verträge aktiv sind, werden die Bosse versuchen, sie zu brechen, wenn sie denken, dass sie damit davonkommen. Nur die Militanz von ArbeiterInnen kann das verhindern. Hier ist das Problem: Wie wir oben umrissen haben, führen Verträge der Natur nach dazu, Militanz zu unterdrücken und „Sozialpartnerschaft“ herzustellen. Wenn sie das schaffen (Bekämpfung der Bedrohung direkter Aktionen am Arbeitsplatz), werden die ChefInnen a) einfach versuchen, den Vertrag auf schlaue Weise zu unterlaufen oder zu ignorieren; oder b) ChefInnen werden Zugeständnisse einfordern, wenn Verhandlungen anstehen.

Das Beispiel der US-Autoindustrie verdeutlicht diesen Trend. In den 1930er-Jahren gab es einen massiven Anstieg von ArbeiterInnenmilitanz, die zur Schaffung einer mächtigen Gewerkschaft führte, der »United Auto Workers«. Die Autofirmen, die bemerkten, wie schnell ArbeiterInnen industrieweite Aktionen machten, verhandelten sehr großzügige Verträge mit der »UAW«. Das ging über mehrere Jahrzehnte. Obwohl die Firmen in jedem Vertrag höhere Löhne und bessere Bedingungen akzeptierten, nahmen sie mehr und mehr Garantien von der Gewerkschaft weg, um die ArbeiterInnen „auf Linie“ zu halten. Streikverzicht und bindende Beschwerdeverfahren wurden in die Verträge geschrieben. Aber dadurch, dass sie die Gewerkschaft dazu brachten zu versichern, dass ArbeiterInnen nicht „außerhalb des Vertrages“ handeln würden, wurde die militante Stimmung in der Belegschaft geschwächt. Das Endergebnis war die letztendliche Schwächung durch den Tausch der Militanz und Sicherheit des Vertrages in den 1970er-Jahren. Die ChefInnen erkannten das und nutzten jede Chance, um Zugeständnisse von den ArbeiterInnen zu bekommen. Ab diesem Zeitpunkt haben die ArbeiterInnen immer mehr an Boden verloren, durch jeden Vertrag, den die »UAW« unterzeichnet hat.

Der springende Punkt von alledem ist: Während Verträge Erfolge mittelfristig und kurzfristig sichern, ist die langfristige Wirkung nicht so rosig.

### A.3.1.2. IWW-spezifische Fehler des Vertragsmodells

Während wir mit großem Detailwissen unsere Einwände gegen die Art und Weise, in der Mainstream-Gewerkschaften Verträge abschließen, darstellten, würden wir gerne einen Moment darauf verwenden zu beschreiben, welche Probleme auftreten, wenn die IWW Verträge unterzeichnet. Verträge lassen die Kämpfe auf Betriebsebene, von Natur aus, verschwinden. Das hat eine Reihe von Konsequenzen. Erstens führt es zur Ausbildung einer spezialisierten Klasse von VerhandlungsführerInnen und VerhandlungsdurchsetzerInnen. Im Falle der Mainstream-Gewerkschaften sehen wir, wie eine bezahlte Bürokratie entsteht, die dem Vertrag „dient“. In der IWW füllen „Super-AktivistInnen“ diese Rolle aus. In beiden Fällen werden Militante aus dem Arbeitsalltag gerissen und mit einem spezialisierten Status versehen. Das mag am Anfang noch wie eine clevere Entscheidung der Gewerkschaft aussehen. Schließlich willst du auch, dass die hartnäckigsten und vertrauenswürdigsten ArbeiterInnen diejenigen sind, die sich täglich mit dem Management anlegen?! Jedoch werden diese ehemaligen BetriebsmilitantInnen die Positionen aufgesaugt, in der sie beides machen: den Vertrag beschützen und die Rahmenbedingungen für Vertragsverhandlungen herstellen, auch wenn sie vielleicht früher führend in direkten Aktionen waren. All das führt zu einer Zentralisierung von Wissen als auch Macht innerhalb der Gewerkschaft. Vorhersehbar geht das auf Kosten von Basisdemokratie, Militanz und Kontrolle durch die Basis. In einem Satz: ArbeiterInnen werden von der Gewerkschaft entfremdet.

Wir möchten dieses Problem gerne hervorheben. Vor allem im Falle der IWW: diese Entwicklung ist ein langsamer, schleichender Prozess. Mittel- und langfristig bringen die Schritte zur Absicherung, Legitimierung oder „Formalisierung von Erfolgen“ die Gewerkschaft dazu, einige ihrer wichtigsten Prinzipien aufzugeben, auch wenn sie kurzfristig als vorteilhaft erscheinen können. In der IWW gibt es den weit verbreiteten Glauben, dass unser erklärter Radikalismus und/oder unsere direkte Demokratie uns davor schützen werden, in die Arme des Arbeitsrechts, des Service-Gewerkschaftertums und der Bürokratie zu geraten. Wenn wir uns jedoch an Verträgen beteiligen, machen wir beides: Wir verändern unsere OrganizerInnen und die Basis in Richtung eines „traditionelleren“ Verständnisses von Gewerkschaft. Wie schon gesagt, ist dieser Prozess langsam und schleichend. In Anlehnung an das alte Sprichwort lässt sich sagen: „Der Weg zur Hölle ist mit guten Vorsätzen gepflastert.“

**Es hat auch gute Seiten, sich theoretisch zu überlegen, warum die IWW den Kürzeren bei der Aufrechterhaltung und Beaufsichtigung eines Betriebes, mit ihr als offizieller Gewerkschaft, zieht. Dennoch denken wir, dass unsere Überzeugungen immer auf praktischen Erfahrungen basieren sollten.**

Einer der Mitschreiber dieser Broschüre arbeitet in einem IWW-Betrieb mit Vertrag und seine Erfahrungen verdeutlichen einige der Themen, die hier angesprochen



wurden. Er beschreibt es so:

»Niemand im Betrieb wusste bei meiner Einstellung (acht ArbeiterInnen), dass wir ein gewerkschaftlich organisierter Betrieb sind. Unser Vertrag war ausgelaufen und keine/r von uns hat auch nur ein Wort von der Gewerkschaft gehört, seit wir hier arbeiteten. Es gibt eine Menge Umsatz in dem Betrieb, was einen Teil erklärt, aber einige der langjährigen MitarbeiterInnen, die dort arbeiteten, während der Vertrag noch lief, wussten nicht einmal, dass es ein gewerkschaftlich organisierter Betrieb war. [...] Ich fing an, mit einem meiner Kollegen darüber zu reden, dass wir uns organisieren müssten oder wenigstens versuchen sollten, etwas aufzurütteln. Wir entschieden uns, die IWW zu kontaktieren.

Ironischerweise, kurz bevor wir den Kontakt aufnahmen, fanden wir unseren alten und ausgelaufenen Vertrag hinter einigem Müll im MitarbeiterInnenschrank. Der letzte Vertrag, den wir verhandelten, brachte uns einige wichtige Gewinne; sowohl grundlegende Erfolge in Ergänzung zu mehr Respekt am Arbeitsplatz und ein paar Aussagen darüber, wie dieser funktionieren sollte. Wenn ich das jetzt erwähne, dann kommt dazu, dass einige unserer militantesten ArbeiterInnen ausbrannten und dass es zu einem Stillstand im Organizing-Prozess zwischen den Verträgen führte. Vor allem der letzte Punkt tut wirklich weh, da wir kontinuierlich neue ArbeiterInnen haben, die nicht geimpft und über die Gewerkschaft aufgeklärt waren (vor allem während des Jahres, in dem ich weg war und scheinbar kein Delegierter Kontakt mit dem Betrieb hielt, sodass die übergroße Mehrheit der Mitglieder weit außerhalb von einem Good Standing<sup>44</sup> war).

Überall hatte die IWW einen durchschnittlichen Weg, den Betrieb zu betreuen, und die letzten Verbliebenen waren sehr isoliert von der General Membership Branch<sup>45</sup> (und anderen Betrieben im sozialen Sektor). [...] Selbst einige der selbsternannten militantesten Menschen in meinem Betrieb haben mehrere Monate damit verschwendet, einen neuen Organisationsversuch zu starten – der nirgendwo hinführte. Sie erklärten, dass sie den offiziellen Prozess so lange ausreizen, bis wir »anfangen«,

<sup>44</sup> „Good Standing“ bedeutet in der IWW, dass man alle Mitgliedsbeiträge bezahlt hat. Auch an der internen Demokratie kann nur der/die direkt teilhaben, die in „Good Standing“ sind. Das hat zwei Gründe: 1) Um die KollegInnen immer wieder aktiv zu halten und 2) keine Gewerkschaft von „Karteileichen“ zu haben, von denen niemand weiß, ob sie noch dabei sind. Denn das Ziel der IWW ist es, eine Gewerkschaft von OrganizerInnen zu sein, auch wenn nicht alle gleich viel Zeit haben. (Anm. d. Ü.)

<sup>45</sup> „General Membership Branch“ bedeutet: „Allgemeine Ortsgruppe“. (Anm. d. Ü.)

an einem Konflikt zu eskalieren. Das ist, was Verträge machen. [...] Einige meiner KollegInnen sind weiterhin an der IWW interessiert. Einige sind träge und nehmen an, dass nichts gemacht werden könne bis zu den nächsten Verhandlungen. Unglücklicherweise haben sich einige (oder sagten, dass sie sich so fühlen) von der Gewerkschaft entfremdet (von der IWW als Ganzes und selbst in ihrem eigenen Betrieb).«

### **A.3.1.3. „Der letzte Ort von Appellen ist (immer) der Streikposten“**

Langfristig sichert nur die industrielle Strategie den Weg zur wahren, uneingeschränkten industriellen Solidarität. Wie bereits in Teil A.2 erwähnt, werden die Dinge mittelfristig schwierig werden. Aber unser Erfolg wird darin bestehen, die mittelfristigen Erfolge zu sichern, die uns darauf vorbereiten werden, das „Kräfteverhältnis zwischen den Klassen“ zu verändern und eine wirklich unabhängige und militante ArbeiterInnenbewegung zu schaffen.

Abgesehen von dem einfachen Unterschreiben von Verträgen gibt es andere, schlechtere Wege, in denen die IWW sich von ihrem revolutionären Potenzial entfernt hat.

Einen, den wir gerne hier erwähnen wollen, ist die Vorstellung davon, einen „Betrieb zu übernehmen“. Sowohl bei »NLRB«-Wahlen<sup>46</sup> oder bei direkten Aktionen hat die IWW ein „Betrieb-für-Betrieb“-Modell des Organizing in vielen ihrer Kampagnen angewendet. Die Grundannahme ist folgende: Wir bringen den Boss dazu, die IWW in einem einzelnen Betrieb anzuerkennen, und verhandeln dann mit den Beschäftigten über die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Auch hier klingt das auf den ersten Blick nach einer sinnvollen Idee. Wir sind eine Gewerkschaft mit geringen Kapazitäten: Es scheint logisch, sich auf einen Betrieb zu konzentrieren, Erfolge zu verbuchen und darauf aufzubauen. Doch das Problem an dieser Vorstellung ist, dass es für ein Organisationsmodell gedacht ist, das ganz anders funktioniert, als die IWW sich selbst gerne sieht.<sup>47</sup>

Lasst uns das weiter ausführen: In den Vereinigten Staaten gibt es zwei Wege, formale Anerkennung einer Gewerkschaft auf Betriebsebene zu bekommen: Eine Gewerkschaft kann entweder a) eine »NLRB«-Wahl einleiten oder b) die „freiwillige Anerkennung“ durch den Gebrauch von direkten Aktionen durchsetzen. In beiden

<sup>46</sup> Bei einer bei der Nationalen Behörde für Arbeitsbeziehungen (NLRB) beantragten Wahl treten Gewerkschaften in einem Betrieb zur Wahl an. Wer die Mehrheit bekommt, darf für die gesamte Belegschaft verhandeln. Allerdings werden viele dieser Wahlen verloren, da die Arbeitgebenden bessere Mittel zur Verfügung haben, um Stimmung gegen Gewerkschaften zu machen. In der IWW in Nordamerika gibt es u. a. deshalb eine große Fraktion, die diese Wahlen für nicht unterstützenswert hält. (Anm. d. Ü.)

<sup>47</sup> Was die KollegInnen hier beschreiben, ist auch in verschiedenen basisgewerkschaftlichen Ansätzen im deutschsprachigen Raum sehr typisch. (Anm. d. Ü.)

Fällen braucht es eine verbindliche Gruppe von OrganizerInnen, die fähig sind, die Trägheit des Alltags zu überwinden, und helfen, den Fokus auf den Kampf zu legen, eine Gewerkschaft aufzubauen. Wie wir nur zu genau wissen, hat der/die ChefIn mehr Ressourcen und Zeit. Sie können uns bis zum Letzten mit der ganzen Kraft des Gesetzes auf ihrer Seite bekämpfen. Die überwältigende Mehrheit betrieblicher Kampagnen – von Mainstream-Gewerkschaften oder der IWW – scheitert aus diesen Gründen. Organizing ist schwer, der Weg ist gepflastert mit Hindernissen und die Mechanismen, als Gewerkschaft offizielle Anerkennung beim/der ArbeitgeberIn zu gewinnen – freiwillig oder anderweitig –, sind eine Falle.

Selbst wenn die IWW Anerkennung als Gewerkschaft gewinnt, taucht ein neuer Stapel an Problemen auf. Das erste ist einfach das Thema Macht. In vielen der Industrien, in denen die IWW aktiv ist, können die Betriebe über einen sehr großen geographischen Raum verstreut sein. In vielen Fällen haben wir es mit richtigen multinationalen Firmen zu tun, die einfach viele tausend individuelle Betriebe haben können. Wenn die IWW einen dieser Betriebe bestreikt, haben wir immer noch sehr wenig Macht, wenn 99% der Firmenbelegschaft noch immer arbeitet. Ebenfalls wenn wir die Anerkennung in einem einzelnen Betrieb haben, kann die Firma ziemlich einfach diesen Betrieb schließen und immer noch sehr profitabel dastehen. Die einfache Antwort ist, sich auf einen Arbeitgeber zu beschränken, der nur einen Laden hat. Doch bringt diese Annahme einen großen Teil derselben Probleme mit sich. Als erstes, und wie die IWW in New York City lernen musste, gehen einige ArbeitgeberInnen lieber Pleite, als die Gewerkschaft anzuerkennen. Zweitens, ohne dass die Gewerkschaft sich in der ganzen Industrie ausgebreitet hat – und ohne die Solidarität und Macht, die damit verbunden sind –, sind wir nur in der Lage, wirklich kleine Ansprüche zu stellen.

Die kleinen Ansprüche, die wir dadurch stellen können, sind eines der großen Probleme des Betrieb-für-Betrieb-Modells. Wir haben es zwar bereits erwähnt, aber es lohnt sich, es noch einmal genauer auszuführen.

Wir sind keine Service-Gewerkschaft, und da wir keine große Bürokratie haben, bekommen wir einige Probleme, wenn wir einen einzelnen Betrieb „erobern“. Wenn wir dann die Hoffnung haben, diesen auch zu behalten, enden die Militantesten darin, Teil der verwaltungsaufwendigen Maschine (Bürokratie) zu werden, um den Betrieb zusammenzuhalten. Sie müssen mit technischen Aspekten umgehen und ständig den Betrieb organisieren, um Attacken der ChefInnen abzuwehren. Das lässt nur wenig Raum für die Ausbildung von neuen OrganizerInnen, um den Kampf auszubauen, um entlang der Industrie oder der Belegschaft zu agitieren und größere Forderungen der ArbeiterInnenklasse aufzustellen.

Wenn wir uns um Missstände herum organisieren, dann tendieren diese Kampagnen dazu, dass sie entweder kurzfristige Erfolge einbringen oder dass sie die Organi-

sation schnell wieder überflüssig machen, vor allem nachdem kleine Erfolge eingefahren wurden oder langfristige Probleme, für die wir nicht genug Macht haben, auftauchen. Während der letzten zehn Jahre mit Kämpfen nach Art des »Direct Unionism« war die Flugbahn ungefähr diese: ArbeiterInnen werden durch ein paar Themen aufgerüttelt. Wir bilden ein paar OrganizerInnen aus, bauen ein Komitee, die ArbeiterInnen organisieren sich um einen Missstand herum und gewinnen oder verlieren. Das Komitee fällt auseinander, entweder mit Zugeständnissen oder durch hartes Durchgreifen der ChefInnen. Aber wir gewinnen neue OrganizerInnen (*vor allem wenn die Kampagne scheitert!*). Weil das so ist, gibt es eine starke Dynamik der Kampagne, sich auf den gesamten Betrieb auszudehnen und Anerkennung zu erlangen, selbst wenn man in die Vertragsfalle rutscht. Oder die KollegInnen in der Kampagne wollen auf Nummer sicher gehen und fordern die Anerkennung durch die/den ChefIn.

Ohne ausreichende Macht am Arbeitsplatz fehlen uns die Mittel, den Boss effektiv herauszufordern und Veränderungen durchzusetzen. Nur so bleiben ArbeiterInnen aktiv im Kampf und in der Gewerkschaft. Wenn wir versuchen, den Betrieb zu übernehmen, machen wir zwei Sachen: Wir handeln, bevor wir richtige Macht aufgebaut haben. Und wir geben ein falsches Gefühl von Sicherheit, dass, wenn wir den Betrieb übernehmen, wir durchsetzen könnten, was auch immer wir wollen. Aber ohne die Jahre der Kämpfe, Einheit und Solidarität, die nötig sind, werden wir das nicht einlösen. Kampagnen tendieren dazu, zu zerfallen, wenn der/die ChefIn einen Keil in diese Schwachstellen treibt und ArbeiterInnen darauf nicht vorbereitet sind. Wenn wir es schaffen zu gewinnen, üblicherweise an Wahlen erkennbar, zerfällt die Organisation, da alle erwarten, dass die Gewerkschaft für sie handelt. Egal, wie viele Appelle an Demokratie und „du bist die Gewerkschaft“ da sind. Das liegt daran, dass der Betrieb-für-Betrieb-Kampf ArbeiterInnen in diese Richtung drückt.

In einigen anderen Fällen haben wir Betriebe gewonnen und die Macht behalten. Das hat funktioniert, weil wir verbindliche OrganizerInnen und ArbeiterInnen mit dabei hatten, die unabhängig davon kämpften, ob sie die Hölle gewinnen würden oder den Himmel. Auch diese Kampagnen tendierten dazu, verloren zu gehen.

Meistens organisiert die IWW in Betrieben mit weniger als 100 ArbeiterInnen. In diesen kleinen Betrieben und in den meisten Industrien, in denen die meisten Menschen heute arbeiten, sind einzelne Betriebe nur kleine relativ unbedeutende Einheiten. Ein Streik in einem Restaurant beispielsweise hat wahrscheinlich nur kleine ökonomische Auswirkungen. Und wenn wir den Eigentümer durch Streik in die Pleite treiben, sind die ArbeiterInnen in einer schwierigen Lage. In großen Firmen dagegen ist das Kapital weltweit auf so eine Stärke angewachsen, dass lange Streiks in isolierten Betrieben nur kleine Auswirkungen auf das langfristige Überleben dieser KapitalistInnen haben. Ein großer Teil unserer Macht kommt nicht durch die ökonomischen Auswirkungen, sondern durch unsere Fähigkeit, uns gemeinsam um Forderungen herum

zu organisieren, und die Androhung, den Kampf außerhalb der Betriebe auszuweiten.

Als Beispiel: Organizing *in einem* Krankenhaus wird niemals so stark sein, dass wir die Kraft haben, die notwendige Gesundheitsversorgung für alle durchzusetzen.

Die Antwort auf dieses Problem des Vorgehens Betrieb-für-Betrieb liegt darin, dass wir damit aufhören sollten, was wir nur schlecht können. Stattdessen sollten wir uns darauf konzentrieren, das zu tun, was wir gut machen. In Auseinandersetzungen um Missstände sind wir gut darin, sie abzustellen und OrganizerInnen aus dem Prozess zu gewinnen. Wir sind schlecht darin, Betriebe zu halten, sie komplett zu organisieren und unsere Erfolge auszubauen.<sup>48</sup> Die Alternative zum Betrieb-zu-Betrieb-Modell ist, sich darauf zu konzentrieren, eine Basis von OrganizerInnen entlang der Industrien zu bilden und Leistungsfähigkeit zu schaffen, bevor wir uns daran machen, Betriebe zu gewinnen.<sup>49</sup> Durch das Engagement in einer Industrie können wir den Grad der Auseinandersetzungen erhöhen, indem wir gewinnbare Missstände abstellen, unter dem Radar der CheffInnen organisieren und OrganizerInnen und Klassenbewusstsein aufbauen. Um uns auf Vetternwirtschaft, falsche Geschenke und persönliche Attacken vorzubereiten, können wir uns geduldig impfen und eine Einheit aufbauen. Dadurch, dass wir nicht mehr abbeißen, als wir verdauen können, werden wir uns am Ende kollektiv satt essen.

Was wir anstreben, ist, dass die IWW sich in Richtung eines Industriemodells bewegt, damit sie Erfolge nicht nur in einem einzelnen Betrieb oder in einer einzelnen großen Firma einführt, sondern in einer ganzen Industrie. Netzwerke von Militanten, die direkte Aktionen an ihren eigenen Arbeitsplätzen machen, ohne die Anerkennung zu wollen, werben somit währenddessen neue Mitglieder für die IWW. Wenn wir eine kritische Masse erreicht haben, beginnen wir damit, industrieweite Veränderungen anzuschieben. Wir wenden uns von General Membership Branches ab, hin zu Industrie-Delegierten (IUD).<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Nach Erscheinen dieser Broschüre wurden bessere Strategien zu diesem Problem entwickelt. Vor allem in Auseinandersetzung mit dem Organizing bei der Kanadischen Post in Edmonton wurden neue Materialien zur langfristigen Organisierung entwickelt. Sie werden im deutschsprachigen Raum aktuell ausgewertet. Siehe auch: <http://recomposition.info/tag/postal-workers/> (Anm. d. Ü.)

<sup>49</sup> Aktuelle Beispiele: Die Kampagne zu der Bio-Supermarktkette „Whole Foods“, unter anderem in San Francisco/USA: <http://wfmunite.com/>, die Pizza Hut Workers Unions in Großbritannien: <https://iwwgmbssheffield.wordpress.com/pizza-hut-workers-union/> oder auch die Kampagne zu Jimmy John's (Sandwichkette, ähnlich wie „Subways“) <http://www.jimmyjohnsworkers.org/>. Alle diese Kampagnen finden im Lebensmittelsektor statt. Die Analyse ist, dass Menschen auch in Krisenzeiten immer essen müssen. Es gibt eine Koordination auf Ebene der IWW zur Lebensmittelindustrie (Produktion und Konsum), die dann überlegt, welche Kette sie sich vornimmt. Diese Gewerkschaft, die nach außen nur nach der Organisierung einer Kette aussieht, ist eine Unterabteilung der Industriegewerkschaft 460 der IWW und eine der aktivsten der letzten Jahre. Ausprobiert wurde dieses Vorgehen mit der Starbucks Workers Union in den USA: <http://starbucksunion.org/>. Mehr Infos auf: <http://www.iww.org/unions/dept400/iu460> (Anm. d. Ü.)

<sup>50</sup> Die Idee der IWW ist: Erst einmal sammeln sich alle Mitglieder in den allgemeinen Ortsgruppen

#### A.3.1.4. Die industrielle Strategie

Statt darauf zu hoffen, einen Arbeitsplatz „einzunehmen“, will die industrielle Strategie Netzwerke von Militanten entlang der ganzen Industrie aufbauen. Diese Militanten werden unter den KollegInnen agitieren und helfen, direkte Aktionen durchzuführen, um bestimmte Missstände an ihren eigenen Arbeitsplätzen anzugehen. Jedoch wird es nicht das Ziel sein, die Anerkennung von einem einzelnen Boss zu bekommen. Stattdessen ist das Ziel der Aktionen, AnführerInnenschaft und Bewusstsein unter den ArbeiterInnen aufzubauen. Wenn eine „kritische Masse“ von ArbeiterInnen erfahrene Gewerkschaftsmitglieder sind, wird der Fokus auf großangelegten, industrieweiten Aktionen liegen. Damit lassen sich Themen wie Löhne und Bedingungen in ganzen Regionen oder selbst ganzen Ländern angehen.

»Direct Unionism« in Kurzform weist Organizing für Verträge zurück. In unserer Geschichte hat die IWW viele Alternativen zum Vertragsmodell vorgeschlagen – »minoritärer Unionismus« und »solidarischer Unionismus« sind zwei der bekanntesten – aber in der Praxis wurden selbst diese anti-vertraglichen Konzepte für vertragliche Kampagnen verwendet. Unser Anliegen ist, dass »Direct Unionism« nicht das gleiche Schicksal erfährt.

Ein Argument gegen Verträge, von dem wir denken, es ist „grundlegender“: Die IWW ist richtig beschissen darin, Verträge zu verwalten. Wir können und sollten Service-Gewerkschaften kritisieren. Aber da gibt es auch noch einen wichtigen Unterschied zwischen dem ausgeführten Service-Gewerkschaften-Modell (im Sinne ihrer beschränkten Möglichkeiten) und einem schlecht umgesetzten Modell. Eigentlich ist das etwas Gutes – oder das Ergebnis von etwas Gutem –, nämlich davon, dass unsere Kampagnen von Freiwilligen und nicht von professionellem Personal geführt werden. Und dies ist ein wichtiger Fakt.

---

(GMB), solange in den einzelnen Industrien noch nicht genug organisiert ist. Ab einer bestimmten Größe treffen sich die einzelnen Industriegewerkschaften unter sich – berichten dann aber auf den allgemeinen Ortsgruppentreffen, um sich auf dem Laufenden zu halten und/oder zu unterstützen. (Anm. d. Ü.)

## B. Hintergrundinformationen/weiterführende Hinweise

Originaltext: <http://recomposition.info/2011/10/11/direct-unionism/>, publiziert im Oktober 2011.

Einen Überblick über Antworten und die weiterführende Diskussionen gibt es hier: <http://libcom.org/library/direct-unionism-discussion-paper-09052011>

Kontakt zu den AutorInnen: [recomposition.blog@gmail.com](mailto:recomposition.blog@gmail.com)

Kontakt zum OrganizerInnen-Training-Komitee der IWW im deutschsprachigen Raum: [organize@wobblies.de](mailto:organize@wobblies.de)

### Literaturhinweise

Agenda, Chris (2012). „NLRB is no friend in Portland“. In: URL: <https://libcom.org/library/nlr-no-friend-portland>.

Cole, Peter (2013). *Wobblies on the Waterfront: Interracial Unionism in Progressive-Era Philadelphia*. 1. Aufl. Urbana/Chicago/Springfield: University of Illinois Press.

Glaberman, Martin (1952). *Punching Out*. URL: <https://libcom.org/library/punching-out-martin-glaberman>.

Gross, Daniel (2013). „A 100-year-old idea that could transform the labor movement“. In: URL: <https://libcom.org/library/100-year-old-idea-could-transform-labor-movement>.

Lynd, Staughton (2015). *Solidarity Unionism: Rebuilding the Labor Movement from Below*. PM Press.

Lynd, Staughton und Daniel Gross (2011). *Labor Law for the Rank & Filer*. 2. Aufl. Oakland, CA: PM Press.

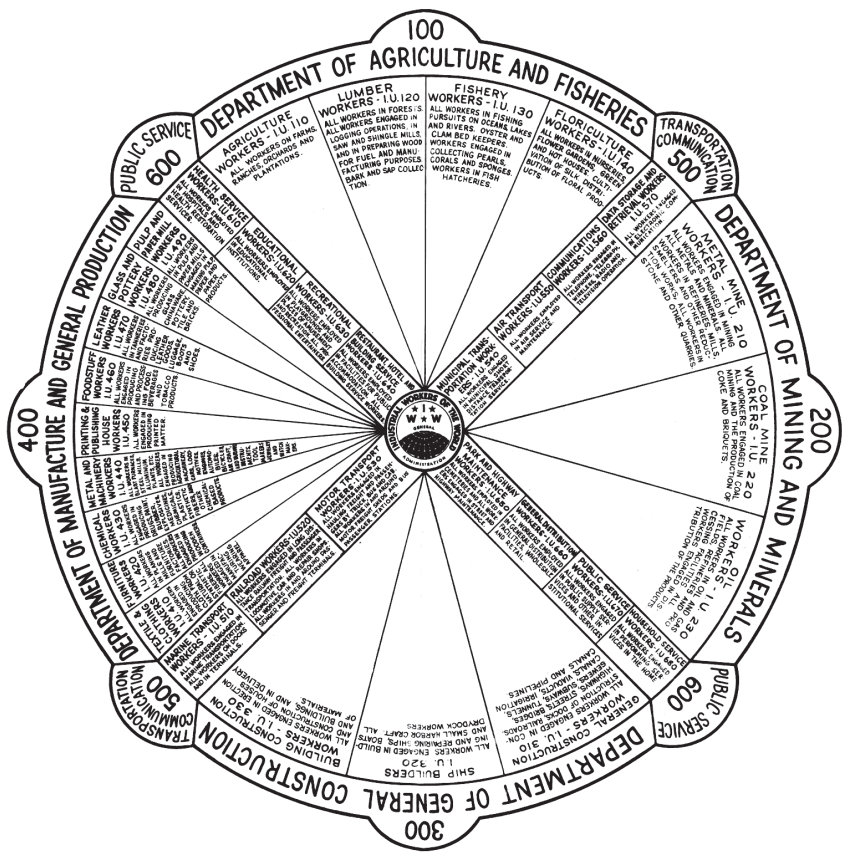
Ness, Immanuel, Hrsg. (2014). *New Forms of Worker Organization: The Syndicalist and Autonomist Restoration of Class-Struggle Unionism*. Mit einem Vorw. von Staughton Lynd. Oakland, CA: PM Press.

Renneberg, Peter (2014). *Handbuch Tarifpolitik und Arbeitskampf*. aktualisierte Ausgabe. Hamburg: VSA-Verlag.

### **Im Text erwähnte Kampagnen**

- Kampagne zur Biomarktkette „Whole Foods“ in den USA: <http://wfmunit.com/>
- Kampagne bei Pizza Hut in Großbritannien: <https://iwwgmsheffield.wordpress.com/pizza-hut-workers-union/>
- Kampagne zu Starbucks: <http://www.starbucksunion.org/>
- Food and Retail Workers/Industrial Union 460 | Essen und VerkaufsarbeiterInnen/Industriegewerkschaft 460 der IWW: <http://www.iww.org/unions/dept400/iu460>





Die Gesamtübersicht der weltweiten Industrien

## C. Wer sind die Industrial Workers of the World?

Die IWW, die „IndustriearbeiterInnen der Welt“, sind eine ursprünglich aus den USA stammende Basisgewerkschaft. Basisgewerkschaft meint, dass die Mitglieder „an der Basis“ selbst entscheiden, nicht bezahlte hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre und -funktionärinnen. Es gibt zur Zeit in vielen Ländern Gruppen der IWW, die dabei sind, ein weltweites Netz solidarischer Verbindungen aufzubauen. Das sehen wir als notwendige Antwort auf die sogenannte Globalisierung, in der sich das Kapital weltweit organisiert, die ArbeiterInnen bislang aber noch nicht. Ein wichtiger Grundsatz lautet immer noch: „Der Angriff auf eine(n) von uns ist ein Angriff auf alle.“ Wir wollen die Abschaffung des Lohnsystems. Das bedeutet: Wir wollen die Produktionsmittel in die Hände von ArbeiterInnen überführen und ein gutes Leben für alle organisieren. Wir sind links, gehören aber zu keiner politischen Partei. Nicht nationalistisch, sondern antinational, gegen Sexismus, und für eine radikale Veränderung hin zur ökologischen Wirtschaftsweise.

Unser Ziel ist, zusammen mit anderen Bewegungen überall in der Welt bessere Arbeitsbedingungen und Löhne zu erkämpfen, von denen die Menschen in Würde und ohne sich totzumachen leben können. Nicht nur in Deutschland, nicht nur in Europa, sondern überall. Der technische Wandel soll nicht für zusätzliche Hetze, sondern für mehr wirkliche Freizeit ohne Stress eingesetzt werden. Auch in China und anderen sog. Billiglohnländern. Wir wollen nicht, dass mit unterschiedlichen Lohnhöhen die ArbeiterInnen gegeneinander ausgespielt werden. Weil die Löhne in China niedriger sind, als hier, wollen wir nicht auf solche Bedingungen runtergedrückt werden. Sondern umgekehrt. Auch in Asien sollen die Menschen vernünftig leben und arbeiten können. Die sog. Sozialpartnerschaft als Prinzip lehnen wir ab. Wir wissen, dass die DGB-Gewerkschaften über die SPD eng mit dem Regierungshandeln verbunden ist und in den letzten 20 Jahren einer Lohnsenkung nach der anderen, einer Arbeitsmarktreform nach der anderen scheinbar ratlos zugeschaut haben. Warum wurde kein Widerstand organisiert? Warum wurden in einem der reichsten Länder der Welt nicht die Arbeitszeiten gesenkt und die Löhne erhöht, wo doch die Computertechnologien einen Großteil der Arbeit machen können? Die Gewerkschaften sind nicht dazu da, sich über das Wohl von Großkonzernen und des „Standorts Deutschland“ Sorgen zu machen.

Die ursprüngliche IWW von 1905 strebte bereits an, eine „One Big Union“ (Eine große Gewerkschaft für alle in der Welt) zu sein. Die jeweiligen Schritte, die nötig

sind, um unsere Lage zu verbessern, werden nach den gleichen solidarischen Gedanken, aber dennoch von den ArbeiterInnen je nach Lage vor Ort entschieden. Unsere Mitgliedsbeiträge sind niedrig. Wie diese Beiträge ausgegeben werden, wird von den Mitgliedern selbst entschieden. Basisdemokratisch heißt selbstorganisiert.

Unsere Gewerkschaft organisiert sich global, weil wirkliche tiefgreifende Veränderungen nur weltweit erkämpft werden können. Wir werden in Zukunft noch viel voneinander erfahren und lernen, und das wird uns weiter bringen. Wir freuen uns, wenn ArbeiterInnen all ihre Fähigkeiten, Sprachkenntnisse und Erfahrungen aus Kämpfen einbringen.

Wenn du daran interessiert bist, mehr über die IWW herauszufinden oder Mitglied zu werden, komme gerne auf uns zu!

## D. Kontaktmöglichkeiten

---

Sekretariat für den deutschsprachigen Raum (GLAMROC)

Website: <http://www.wobblies.de/>

E-Mail: [glamroc@wobblies.de](mailto:glamroc@wobblies.de)

---

OrganizerInnen Training Komitee

E-Mail: [organize@wobblies.de](mailto:organize@wobblies.de)

---

### Ortsgruppen

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Berlin

<http://iwwberlin.blogspot.de/>

[berlin@wobblies.de](mailto:berlin@wobblies.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Bremen

<http://iww-bremen.org/>

[kontakt@iww-bremen.org](mailto:kontakt@iww-bremen.org)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Frankfurt am Main

<http://frankfurt.wobblies.de/>

[frankfurt@wobblies.de](mailto:frankfurt@wobblies.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Hamburg-Waterkant

[iww-hamburg@gmx.de](mailto:iww-hamburg@gmx.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Kassel

<http://wobblies-kassel.de/>

[kontakt@wobblies-kassel.de](mailto:kontakt@wobblies-kassel.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Köln

<http://iwwcologne.wordpress.com/>

[cologne1@wobblies.de](mailto:cologne1@wobblies.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Leipzig

<http://wobblies.de/Leipzig>

[Leipzig@wobblies.de](mailto:Leipzig@wobblies.de)

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Rostock

<http://iwwrostock.blogspot.eu/>

[iww-rostock@systemausfall.org](mailto:iww-rostock@systemausfall.org)

---

---

Allgemeine Ortsgruppe (GMB) Wien  
<http://www.wobblies.at/>  
wien@wobblies.at

---

Außerdem gibt es noch Mitglieder in einzelnen Städten:

- Bielefeld
- Bochum
- Hannover
- Tübingen/Reutlingen
- Zürich

**Weltweit:** <http://www.iww.org/>

**Europa:** Großbritannien: <http://www.iww.co.uk/> ◊ Litauen: <http://www.iww.lt/> ◊  
Island: <http://www.iwwisland.org/>

Wir wissen alle, dass heutzutage immer weniger ArbeiterInnen gewerkschaftlich organisiert sind. Solche, die es noch sind, müssen immer öfter Verträge akzeptieren, die nicht in ihrem Interesse sind.

Es sieht so aus, als wenn ArbeiterInnen überall dazu gezwungen sind mehr und mehr Zugeständnisse in Konflikten mit den ArbeitgeberInnen zu machen.

Was können wir dagegen tun?

Dieses Diskussionspapier entwirft eine Vision davon, wie ArbeiterInnen zurückschlagen können. Eine Vision von der wir hoffen, dass sie eine breitere Diskussion entfachen wird. »Direct Unionism« beschreibt deutlich und offensiv was es heißt Macht am Arbeitsplatz auf der Basis kollektiver direkter Aktionen aufzubauen – mehr noch als Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Wir denken, dass ArbeiterInnen ihre Kämpfe am Arbeitsplatz durch ihre Fähigkeit den Betriebsablauf zu stören, gewinnen, und nicht dadurch, dass sie die offizielle Anerkennung durch ihre ChefInnen erlangen. Mit diesen Gedanken haben wir ein paar spezifische Szenarien zusammen getragen, die uns beim Organizing und den alltäglichen Auseinandersetzungen helfen. Es sind die Modelle und Pläne, von denen wir denken, dass ArbeiterInnen sie überall einsetzen können.

Dieser Text ist der Beginn einer Diskussion – vielmehr noch als das letzte Wort. Aber wir denken es ist ein wichtiger Anfang.

<http://www.recomposition.info>