DA
DIREKTE AKTION
Anarchosyndikalistische Zeitung

Kostenlose Sonderausgabe zum 1. Mai 2019

## Streik und Organisierung an Hochschulen

Anfang 2018 streikten die studentischen Hilfskräfte an Berliner Hochschulen. Im November 2018 berichteten sie davon auf einer basisgewerkschaftlichen Konferenz in Jena.

**Seite 3**

## Bündnis gegen Pflegenotstand für bessere Arbeitsbedingungen

Das Bündnis Jena unterstützt den Kampf der Pflegekräfte am Uniklinikum um mehr Personal.

**Seite 4**

## FAU-Initiativen machen den Anfang

In verschiedenen Städten sind neue FAU-Initiativen entstanden. Die Gruppen aus Plauen und Göttingen berichten von ihren ersten Schritten.

**Seite 4**

## Migrantische Gastro-Arbeiter*innen wehren sich ...

... und das auf verschiedenen Ebenen: auf der Straße, im Gericht und mit wildem Streik.

**Seite 6**

## Fahrradkuriere organisieren sich weltweit und vor Ort

Auch in Leipzig organisieren sich Kuriere von foodora. Die neue Gewerkschaftsinternationale IKA hilft bei deren Vernetung.

**Seite 7**

WWW.DIREKTEAKTION.ORG

# Her mit dem Vier-Stunden-Tag!

**Frauen sind gesellschaftlich nach wie vor strukturell benachteiligt. Um dem entgegenzuwirken muss es möglich sein, unbezahlte Arbeit gerechter zu verteilen. Der Vier-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich als konkrete feministische Forderung ist ein erster Schritt.**

Die Forderung nach „Teilzeit für alle - bei vollem Lohnausgleich“ mag auf den ersten Blick utopisch klingen. Tatsächlich liefert diese Forderung jedoch Lösungen für diverse Ursachen von struktureller Benachteiligung insbesondere von Frauen*. Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung schließt nicht nur an gewerkschaftliche Forderungen der Vergangenheit an, sondern setzt gleichzeitig neue Maßstäbe, die auf Gleichberechtigung in der Arbeitsteilung und auf finanzielle Sicherheit für Alle zielen.

Arbeit bestimmt unseren Alltag. Selbst wenn wir von der Lohnarbeit nach Hause kommen, ist noch lange nicht Schluss. Es warten Hausarbeit, Sorge um Kinder oder Angehörige, Beziehungsgespräche, etc. – die sogenannte Reproduktionsarbeit. Ausruhen und Entspannen, persönliche Weiterentwicklung und gewerkschaftliches Engagement kommen dabei häufig zu kurz. Doch eben diese Qualitäten braucht es in einer demokratischen Gesellschaft, deren Voraussetzung Menschen sind, die mitdenken und sich einbringen können.

Vollzeitarbeit ist nur möglich, wenn andere die anfallende Reproduktionsarbeit (Kochen, Haushalt, Fürsorge, etc.) für die Vollzeitbeschäftigen übernehmen. Wer dieses Privileg nicht genießt, der bleiben am Ende des Tages gerade noch ein paar Augenblicke, um abzuschalten und dann erschöpft ins Bett zu fallen – bevor der Wahnsinn am nächsten Tag von vorne losgeht. Häufig sind es Frauen, die den größeren Teil dieser unbezahlten

### Zwei Drittel der Arbeit von Frauen ist unbezahlt

Arbeit übernehmen. Zwei Drittel der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen sind solche unbezahlte Arbeit, demgegenüber sind es bei Männern nur weniger als die Hälfte. Wer aber Familie und Beruf unter einen Hut bringen will, kann nur weniger Erwerbsarbeit leisten oder muss eben Auszeiten nehmen. Die Folgen sind ein geringeres Einkommen, die finanzielle Abhängigkeit von Lebenspartner*innen und schließlich Altersarmut.

Neben der ungerechten Arbeitsteilung liegt eine weitere Ursache in dem geringeren gesellschaftliches Ansehen und der schlechtere Bezahlung von Berufen, die klassischerweise von Frauen übernommen werden, wie zum Beispiel Krankenpfleger*in, Reinigungskraft, Erzieher*in oder Kassierer*in. Außerdem sind Frauen selbst bei gleicher Qualifikation nach wie vor gegenüber Männern benachteiligt. Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt branchenübergreifend ganze 22%. Aus all diesen Gründen arbeiten Frauen also mehr und verdienen weniger.

Die FAU beschränkt sich nicht nur auf die Verbesserung konkreter Arbeitsbedingungen, sondern zielt auf die Umgestaltung unserer Lebensbedingungen insgesamt. Deshalb fordern wir eine radikale Arbeitszeitverkürzung für alle! Ein 4-Stundentag für alle ermöglicht die gleichberechtigte Verteilung der unbezahlten Arbeit, gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung sowie Zeit für gesellschaftliches Engagement und persönliche Selbstentfaltung.

*AG 8. März (FAU Berlin)*

# Weniger Vollzeit für alle - für die kollektive Arbeitszeitverkürzung!

Die Kämpfe der Arbeiterklasse um die Einführung des 8-Stunden-Tags Ende des 19. Jh. werden als ein wesentlicher Faktor für die Entstehung des 1. Mais als internationaler Arbeiterkampftag gesehen. Auch heute, mehr als 100 Jahre später, kommenAuseinandersetzungen um Arbeitszeit in gewerkschaftlichen und politischen Kämpfen eine große Bedeutung zu. Diese sind, wie auch Kämpfe um Lohn, Ausdruck des Interessenwiderspruchs zwischen der Klasse der Lohnabhängigen und der Klasse der Kapitalisten. Für Lohnabhängige ermöglicht eine Verringerung der Arbeitszeit (bei vollem Lohnausgleich) eine generelle Steigerung der Lebensqualität. Von Unternehmerseite aus besteht prinzipiell kein Interesse an kürzeren Arbeitszeiten, denn Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohn- und Personalausgleich verringern das Angebot an billigen Arbeitskräften und damit auch die Macht der Unternehmen Arbeitsbedingungen diktieren zu können. An dieser Logik hat sich bis heute nichts geändert.

Es überrascht daher nicht wirklich, dass es in den letzten Jahren immer wieder Forderungen von Arbeitgeberseite gab, Regelungen und Mindeststandards zur Arbeitszeit zum Nachteil der Arbeiter*innen aufzuweichen. Die von Unternehmerseite oft beschworene Flexibilisierung dient vor allem dazu, unternehmerische Risiken auf die Arbeiter*innen abzuwälzen, ohne mehr Personal (fest) anstellen zu müssen. Dies äußert sich für die Arbeiter*innen durch Mehrarbeit bei Auftragsspitzen oder analog eben keine Arbeit bei fehlenden Aufträgen. Entsprechend gab es in letzter Zeit einige medial viel beachtete Versuche von Arbeitgeberseite, diese Forderungen mit Hilfe der Politik in die Tat umzusetzen.

Ein Fall, der vielen noch in Erinnerung sein dürfte, war das sogenannte loi El Khomri in Frankreich, mit dem die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden und die wöchentliche auf 60 Stunden ausgeweitet werden sollte. Die französische Bevölkerung reagierte auf diesen massiven Angriff mit Massenprotesten und teilweise mit Streiks, konnte das Gesetz jedoch nicht verhindern.

**Fortsetzung auf Seite 2**

# 8. März 2019: Breite Protestbewegung fordert Frauenstreik

In Spanien haben in den letzten Jahren zum Frauenkampftag feministische Arbeitsstreiks stattgefunden. Dieses Jahr haben auch in Deutschland gewerkschaftliche und feministische Bündnisse im ganzen Land Demonstrationen und Veranstaltungen organisiert und die Durchsetzung eines feministischen politischen Streiks gefordert. Die FAU war daran beteiligt und hat in einigen Städten eigene Akzente gesetzt.

Schon im Mai 2018 hat sich die FAU gemeinsam mit Schwestergewerkschaften aus verschiedenen Ländern bei der Gründung des neuen internationalen Gewerkschaftsverbandes IKA den Frauenstreik auf die Fahnen geschrieben. Anschließend hat sie neben der Mitarbeit in verschiedenen Bündnissen in Deutschland auch eine eigene Verteilzeitung herausgebracht.

Am 8. März sind dann in Deutschland Tausende von Menschen auf die Straße gegangen – in Leipzig 2.000, in Berlin sogar 20.000. An diesen Demonstrationen haben auch die Mitglieder der FAU Präsenz gezeigt. In einigen Städten haben sie zusätzlich eigene Aktionen unterstützt. So haben Schüler*innen in Dresden die Schule bestreikt und auf Geschlechterdiskriminierung im Schulsystem hingewiesen. In Jena hat das Bündnis gegen Pflegenotstand eine Kundgebung vor dem Uniklinikum organisiert und seine Unterstützung für die Forderung der Pflegekräfte nach mehr Personal gezeigt. In Berlin sind FAU Mitglieder durch Gastronomien getourt, um Menschen dazu einzuladen, sich gewerkschaftlich zu organisieren. In Chemnitz war die FAU am 9. März auf der Demonstration der Gefangenen-Gewerkschaft zum Frauengefängnis zahlreich vertreten und hat so ihre Solidarität mit den inhaftierten Arbeiter*innen zum Ausdruck gebracht.

Demonstration zur Frauen-JVA Chemnitz am 9. März 2019

Bis zu einem feministischen politischen Streik ist in Deutschland angesichts des Verbots des politischen Streiks und einer niedrigen Streikmoral der Arbeiter*innen in Deutschland noch einiges zu tun. Zwei wichtige Schritte wären der Aufbau kämpferischer Betriebsgruppen unter Arbeiter*innen in verschiedenen Betrieben und die Durchsetzung des politischen Streiks. Wer daran arbeiten will, ist herzlich zur Mitarbeit in und Zusammenarbeit mit der FAU eingeladen!

*Redaktion der DA-Verteilzeitung zum 1. Mai*

# Gewerkschafterinnen* gegen das Patriarchat

Kolleginnen* werden am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Migrantische Kolleginnen* werden als 24-Stunden-Haushaltshilfen ausgebeutet. Kolleginnen* werden vom Jobcenter als unvermittelbar eingestuft, weil sie transgender sind. Kolleginnen* machen den Hauptteil der Erziehungs- und Haushaltsarbeit.

Diese Liste könnte endlos fortgeführt werden. Denn egal ob zu Hause, am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum – Frauen* werden strukturell benachteiligt, diskriminiert und erfahren sexuelle Gewalt. Im Einklang mit den kapitalistischen Verhältnissen trägt das Patriarchat und der Rassismus zur Ungleichbehandlung und Unterdrückung von Frauen* bei.

Mit den sozio-ökonomischen Zwängen im Bewusstsein hat sich innerhalb der FAU eine feministische AG gegründet, die AG fem*fau. Mit der Vernetzung von FLTIQ*-Personen will die FAU in der Gewerkschaftsarbeit das Bewusstsein für die bestehenden strukturellen Ungleichheiten schärfen. Denn nur durch kollektives und selbstorganisiertes Handeln können wir der kapitalistischen Ausbeutung etwas entgegensetzen!

**Fortsetzung von Seite 1**

Noch weiter geht der Vorstoß der Bosse in Österreich, wo durch ein neues Arbeitszeitgesetz die 60 Stunden Woche legalisiert wurde. Trotz Beteuerungen von Seiten der rechten Regierung, dass dies im Einzelfall rein auf Freiwilligkeit der Arbeitnehmer*innen beruhe, gab es bereits kurz nach der Einführung erste Missbrauchsfälle.

Eine derartige Offensive von Arbeitgeberseite blieb in Deutschland bisher aus. Es wird eher subtil daran gearbeitet, die Obergrenze für die Wochenarbeitszeit aufzuweichen. Exemplarisch dafür ist das sogenannte Pforzheimer Abkommen (2004). Dieses erlaubt es Unternehmen mit „Innovationsbedarf“, unter bestimmten Voraussetzungen tariflich festgelegte Standards temporär auszuhebeln, um „Investitionen zu ermöglichen“, wobei als Gegenleistung von Seiten der Unternehmer Arbeitsplätze „gesichert“ werden.

Insgesamt wurden seit Abschluss der Pforzheimer Vereinbarung allein bis Ende 2006 in der Metall- und Elektroindustrie 850 abweichende Tarifvereinbarungen abgeschlossen (grob 10 Prozent Abweichungsquote in der Metallindustrie). Eine der mit Abstand am häufigsten durchgesetzten Abweichungen stellen dabei längere Arbeitszeiten dar. De facto wurde die bis dahin (in Westdeutschland) in der Metallindustrie geltende 35-Stunden Woche grundlegend aufgeweicht.

All diese Beispiele haben eines gemeinsam: Es handelt sich um Angriffe der Unternehmer auf die Interessen der Lohnabhängigen. Und wo bleibt ihre Antwort?

Tatsächlich machte 2018 ein Tarifabschluss der IG Metall Schlagzeilen, mit dem (unter bestimmten Bedingungen) ein Recht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit eingeführt wurde. Diese „Einführung der 28-Stunden Woche“ wurde auch international – teils mit euphorischen Reaktionen – wahrgenommen.

Hierzulande, insbesondere innerhalb der Gewerkschaftslinken, gab es auch kritische Stimmen. Denn bei genauerem Hinschauen merkt man, dass das Ergebnis – bei allen durchaus positiven Aspekten – nicht unbedingt für alle „Mehr Geld und mehr Zeit zum Leben“ bedeutet, sondern dass es sich im Kern um ein individuelles Recht auf befristete Teilzeit handelt. Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt nämlich zum Großteil ohne Lohnausgleich. Lediglich Personen, die in Schicht arbeiten oder Leute, die sich um kleine Kinder oder Familienangehörige kümmern, bekommen einen finanziellen Ausgleich. Zudem findet das ganze ohne Personalausgleich statt. Die Reduzierung der Arbeitszeit Einzelner ist daran gekoppelt, dass ein bestimmter Anteil der Kolleg*innen (in manchen Fällen 50%) mehr als 35 Stunden arbeitet. Genauso wenig wird das gesamte Arbeitsvolumen reduziert, es wird lediglich anders verteilt. Anstatt kollektive Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich zu fordern, stehen sich nun also individuelle Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber. Was können wir also tun?

Als kämpferische Gewerkschafter*innen müssen wir endlich wieder in die Offensive gehen und reale Arbeitszeitverkürzungen fordern, d.h. kollektiv und bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

Die Arbeiter*innen haben damit mehr Zeit für Bildung, Organisierung oder politische Arbeit, was entsprechend auch Kapazitäten für gewerkschaftliche Kämpfe freisetzt. Zudem verbessert sich die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer*innen, denn eine Arbeitszeitverkürzung kann das Angebot an Arbeitskräften mindern und damit die Verhandlungsmacht der Lohnabhängigen stärken.

Wir sollten dabei nicht auf bessere Gesetze durch politische Parteien hoffen, denn wie die oben genannten Beispiele zeigen, entscheiden diese viel zu oft im Sinne der Unternehmensinteressen anstatt derer der Arbeiter*innen. Stattdessen sollten wir den gewerkschaftlichen Kampf in den Mittelpunkt stellen. Nur wenn wir gemeinsam und organisiert unsere Interessen gegenüber den Unternehmen vertreten, können wir dauerhafte Verbesserungen für alle erkämpfen.

*Ein Aufruf der FAU Stuttgart*

# Die FAU in der Streikbewegung für einen studentischen Tarifvertrag an Berliner Hochschulen

Der Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud) regelt die Arbeitsbedingungen der ca. 8.000 studentischen Hilfskräfte, die berlinweit an Hochschulen arbeiten. Er wurde in den 1980ern durch mehrwöchige Streiks erkämpft und stellt in der BRD den einzigen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte dar.

Doch er ist nicht gut gealtert: Von 2001 bis 2018 gab es keine Lohnerhöhungen und 2003 wurde die Jahressonderzahlung gestrichen. Unter Berücksichtigung der steigenden Mieten und Lebenserhaltungskosten bedeutet das einen Reallohnverfall von mindestens 30 Prozent.

2015 startete der jüngste Versuch, den TV Stud zu erneuern. Nach einer Organizing-Kampagne startete eine unter verdi- und GEW-Mitgliedern gewählte Tarifkommission 2017 Sondierungsgespräche und ging in fünf Verhandlungsrunden, die gegen Ende des Jahres angesichts sich verschlechternder Ergebnisse als gescheitert anerkannt wurden. Zu diesem Zeitpunkt war in Verhandlungen bereits der Großteil der Forderungen kampflos aufgegeben worden. Erst im Januar 2018 begannen erste Warnstreiks.

Der Tarifkonflikt wurde nach mehrjähriger Kampagnenarbeit, neun Verhandlungsrunden, dutzenden Protestaktionen und 40 Streiktagen im Juli 2018 durch eine 2/3-Mehrheit bei einer Mitgliederbefragung beendet. Der neue TV-Stud sieht zwar wesentliche Verbesserungen vor, das Ergebnis bleibt jedoch hinter allen der 14 Forderungen der Kampagne zurück.

Aktive der FAU Berlin begleiteten die Kampagne dabei von Beginn an in kritischer Solidarität und trugen maßgeblich zu ihrem Aufbau sowie der ungewöhnlich hohen Basisbeteiligung und überdurchschnittlichen Skepsis gegenüber sozialpartnerschaftlichen Strategien im Vergleich zu gewöhnlichen DGB-geführten Kampagnen bei.

Streikdemonstration der studentischen Hilfskräfte in Berlin

## Im Folgenden berichten uns Beteiligte aus der FAU von ihrer Erfahrung in der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit:

*Welche Herausforderungen würdet ihr bei TV Stud hervorheben?*

Erstens: Anders als der erste Tarifvertrag „TV Stud“, der 1986 durch wilde Streiks studentisch Beschäftigter (SHKs) in Berlin angestoßen wurde, waren diesmal Stellvertretergewerkschaften die Initiatorinnen. Über relevante Informationen, Finanzen und Entscheidungen konnten wir so nur vermittelt verfügen.

Zweitens: SHKs arbeiten relativ prekär, haben aber oft kein (Problem-)Bewusstsein davon. Wir sehen unsere Tätigkeit häufig als bloß kurzfristigen Nebenjob oder als Bildungschance. Dazu erschweren hoher Durchlauf, räumliche Zerstreuung und persönliche Abhängigkeitsverhältnisse an Hochschulen die (Selbst)Organisierung.

*Inwiefern war TV Stud eine Stellvertretungskampagne?*

Durch die Initiative von GEW und ver.di war der Rahmen als Stellvertreterkampagne gesetzt. Es gab eine gewählte Tarifkommission, welche – einmal gewählt – eigenmächtig Entscheidungen über Verhandlungen und Streiks treffen konnte, wobei Streiktage von den Vorstandsgremien der Gewerkschaften abgenickt werden mussten.

Zugleich wurden aber Organizing-Methoden genutzt, wie wir sie aus der FAU-Betriebsarbeit kennen. (Siehe dazu auch DA 05/2016, „Organizing“.) Organizing wird dabei seines politischen Gehalts entkleidet: Es geht nicht um Selbstorganisierung mit den vorrangigen Zielen Klassenbewusstsein zu schaffen und beim Empowerment zu unterstützen, sondern erstmal um Mitgliedergewinnung.

Dementsprechend fand bei TV Stud keine Selbstorganisierung im eigentlichen Sinne statt, sondern Gewerkschaftssekretär*innen stießen einen Arbeitskonflikt an, indem sie anhand konkreter Probleme der Belegschaft einen kleineren „Aktivenkreis“ aufbauten, der dann in die Belegschaft hineinwirkte, um die anderen Betroffenen zu aktivieren. Wissens- und Entscheidungshierarchien waren so, wenn auch nicht völlig undurchlässig, gegeben.

*Wie seht ihr die Beteiligung der FAU im Nachhinein?*

Wir haben Selbstorganisierungsansätze gegen die Stellvertretungsansprüche von ver.di und GEW gestärkt und so Konflikte zwischen Selbst-/Mitbestimmung und Stellvertretung offengelegt. Dies praktisch zu erfahren, hat auch einige SHKs von FAU-Ansätzen überzeugt. Relevantes Wissen dafür haben wir durch Ämter in Stellvertretungsgremien erlangt. Gleichzeitig wurden dabei zu viele Kapazitäten in Stellvertretungsarbeit, bspw. in Verhandlungen, anstatt in Selbstorganisierung, z.B. durch Bürorundgänge, gebunden. Die offene Frage ist: Gibt es eine gute Balance?

*Und was würdet ihr anderen FAU-ler*innen gerne für die Zukunft mitgeben?*

Es braucht regelmäßig genug Raum zur Bewertung der eigenen (FAU-)Strategie in einer solchen Kampagne von Stellvertretergewerkschaften. Sonst laufen wir Gefahr, durch Organizing bloß zu deren Mitgliedergewinnung beizutragen.

Sie werden mit ihrem von oben gesteuerten Organizing-Ansatz wahrscheinlich kurzfristig Erfolge haben (bspw. mit TV Stud in anderen Bundesländern), aber nachhaltig ist das nicht (DA 2016). Echte Selbstorganisierung braucht ihre Zeit, trägt aber entsprechende Früchte!

# Erste Konferenz von Basisgewerkschaften in der Bildung

Mitte November 2018 trafen sich Basisgewerkschaften und -initiativen aus dem Bildungssektor in Jena, um Erfahrungen und Strategien für den Bildungssektor auszutauschen. Neben den FAU-Bildungssektionen waren die unter_bau-Hochschulgewerkschaft von der Goethe-Uni Frankfurt/Main, die Initiative Uni-Kassel unbefristet, die Hilfskraftinitiative aus Marburg, das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) und andere Gruppen vertreten.

In mehreren Workshops tauschten sich die Teilnehmer*innen über praktische Fragen und Kämpfe aus wie z.B. die gewerkschaftliche Vertretung in Güteverhandlungen oder die Beteiligung als Basisgewerkschaft in größeren Tarifkämpfen, wie der Streikbewegung für einen Tarifvertrag der studentischen Beschäftigten an Berliner Unis. In einer Abendveranstaltung stellten Basisgewerkschafter*innen aus Berlin und Warschau größere Arbeitskämpfe des letzten Jahres im Hochschulsektor vor. Der Genosse von der polnischen IP sprach dabei über die zweiwöchige Streik- und Protestbewegung, die Mitte 2018 gegen die neoliberale Hochschulreform der rechten polnischen Regierung stattfand.

Am Ende einigten sich die Teilnehmer*innen auf eine Wiederholung der Konferenz 2019 – wahrscheinlich in Frankfurt/Main.

*Bildungssektion der FAU Jena*

# Bündnis gegen Pflegenotstand Jena unterstützt Arbeitskämpfe um Uniklinikum

In den letzten Jahren sind in mehreren Städten Solidaritätsbündnisse zur Unterstützung gewerkschaftlicher Kämpfe entstanden wie z.B. das Amazon-Solistreikbündnis in Leipzig oder zahlreiche Pflegebündnisse. Diese stellen eine sinnvolle Erweiterung gewerkschaftlicher Strategien dar. In Jena hat das Bündnis gegen Pflegenotstand mit Unterstützung der FAU Jena in den letzten Monaten von sich reden gemacht.

Das Bündnis gegen Pflegenotstand Jena ist vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Kämpfe von Pflegekräften um mehr Personal am Uniklinikum Jena entstanden. Dort setzt sich das Personal mehrerer Stationen seit 2018 mit Unterstützung der Gewerkschaft ver.di für einen besseren Pflegeschlüssel und mehr Pflegepersonal ein. Nach einem ersten offenen Brief Ende 2018, in dem über 150 Menschen aus Jena die Klinikleitung zur Erfüllung der Forderungen der Pflegekräfte aufforderten, gründete sich im Januar 2019 das Bündnis. Seitdem hat es die Warnstreiks unterstützt, die am Klinikum im Rahmen der Verhandlung um den Tarifvertrag der Länder (TV-L) geführt wurden, für einen zweiten offenen Brief über 300 Unterschriften gesammelt und zum Frauenkampftag am 8. März eine erste Kundgebung vor dem Klinikum organisiert. Bei all dem konnte das Bündnis dank guter Pressearbeit mehrere Artikel in der Lokalpresse platzieren.

Kundgebung des Bündnisses gegen Pflegenotstand vorm Uniklinikum Jena am 8. März 2019

Das Bündnis setzt sich aus Pflegekräften, Medizin-Studierenden, Patient*innen und Unterstützer*innen zusammen, ist unabhängig von Staat und Parteien und offen für die Kooperation mit allen Gewerkschaften. Es hat sich zum einen zum Ziel gesetzt die Basis der Arbeiter*innen und Gewerkschafter*innen zu stärken und zum anderen die Interessen der Patient*innen nach einer guten Versorgung zu vertreten. So heißt es im ersten offenen Brief: „Wir unterstützen die Forderung nach mehr Personal, da auch wir direkt oder indirekt vom Pflegenotstand betroffen sind. Im UKJ bekommen wir unsere Kinder, lassen wir uns operieren, besuchen wir mit Sorge unsere Eltern während Krebsbehandlungen und unsere Großeltern nach Schlaganfällen, warten wir stundenlang mit unserem Freund in der Notfallaufnahme.“

Angesichts eingeschränkter Arbeitermacht in den Betrieben der Gesundheitsindustrie, wo Streiks zum Wohle der Patient*innen reguliert werden müssen, und niedriger Organisationsgrade der DGB-Gewerkschaften können Pflegebündnisse eine sinnvolle Ergänzung herkömmlicher Gewerkschaftsstrategien darstellen. Sie organisieren nämlich die Patient*innen und schaffen so zusätzlichen Druck von außen. Gleichzeitig mobilisieren sie durch unbürokratische Verfahren und direkte Beteiligungsmöglichkeiten das Potenzial an der Basis, wie das Bündnis gegen Pflegenotstand Mansfeld-Südharz vormacht, wo sich eben auch Gewerkschafter*innen und Pflegekräfte organisieren.

Das Bündnis gegen Pflegenotstand Jena ist unter Pflegenotstand-jena@gmx.de zu erreichen. Auf jena.fau.org/pflegebuendnis werden dessen Beiträge dokumentiert.

*Konstantin Behrends*

# Herausforderung angenommen – ein Jahr gewerkschaftliche Organisierung im Hinterland

Ein Jahr FAU Plauen – ein Jahr gewerkschaftliche Kämpfe in der Provinz. Ende des Jahres 2018 haben wir Bilanz gezogen und seitdem nach neuen Kämpfen Ausschau gehalten. Wir mussten nicht lange suchen. Warum ‚Herausforderung angenommen‘? Wir müssen nicht auf komplexe analytische Begriffe zurückgreifen, um herauszufinden, dass für einen erheblichen Teil der Lohnabhängigen die Zustände auch im ländlichen Raum nicht besser, sondern eher schlimmer werden.

Wenn wir danach gefragt werden, wo wir kämpfen, dann könnte die Antwort lauten: Überall. Und das ist im Kern schon die Herausforderung. In einem Jahr FAU Plauen führten wir eine größere Auseinandersetzung in einem bundesweiten Pflegebetrieb, klärten die Öffentlichkeit über die dort vorherrschenden Arbeitsbedingungen auf und holten eine erhebliche Abfindungssumme für einen gekündigten unbequemen Kollegen heraus. Wir unterstützten migrantische Genoss*innen in zwei Plauener Gastronomiebetrieben und organisierten Unterstützung für einen von Abschiebung bedrohten Kollegen.

Nebenbei betrieben wir Bildungsarbeit in Gestalt einer Vortragsreihe. Das Resultat: Die Gruppe vergrößerte sich und wir entdeckten Gemeinsamkeiten mit anderen Lohnabhängigen in unseren Stadtvierteln, an unseren Arbeitsplätzen und in sozialen Zentren.

Auch wenn wir erst am Anfang des Organisierungsprozesses stehen, stecken wir schon mitten in einer eigenständigen gewerkschaftlichen Praxis. Wenn es eine Lehre aus dem Jahr 2018 gibt, dann: Solidarität ist möglich, wo sie praktisch und greifbar wird. Über Szenegrenzen hinaus und trotz des autoritären gesellschaftlichen Klimas.

*FAU-Initiative Plauen*

# Die Initiative FAU Göttingen im Aufbau

Im Herbst 2017 gründete sich in Göttingen die Initiative zu einem neuen FAU-Syndikat. Von Anfang an war klar, dass wir eine eigenständige Basisgewerkschaft werden wollen, die sich entschieden für die Interessen ihrer Mitglieder einsetzt.

Bei all unseren Schritten und Fragen haben wir viel wertvolle Unterstützung von anderen FAU-Gewerkschaften erhalten. Zu Beginn haben wir Kennenlernabende mit Vorträgen über die Grundideen der FAU veranstaltet, um interessierte Kolleg*innen ansprechen zu können.

Außerdem haben wir in Zusammenarbeit mit erfahreneren Syndikaten interne Mitgliederschulungen und auch eigene öffentliche Workshops angeboten.

Besonders gut kamen dabei vor allem das Thema „Feminismus und Gewerkschaft“ sowie ein Workshop zum Arbeitsrecht im Minijob an. So konnten wir schnell ein gutes Netzwerk knüpfen und unsere Mitgliedszahlen ausbauen. Weitere Schritte müssen nun folgen. „Die bereits begonnene gewerkschaftliche Arbeit in Betrieben und die Organisierung von Beschäftigten wird verstärkt im Fokus unserer Aktivitäten stehen und unsere Kräfte fordern“, betont Neumitglied Hanna.

„Mit dem jetzt gemieteten Raum in der OM10 haben wir endlich ein eigenes Büro und sind viel besser erreichbar“, freut sie sich über das neue FAU-Lokal in der Innenstadt. Für die Zukunft gilt es das Fundament unserer Initiative weiter auszubauen, um bald ein weiteres wichtiges Ziel zu erreichen: Die Ausgründung des eigenständigen Syndikats „FAU Göttingen“.

Sei mit dabei, wenn aus unserer Initiative eine lokale Basisgewerkschaft entsteht! Zusammen können wir weit mehr erreichen als nur bessere Löhne.

*FAU-Initiative Göttingen*

# „Mall of Shame“ – erster Prozess der FAU vorm Bundesarbeitsgericht und ein mögliches Präzedenzurteil

Seit 2014 fordern die rumänischen Bauarbeiter der Mall of Berlin ihre ungezahlten Löhne. Nachdem sie vor Gericht Recht bekamen, die Subunternehmen aber alle Insolvenz anmeldeten, geht es nun gegen den Bauherrn und zwar vor das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt.

Der Fall hatte damals dank der tatkräftigen Unterstützung und der Öffentlichkeitsarbeit der FAU Berlin für großes Aufsehen gesorgt. Sie gab den Arbeitern auch die Mittel und die Kraft, den langwierigen Rechtsweg bis hin zum BAG zu gehen. Dort steht nun viel auf dem Spiel – zum einen geht es um die ausstehenden Löhne mehrerer Arbeiter in Höhe von Tausenden von Euro, zum anderen könnte es auch zu einem Präzedenzurteil kommen. Denn das BAG hat zu entscheiden, ob der Bauherr bei Zahlungsunfähigkeit der Subunternehmen für die Löhne der Arbeiter zu haften hat. Wird der Bauherr zur Verantwortung gezogen, könnte das schwerwiegende Konsequenzen für die gesamte Baubranche haben, da die Verweigerung von Lohnzahlungen durch insolvente Subunternehmen hier ein gängiges Schema zur intensivierten Ausbeutung der Arbeiter*innen darstellt.

Der Prozess soll im Herbst 2019 vorm BAG in Erfurt stattfinden. Als Basisgewerkschaft gibt sich die FAU jedoch nicht allein mit dem staatlichen Rechtsweg zufrieden, sondern wird den Termin mit Öffentlichkeitsaktionen und eigener Pressearbeit begleiten.

*Redaktion der DA-Verteilzeitung*

# Ein Film über eine Gruppe linker Gewerkschafter bei Opel Bochum ist nicht nur historisch interessant

Da sitzt Wolfgang Schaumberg im Jahr 2018 in einem Klassenraum vor einer Tafel und erzählt, wie er und viele Genoss*innen mit ihrer Betriebsarbeit vor mehr als 45 Jahren die Weltrevolution vorantreiben wollten. Er berichtet, wie die jungen Linken Kontakte mit Genoss*innen aus Deutschland und Spanien knüpften, die bei Opel arbeiteten. Im Anschluss ist Willi Hajek zu sehen, der als Jugendlicher vom Pariser Mai beeindruckt war und den Geist der Revolte in die Bochumer Fabrik tragen wollte. Robert Schlosser erinnert sich schließlich, wie er als Jungarbeiter zu der Gruppe stieß, weil die – anders als die IG-Metall-Gewerkschafter*innen - nicht auf Sozialpartnerschaft setzten, sondern bereit waren, sich mit Bossen und Meistern anzulegen. Es sind Ausschnitte aus dem Film „Luft zum Atmen“, der an fast vier Jahrzehnte kämpferischer linker Betriebsarbeit bei Opel-Bochum erinnert.

1975 bekam die Gruppe oppositioneller Gewerkschaftler*innen (GoG) bei den Betriebsratswahlen über 5000 Stimmen und erhielt damit knapp ein Drittel der Sitze. Die IG Metall war auf die linke Konkurrenz nicht gut zu sprechen. Mehrere GoG-Mitglieder wurden ausgeschlossen, einige erst nach vielen Jahren wieder in die Gewerkschaft aufgenommen. Doch der Konflikt mit der IG-Metall-Bürokratie setzte sich fort. Schließlich mussten die rebellischen Kolleg*innen ihren Namen in Gegenwehr ohne Grenzen ändern.

Die Gruppe, die sich seit 1972 jede Woche getroffen hatte, hielt auch nach der Schließung von Opel im Jahr 2014 Kontakt und begann, über einen Film nachzudenken, der von den vielen Kämpfen der Belegschaft erzählt. Die linke Videoplattform labournet.tv, die Filme über die globalen Arbeitskämpfe veröffentlicht, wurde schließlich mit der Umsetzung beauftragt.

Der Film zeigt die alltägliche Kleinarbeit linker Gewerkschafter*innen, die für ein langfristiges Engagement entscheidend war. Dazu gehört der Kampf um den Bildungsurlaub, der es den Beschäftigten ermöglichte, den Betrieb eine Woche zu verlassen und sich mit anderen Themen zu beschäftigen.

Die GoG sorgte dafür, dass Opel ein rebellischer Betrieb blieb. 2004 machte das Werk mit einem siebentägigen wilden Streik gegen Entlassungspläne noch einmal bundesweit Schlagzeilen. Beschäftigte, die den Betrieb und die Autobahn lahmlegen – solche Bilder kannte man von Arbeitskämpfen in Frankreich, aber nicht in der BRD. Hier ging die Saat auf, die die GoG gesät hatte.

Und doch entschied sich in einer Urabstimmung schließlich eine große Mehrheit der Belegschaft dafür, den Streik zu beenden, gerade in dem Augenblick, als er Wirkung zeigte und europaweit zu Lieferproblemen führte. Als der Betrieb schließlich vollständig geschlossen wurde, gab es kaum noch Widerstand. Noch heute sind damalige Aktivist*innen enttäuscht von der IG-Metall-Bürokratie, aber auch von ihren eigenen Kolleg*innen. Doch die größere Niederlage war das Scheitern des schon im Namen der Gruppe angelegten Versuch, europaweiten Widerstand aller Opel-Werke gegen das Management zu organisieren. Die GoG reiste zu den verschiedenen Standorten in Spanien, Belgien und Osteuropa. Aber ein gemeinsamer Widerstand kam nicht zustande. Die Gründe dafür werden Gegenstand der Diskussion sein, die der Film auslöst. Er kommt am 2. Mai in die Kinos

*Peter Nowak*

**Luft zum Atmen - 40 Jahre Opposition bei Opel in Bochum**

**BRD 2019, 70 min., Regie: Johanna Schellhagen, labournet.tv**

# Wilder Streik im Oscar Wilde – Vom Arbeitskampf im Ringmilieu

**Schwarzarbeit gilt als Verhängnis der Gewerkschaften, der inoffizielle Arbeitsmarkt als unorganisierbar. Wirklich? Nicht, wenn man mit Mut und Solidarität gemeinsam dagegen angeht.**

Das bewies die Belegschaft des Irish Pubs auf den Kölner Ringen. Organisiertes Verbrechen und Arbeitsrechtsverstöße gehen hier Hand in Hand. Über Monate hinweg erhielten die Beschäftigten ihr Gehalt nur unregelmäßig, wenn überhaupt. Feste Schichtpläne und Stunden gab es nicht. Persönliche Angriffe waren keine Seltenheit, die Beziehungen mit dem Management gezeichnet von Verachtung, Ignoranz und Einschüchterung.

„Das hat uns zusammenwachsen lassen," erzählt Andrea*, eine der Beschäftigten. „Wir hatten im Chef unseren gemeinsamen Feind."

Das Team beschloss, sich zu wehren. Keiner von ihnen hatte gewerkschaftliche Erfahrung, doch das Ergebnis waren sieben Tage wilder Streik, eine Betriebsbesetzung, und ein Sieg auf ganzer Linie.

Der Streik begann am 11. Juni, als eine weitere Gehaltszahlung versäumt wurde. Die Belegschaft fühlte sich lange genug hingehalten – doch der Chef reagierte mit Aggression. Er wolle die beiden vermeintlichen „Strippenzieher" am Samstag in seinem Büro zur Verantwortung ziehen. Der Rest dürfe sich „nicht mehr blicken lassen." Von dem ausstehenden Gehalt war plötzlich keine Rede mehr.

Damit standen die Zeichen endgültig auf Konfrontation. Aber die „Strippenzieher" kamen nicht allein. Teile der Belegschaft, Kolleg*innen der FAU sowie Sympathisanten des Streiks belagerten den Pub für mehrere Stunden, bis klar wurde, dass der Chef sich überhaupt nicht mehr blicken lassen würde.

Seine anwesenden Handlanger reagierten mit Verwirrung, Drohungen und Handgreiflichkeiten, doch die Streikenden ließen sich nicht einschüchtern. Sie hatten fast jeden Stuhl im Pub besetzt und bestanden darauf erst zu bestellen, wenn das Personal seinen Lohn ausgezahlt bekäme.

Gäste wurden von den Blockierern abgewiesen – mit dem freundlichen Hinweis, sich doch bitte einen anderen Platz zu suchen, es sei denn, sie wollten gern einen Streikposten von über 30 wütenden Arbeitskämpfer*innen ignorieren.

Währenddessen verlor der Chef langsam die Kontrolle. In vier Telefonaten über die nächste Stunde konnte man seine Tiraden am anderen Ende der Leitung aus vier Metern Entfernung mithören. Entrüstete Bekräftigungen, er würde sich doch nicht erpressen lassen, waren dicht gefolgt von Angeboten, wieder in Verhandlungen zu treten.

Eine Frist wurde gesetzt und zwei Kolleg*innen auf diplomatische Mission an den geheimen Verhandlungsort geschickt. Das Ergebnis ließ lange auf sich warten. Gegen Ende stand fest: Das fehlende Gehalt aller Beschäftigten sollte zeitnah übergeben werden. Der Druck des Teams führte dazu, dass sich der Chef dieses Mal an sein Wort hielt und pünktlich zahlte.

Wegen der Verwicklung des Chefs mit dem organisierten Verbrechen war der Arbeitskampf nicht ungefährlich – führte aber auch dazu, dass die eher halblegalen Methoden der Beschäftigten vor der Strafverfolgung geschützt waren. Hier ist die FAU im Heimvorteil – wenn sich weder Arbeitnehmer*innen noch Arbeitgeber*innen um gesetzliche Vorgaben scheren, kann ein Arbeitskampf schnell, brutal und direkt gewonnen werden.

„Wären wir vor Gericht gegangen, hätte das alles viel länger gedauert," sagt Andrea. „Aber wir wollten ja unser Geld." Ihr persönliches Fazit: „Ich konnte meine Angst vor Konflikten überwinden, weil mir der Kampf um unser Recht wichtiger war, als die Angst vorm Chef. Das zeigte mir, wie viel Macht wir haben. Gegen Unrecht muss immer vorgegangen werden."

Junge, austauschbare Arbeitnehmer, die nichts zu verlieren haben, sind eine nicht zu unterschätzende Kraft. Der besagte Irish Pub musste letztendlich schließen.

**Name geändert*

# Arbeitskampf der Rechtlosen - Weimars migrantische Gastro-Arbeiter*innen

Die FAU Jena unterstützte 2018 mehrere v.a. portugiesische Arbeiter*innen in verschiedenen Gastronomie-Betrieben der Giancarlo-Gruppe. Trotz Klage und Protest mussten sie sich letzten Endes geschlagen geben.

Im Zentrum stand eine Arbeiterin, die nach Streit mit dem Chef um die Arbeitsbedingungen fristlos gefeuert wurde. Gemeinsam mit der FAU Jena legte sie Kündigungsschutzklage ein und organisierte einen Protest vor den Läden der Giancarlo-Gruppe. In der arbeitsgerichtlichen Güteverhandlung folgte dann die Überraschung:

Der Chef zog einen unterzeichneten Auflösungsvertrag aus dem Hut. Statt einer Kündigung handele es sich um eine beidseitige Auflösung des Vertrags. Die Arbeiterin bestritt die Unterschrift – erfolglos. Die FAU Jena sah sich deswegen gezwungen, die Klage zurückzuziehen.

Protestkundgebung vor dem Eiscafé der Giancarlo-Gruppe in Weimar im Sommer 2018

Dieses Scheitern verweist auf die Bedingungen, unter denen sich die migrantischen Gastro-Arbeiter*innen wiederfinden. So schreibt die FAU Jena: „Tatsächlich ist das Machtgefälle zwischen Chefetage und den oft migrantischen Arbeiter*innen in derartigen Gastronomie-Betrieben extrem groß. Es wird von den Bossen bewusst so hergestellt.

Die Arbeiter*innen der Giancarlo-Gruppe werden im Ausland angeworben und wohnen in Werkswohnungen, aus denen sie rausgeworfen werden können und zu denen die Bosse Zugang haben. Mehrere Arbeiter*innen haben uns bestätigt, dass sie immer wieder Dokumente unterzeichnen, ohne Deutsch zu verstehen und ohne dass ihnen diese übersetzt würden. In Personalgesprächen können der Chef oder die Chefin sich eine Zeugin organisieren, die Arbeiterin ist zumeist allein. So werden Bedingungen geschaffen, unter denen unorganisierte Arbeiter*innen vor Gericht gar nicht gewinnen können, selbst wenn sie im Recht sind."

Das legt zwei Schlussfolgerungen nahe: Die gewerkschaftliche Organisierung und Schulung der Arbeiter*innen, bevor es zu heißen Konflikten kommt, und die Offenheit für Aktionsformen und Druckmittel jenseits der institutionalisierten Rechtswege.

*Konstantin Behrends*

# Tarifabschlüsse, hausgemacht

Im Sommer 2018 traten zwei Haustarifverträge in Kraft, mit denen Mitglieder des Allgemeinen Syndikats Berlin in ihren Betrieben Regelungen für Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung verbindlich festhielten. Weil sie vor Ort erarbeitet wurden, entsprechen sie den Bedürfnissen der Lohnabhängigen und den Verhältnissen im Betrieb.

In dem Einzelhandelsunternehmen, für das einer der beiden Tarifverträge geschlossen wurde, liegt das Lohnniveau nun über dem einschlägigen ver.di-Flächentarif und wird auch künftig automatisch steigen. Ein repräsentatives Gremium, dessen Angehörige für alle Lohnabhängigen sprechen, dabei aber zu oft in die Rolle des Co-Managements geraten, gibt es in diesem Betrieb nicht. Stattdessen wurde die Betriebsgruppe des Syndikats mit allen Befugnissen eines Betriebsrats ausgestattet, die Mitglieder und Unterstützer*innen des Syndikats vor Ort nun kollektiv wahrnehmen. Sie erhalten nun auch Einblick in betriebswirtschaftliche Unternehmensdaten, was für ihre gewerkschaftliche Arbeit besonders wertvoll sein wird.

Den zweiten Tarifvertrag schloss das Syndikat mit dem gemeinnützigen Trägerverein einer Freien Alternativschule ab. Erstmals wurden dabei die Arbeitsbedingungen und vor allem weitreichende Mitbestimmungsrechte festgehalten, die den Vorstand in seinen betrieblichen Entscheidungen an die Zustimmung der Lohnabhängigen binden und dem Team andere Entscheidungen ganz überlassen, wie etwa die Zuteilung von Arbeitszeiten. Mit der Perspektive, die Schule zunehmend in einen Kollektivbetrieb umzuwandeln, und dem Anspruch, auch weiterhin schulangehörigen Kindern und Eltern Mitbestimmung und Verantwortung zuzugestehen, wird die Betriebsgruppe sicher auch in der nächsten Tarifrunde einige tarifpolitische Bastelei vor sich haben, um die besonderen Bedingungen eines solchen Betriebs abbilden zu können.

*Pepe Rosenow*

# Chaos um foodora – Chancen für das Leipziger Syndikat?

**Die Leipziger Deliverunion, ein gewerkschaftlicher Zusammenschluss von Fahrradkurieren, der sich vor eineinhalb Jahren als AG der neugegründeten FAU Leipzig herausbildete, steckt nun in einem seiner entscheidensten Konflikte.**

Die organisierten Fahrer*innen des Essenslieferanten foodora traten nämlich vergangenen Dezember mit einer Petition zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen hervor. Ihrem verantwortlichen Arbeitgeber droht jedoch inzwischen der Verkauf, weshalb er nun in einem geschäftlichen Vakuum taumelt. Die hieraus folgenden chaotischen Zustände im Betrieb rücken die Erfüllung der vier Forderungen in entsprechende Ferne:

*1.) Einführung einer Verschleißpauschale von 39 Cent pro gefahrenen Kilometer*
*2.) 1 Euro mehr pro Arbeitsstunde*
*3.) Transparentes Schichtvergabesystem*
*4.) Abschaffung sachgrundloser Befristungen*

Mit der persönlichen Vorlage der Petition an die Berliner foodora-Geschäftsleitung erreichte die temporeiche Entwicklung der Deliverunion Ende 2018 also ihren vorerst letzten Höhepunkt.

Nichtsdestotrotz sorgt die um sich greifende Ungewissheit gerade jetzt für aktivistischen Zündstoff unter den Angestellten, die unter Umständen bald nicht mehr für das in Berlin sitzende Überunternehmen Delivery Hero, sondern für Takeaway.com aus Amsterdam tätig sein werden.

Angesichts der Verkomplizierung des aktuellen Arbeitskampfes, könnten die wachsenden Sorgen und Unzufriedenheit potenziell zu einer noch breiteren und nachhaltigen Politisierung der Beschäftigten führen. Viele Fahrer*innen erkennen nämlich die bisherigen Erfolge in der Zusammenarbeit mit der FAU an und tatsächlich sehen beide Seiten in dem sich abzeichnenden Rebranding von foodora ein sich erweiterndes Aktionsfeld, in dem sich die Strategien und Ansätze der Basisgewerkschaft abermals beweisen könnten.

Fahrraddemo der Leipziger Deliverunion Mitte März 2019

Mit der drohenden Verlagerung der Unternehmensleitung in die Niederlande gestaltet sich der Prozess um die Erfüllung von Arbeitsrechtsforderungen aber wahrscheinlich bald noch schwieriger und unpersönlicher, weshalb die Leipziger Deliverunion bereits an einer neuen Herangehensweise arbeitet.

Die genannten Forderungen sollen nun durch eine neue Petition verwirklicht werden, die sich direkt an die Besitzer*innen der Restaurants und Bistros wendet, die mithilfe von foodora ihre Gerichte im Leipziger Stadtgebiet verschicken.
Mit dem Gelingen der geplanten Aktionen wird hoffentlich auch ein Signal an die anderen Mitglieder der jüngst gegründeten „Transnational Federation of Couriers" gesendet, ein europaweites Bündnisprojekt, das seit Oktober 2018 Gewerkschaften von Kurierfahrer*innen aus verschiedenen Ländern zusammenfasst.

Es bleibt also spannend, inwiefern die Leipziger Gewerkschaftsgruppe es schafft, die Deliverunion-Kampagne weiterzuentwickeln.

*Schippelbuster 9000*

Für weitere Informationen und Neuigkeiten rund um die Leipziger Deliverunion könnt ihr entweder www.leipzig.fau.org/deliverunion/ oder die facebook-Seite der Kampagne besuchen.

# FAU gründet internationalen Gewerkschaftsverband mit

Am 13. Mai 2018 wurde die Gründung des Gewerkschaftsverbands der Internationalen Konföderation der Arbeiter*innen (IKA) in Parma (Italien) vollzogen. Delegationen aus sieben Ländern hatten sich drei Tage über Statuten und Arbeitsschwerpunkte verständigt, um dem globalisierten Kapitalismus und den autoritären Entwicklungen in Europa und den Amerikas eine kämpferische Internationale syndikalistischer Gewerkschaften entgegenzustellen.

Die praktische Zusammenarbeit zwischen den Schwestergewerkschaften wird innerhalb dieser neuen Organisation intensiviert. Dabei geht es zunächst um einen kontinuierlichen Austausch der Mitglieder über ihre betrieblichen Erfahrungen, aber auch über allgemeine Themen wie die Gewerkschaftsfreiheit. Praktisch bedeutet dies, dass etwa Schulungsmaterialien übersetzt werden und der persönliche Austausch zwischen gewerkschaftlichen Aktivist*innen gefördert wird. So z.B. in Form von themenbezogenen Treffen oder Gruppenreisen, bei denen Basis-Mitglieder Eindrücke von der alltäglichen Arbeit einer Schwestergewerkschaft sammeln können.

Über solche Aktivitäten wird eine Beziehung zwischen den Arbeiter*innen in verschiedenen Betrieben und Branchen aufgebaut. Davon ausgehend können zunehmend transnationale Arbeitskämpfe geführt werden. Ein konkretes Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist die grenzüberschreitende Organisation von Fahrradkurieren. Während einer Konferenz im baskischen Barakaldo, die der Vorbereitung für den Gründungskongress der IKA diente, stellten im November 2016 Gewerksc haftsaktivist*innen der International Workers of the World (IWW) aus Großbritannien ihren Arbeitskampf bei Deliveroo vor. Kurz zuvor war innerhalb der FAU in Berlin ebenfalls ein Organisationsprozess in dieser Branche angestoßen worden. Daraus entstand schließlich eine transnationale Selbstorganisation, die im Oktober 2018 in einem Vernetzungstreffen von Fahrradkurieren aus elf europäischen Ländern in Brüssel ihren vorläufigen Höhepunkt fand.

Daneben werden regelmäßig Vortragsreisen mit Aktivist*innen aus anderen Ländern organisiert. So sprach im Juni 2018 ein Mitglied der CNT aus Hospitalet de Llobregat in Hannover und Berlin aus einer syndikalistischen Perspektive über den Katalonien-Konflikt. Im Januar 2019 waren dann Mitglieder der FAU aus Dresden in Hospitalet zu Gast und berichteten dort dem interessierten Publikum über ihre syndikalistische Arbeit in einem Umfeld, in dem rechte und menschenfeindliche Ideologien stark verbreitet sind.

Ziel der IKA ist es, solche Aktivitäten in den kommenden Jahren auszubauen und zu vertiefen. Wenn deutlich wird, dass transnationale Beziehungen der Arbeiter*innen zueinander deren Handlungsfähigkeit in den lokalen Klassenkämpfen beträchtlich erweitert und so eine antikapitalistische und radikal-demokratische Gegenmacht entsteht, dann wird ganz nebenbei auch den neoliberalen und nationalistischen Menschenfeinden ein Strich durch die Rechnung gemacht.

*Florian Wagener*
*(Internationaler Sekretär der FAU)*

Mehr Informationen über die IKA:

*cl-cit.org*

# Was ist die FAU?

Die Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union, FAU, ist eine Föderation von lokalen Basisgewerkschaften. In der FAU entscheiden die Mitglieder an der Basis in Vollversammlungen über alle wichtigen Belange. Die FAU hat keine bezahlten Funktionäre, sondern von den Mitgliedern gewählte und abwählbare Sekretär*innen. So werden alle Entscheidungen von unten nach oben von den Mitgliedern selbst getroffen.

Wir verstehen uns als Selbstorganisation für alle Lohnabhängigen, wozu wir neben Arbeiter*innen auch Schüler*innen, Student*innen, Rentner*innen und Arbeitslose zählen. Wir lehnen die Sozialpartnerschaft, d.h. die Zusammenarbeit zwischen DGB-Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Staat, ab und sind vollkommen unabhängig von Parteien, staatlichen Einrichtungen und NGOs. Wenn wir uns als Lohnabhängige zusammentun, können wir die Macht aufbauen, unsere Forderungen über direkte Aktionen und Kämpfe durchzusetzen.

Konkret wollen wir am Arbeitsplatz vom DGB und vom Betriebsrat unabhängige Betriebsgruppen aufbauen, die mit Unterstützung der Gewerkschaft eigene Strategien für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedinungen entwickeln und umsetzen.

Statt der herrschenden Ausbeutung, Zerstörung und Unterdrückung von Mensch und Natur setzt sich die FAU für eine Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung ein, die auf Solidarität und Selbstverwaltung basiert und in der alle ein gutes Leben führen können.

***www.fau.org***

## Mitglied werden

Mitglied wird man im nächstgelegenen, geeigneten Syndikat. Eine Übersicht über alle bestehenden Syndikate findest du unter www.fau.org/vor-ort. Sollte es in deiner Stadt keine Gewerkschaft oder Initiative bestehen, wende dich gerne an die bundesweite Geschäftskommission unter:

***geko@fau.org.***

# Warum bist du Mitglied der FAU geworden?

**Kevin, Jena, 26 Jahre**
Ich arbeite seit mehreren Jahren als studentische Hilfskraft und Minijobber. Ich bin in die FAU eingetreten, als ich gesehen habe, dass sie immer wieder die Interessen von Minijobbern und Studierenden durchgesetzt hat. Als auch ich dann mehrere unbezahlte Überstunden leisten musste, konnte ich mit meiner Gewerkschaft im Rücken doch meinen Lohn rausholen. Ich find gut an der FAU, dass die Leute nicht nur von schönen Idealen sprechen, sondern auch versuchen, sie in der Praxis umzusetzen.

**Will, Berlin, 53 Jahre**
Ich bin seit 1991 in der FAU organisiert. Seitdem arbeite ich als freiberuflicher Übersetzer. Obwohl ich eher aus Überzeugung in die FAU eingetreten bin, habe ich schnell die Vorteile der Mitgliedschaft entdeckt. Diverse Auftraggeber*innen haben versucht, mich zu schröpfen, aber durch Unterstützung der Kolleg*innen ist es gelungen, einen Großteil meiner Forderungen durchzuboxen. Das ist der „defensive“ Syndikalismus. Notwendig wäre es aber, in die Offensive zu gehen und Standards durchzusetzen.

**Veza, 21, Potsdam**
Ein paar Jährchen war ich während der Schulzeit in der ASJ in Bonn, die so weit ich wusste fast die einzige anarchistische Jugendorganisation dort war (und außerdem die besten Parties organisierten). Damals habe ich leider nicht so viel von der Arbeit der FAU mitbekommen, aber sie war immer präsent und irgendwie war klar, ist man zu alt für die ASJ geht man zur FAU. Als ich dann fürs Studium nach Potsdam zog, traf ich an einem Abend in einer Kneipe zufällig auf eine Infoveranstaltung der FAU, habe mich total darüber gefreut, dass es sie hier auch gibt und war sofort interessiert zu hören, was bei ihnen so passiert. Ich erfuhr, dass sie sich hier gerade neu gründet und dachte mir, das ist doch der perfekte Zeitpunkt auch bei den coolen Großen mitzumachen.

**Wanda, 30, Potsdam**
Obwohl gewerkschaftliche Organisierung für mich eine notwendige Selbstverständlichkeit ist, habe ich mich als prekär Beschäftigte in den DGB Gewerkschaften nicht verteten gefühlt. Als ich 2016 in einem Arbeitsverhältnis ohne schriftlichen Arbeitsvertrag mein Geld nicht bekam und mein Arbeitsverhältnis geleugnet wurde, bin ich schließlich der FAU beigetreten. Gemeinsam konnten wir die Zahlung erkämpfen und ich gleichzeitig lernen, mich nicht unterkriegen zu lassen und Arbeitskämpfe zu führen.


## Impressum

Die „Direkte Aktion“ wird herausgegeben von der

Geschäftskommission der Freien Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU), Bachstr. 22, 07743 Jena, geko@fau.org

V.i.S.d.P. Thomas Möller

Erscheinungsdatum: 22. April 2019

Druck: Union Druck Berlin


## Kontakt vor Ort:

## Direkte Aktion (DA)

Die Direkte Aktion (DA) besteht seit 1977 und ist die Online-Zeitung der FAU. Alle Artikel können frei unter direkteaktion.org gelesen werden. Zum 8. März und 1. Mai bringt die DA kostenlose Sonderausgaben heraus.

***direkteaktion.org***

## Befreundete Organisationen und Initiativen

Der **unter_bau** ist eine Basisgewerkschaft für alle Berufsgruppen an der Goethe-Universität in Frankfurt/Main. Siehe

*unterbau.org*

Die **Gefangenen-Gewerkschaft/Bundesweite Organisation (GG /BO)** ist ein gewerkschaftlicher Zusammenschluss der inhaftierten Arbeiter*innen, also der Gefangenen. Sie wird von den Soligruppen von draußen unterstützt. Siehe

*ggbo.de*

**labournet.tv** ist ein Online-Archiv für Filme aus der Arbeiter_innenbewegung – alten und neuen – aus allen Teilen der Welt. Im Zentrum stehen die Situation der Lohnarbeiter_innen, ihre Selbstorganisierung, historische und aktuelle Arbeitskämpfe und gesellschaftliche Alternativmodelle.

**LabourNet** ist eine Plattform für die gewerkschaftliche Linke in Deutschland und Teil der weltweiten LabourNet-Initiativen. LabourNet berichtet täglich über soziale und Arbeiterkämpfe aus allen Teilen der Welt. Siehe

*labournet.de*