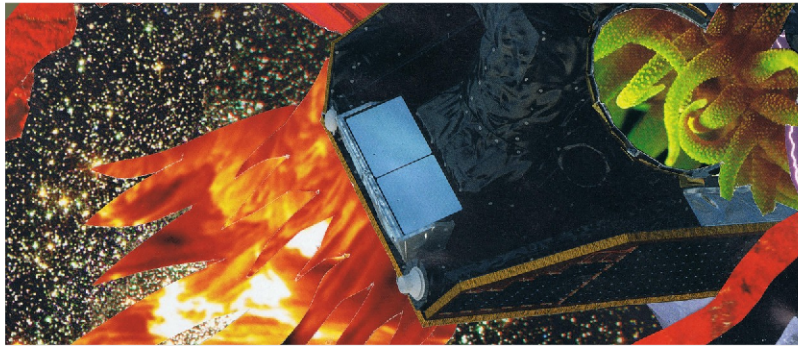




"Das Buch ist zu lang, ich werd's nicht lesen!" Kernaussagen aus 'Lieber leben wir als Außerirdische'

aus der zweiten, überarbeiteten Auflage

Inhaltsverzeichnis

Kapitel B Salting-Tourist:innen.....	2
Kapitel C Das 'Raumschiff' unseres Allgemeinen Syndikats.....	3
Kapitel D Marginale Stärkung von Arbeiter:innenmilitanz.....	5
Kapitel E Die Tendenz der Disziplinierungsmaschine.....	9
Kapitel F Zurück in die Herde, Hirt:in!?!.....	13
Kapitel G Mit uns voran? Eine basismilitante Abzweigung.....	18
Aktivist:innen, Widerständige und Militante.....	18
1 Eine militante Haltung braucht andere Beziehungen und kollektives Üben.....	21
2 Neuordnung nach erfolgreichem aktivistischen Aufbau.....	25
3 Die 'militante Dachorganisation' in der 'Lokalföderation'.....	29
4 Die 'widerständigen Komitees' um die 'Lokalföderation'.....	32
5 Die 'aktivistische Unterstützungsgruppe'.....	35
6 Eine marginale Arbeiter:innen-Union und ihr zukünftiges Organizingprogramm.....	39
7 FAU-Mitgliedschaft, politischer Dialog und Basisarbeit.....	48
8 Basismilitante vermitteln zwischen dem 'Ökonomischen' und dem 'Politischen'.....	53
9 Eine 'Rutsche' und ein weiterer 'Filter' in der 'Lokalföderation'.....	56
10 Kann eine handelnde Minderheit der PMF Impulse setzen?.....	60

Kapitel B | Salting-Tourist:innen

Dieses Buch handelt davon, warum wir Basisaktivist:innen lieber als 'Außerirdische' 'die Anderen' von unseren 'Raumschiffen' aus organisieren, und warum nicht lieber uns selbst als widerständige Lohnabhängige. Dieses Buch würde aber nicht davon handeln, ginge ihm nicht eine Bruchlandung voraus, die mich schwer zum Überdenken meines Basisaktivismus gebracht hätte. Das war 2021, als ich mit großen politischen Fantasien und starker Zuversicht auf die 'Erde' reiste: von der FAU hinein in eine Betriebsgruppe (BG), wo sich Kolleg:innen bereits um ihre Probleme herum organisierten.

Markus schreibt über dieses Kapitel: "Du berichtest von deinen eigenen Erfahrungen in der Organisierungskampagne im 'Lieferland', dabei zunächst von den Hoffnungen und dann von den Enttäuschungen. Du führst das Konzept der 'Salts' im Kontext von Gewerkschaften ein und deutest zum Schluss an, dass die falsche Anwendung dieser Taktik nur ein Anzeichen für ein grundlegenderes Problem ist." Aktivistische Tourist:innen, die zum 'salten' in einen Betrieb kommen, sind in der Regel Lernende und Anzuleitende. Ich jedoch fühlte mich als 'Organizer', also als Anleitender. Diese grundlegend aktivistische Verdrehung ist der Schlüssel, um zu verstehen, was beim 'Salting' im Speziellen, wie Basisaktivismus im Allgemeinen, gewaltig schief laufen kann. Es klafft hier bei uns Aktivist:innen eine kuriose Lücke zwischen 'politischem' Bewusstsein und der Passivität hinsichtlich widerständiger Solidarität mit anderen Ausgebeuteten und Unterdrückten in unserem eigenen Alltag.

Als unbezahlter Gewerkschaftsaktivist und Salt beförderte ich Trennungen unter uns Lohnabhängigen: durch den Ersatz der Eigenaktivität der Kolleg:innen und die Monopolisierung der Rolle des Strategen und Organizers. Doch ich möchte zu einer Gewerkschaft beitragen, welche die Selbstorganisation von uns als Arbeiter:innen voranbringt, und nicht zunehmend ersetzt oder jenen bloß instrumentell um des Wachstums der eigenen 'politischen' Organisation willen begegnet. Um davon wegzukommen, gilt es einerseits Ressourcen von externen Aktivist:innen planvoll, kontrolliert und rechenschaftspflichtig für Betriebsorganisation zu nutzen. Andererseits bedeutet es zugleich, die für proletarische Selbstorganisation und -verteidigung damit einhergehenden Probleme bewusst und kollektiv einzudämmen. Es gilt also, mit Aktivismus teilweise grundlegend zu brechen, manche seiner Momente qualitativ weiterzuentwickeln sowie einige in ihm aufgehobene Ressourcen in unseren Basisorganisationen zu erden. Es gilt, Macht an eine syndikalistisch verstandene Basis umzuverteilen.

Kapitel C | Das 'Raumschiff' unseres Allgemeinen Syndikats

Markus schreibt zu diesem Kapitel: "Es beginnt mit einer Vorstellung der Ortsgruppe der FAU und ihren Strukturen. Relativ schnell zeigst du dann, wie der Anspruch der Gewerkschaft und die Organisationsstrukturen nicht so recht zusammenpassen. Dabei fokussiert du besonders auf das Konzept der Betriebsgruppe, das als zentrale Taktik verstanden wird, während sie gleichzeitig nicht von den Kernaktiven genutzt wird." Diese Ortsgruppen, die Allgemeinen Syndikate, versuchen unter heutigen Bedingungen das syndikalistische Pferd von hinten aufzuzäumen. Sie müssen die Betriebsorganisationen erst noch hervorbringen, welche der historischen FAUD als Ausgangspunkt dienen. Das Syndikat in unserer Stadt wird nun zum Fallbeispiel einer solchen Basisaufbauorganisation, die sich in einem Spannungsfeld von Widersprüchen auf gleich verschiedenen Ebenen bewegen muss. Einer Organisation mit aktivistischen Strukturen und Methoden also, die sich aber zugleich das Ziel gesetzt hat, sowohl proletarische Kampforganisation, als auch Keimzelle der befreiten Gesellschaft zu werden.

In den Allgemeinen Syndikaten zeigt sich fast nie folgender Bleibegrund unter aktiven Mitgliedern, das zwischen 'ökonomischen' und 'politischen' Motiven vermitteln könnte: "Mit denen von der FAU kann ich für meine politischen Überzeugungen eintreten, *indem* ich mich mit meinen Kolleg:innen widerständig organisiere!" Auch heute, Jahre nach der Kampagne im Lieferland, überlegen die engagiertesten Aktivist:innen immer wieder, als Salts in neue BGn von außen einzusteigen. Was hingegen fast nicht passiert, ist, dass diejenigen, die in den Verwaltungs- und Unterstützungsstrukturen des Syndikats für andere aktiv sind, dessen Werkzeuge auch für sich selbst nutzen. Wir Mitglieder finden hier aber auch kaum Anreize und Strukturen, um uns gemeinsam mit anderen, die in ähnlichen Lebens- und Arbeitssituationen sind, zu organisieren. Entsprechend gibt es nur zwei sinnvolle Rollen für uns Mitglieder: 1. aktive:r Dienstleister:in, oder 2. passive:r 'Kund:in'. Die Entwicklung von kollektiven Kampforganisationen, in welchen wir die Teilnehmer:innen und Anführer:innen der Gewerkschaft wären, funktioniert fast ausschließlich in extern begleiteten Betriebskampagnen. Wessen Alltag ist also in unserem Syndikat Revolutionssache?

Von den Aktiven der Betriebsgruppen trennt uns 'Außerirdische' grundlegend, dass wir uns nicht als Gruppe von Individuen verstehen, die durch die Beseitigung von konkreten alltäglichen Hindernissen vorankommen und dafür die Initiative ergreifen. Wir sind fast nie damit beschäftigt, kontinuierlich unsere eigenen Konflikte zu diskutieren und zu analysieren, um unsere Angst zu verlieren und das Kämpfen im Alltag zu erlernen. Zwar wird zurecht das Mitgliederwachstum über

die 400 hinaus in einem Syndikat in einer Stadt von aktivistischen Strateg:innen gefeiert. Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem, was unser Syndikat tut und dem Beitritt von Neumitgliedern. Wie dieser Zusammenhang aber genau beschaffen ist, scheint dann bei der darauf aufbauenden Strategiebildung nicht besonders zu interessieren. Auch die heilig gesprochene, taktische Verengung kollektiver Kampforganisation auf die FAU-Betriebsgruppe ergibt sich in unserem Syndikat nicht aus irgendwo bekundeten Bedürfnissen und eigenen Interessen von uns aktuellen Mitgliedern.

Welches konkret zu lösende Hindernis stellt sich den Aktivist:innen einer derart von Spaltungen durchzogenen, irregulären Gewerkschaft? Für sie gibt es vor allem das Problem, dass sie mit der FAU zu wenig 'Köpfe' in Betriebsgruppen und also im Allgemeinen Syndikat organisieren. Alle Aktivist:innen, und so auch wir, setzen eher auf Agitation von anderen Lohnabhängigen, als selbst Teil der eigenen sozialen Prozesse zu werden. Historisch gesehen ist das eines der größten Probleme der Linken, verfestigt man doch so die Trennungen zwischen denen, die die Ideen haben und denen, die sie umsetzen, zwischen Führenden und Geführten, zwischen Helfenden und Bedürftigen. In strukturbasierten Gruppen, bspw. BGn, sammeln sich mehrheitlich Aktive um geteilte Probleme, für welche sie nach Lösungswegen suchen. In der selbstselektierenden Gruppe, bspw. Syndikats-AGn, sammeln sich hingegen mehrheitlich Aktive um geteilte Lösungswege, für welche sie nach Problemen suchen.

Die Kritik an der taktischen Verengung auf die FAU-BG im Speziellen, wie der Strategiebildung unseres Syndikats im Allgemeinen, schließt hier an die Kritik meiner aktivistischen Haltung als Salting-Tourist an. Diese Haltung legte ich nicht zufällig an den Tag, sie findet sich auch am Ausgangspunkt meiner Reise ins Lieferland, bei der Mehrheit der 'Außerirdischen'. Sie prägt über deren Handeln und Strategiebildung ebenfalls die Strukturen und damit die gesamte Aktivenkultur des Syndikats. Meine Vermutung ist, dass diese aktivistische Form des Handelns, der Strategiebildung, der Strukturen und der Organisationskultur recht typisch für alle Basisorganisierungen sein dürfte, welche auf einer Beziehungsweise der Trennungen zwischen den 'Außerirdischen' und 'den Anderen' aufbauen. Basisorganisierungen, die derart aufgebaut wurden, tendieren letztlich dazu, eine vertikale Spaltung zwischen der ökonomisch rekrutierten Basis und den politischen Fraktionen hervorzubringen, die an ihrer Spitze um die Kontrolle ringen. Diese interne Spaltung zwischen dem Ökonomischen und dem Politischen schafft einen Raum, in dem sich eine schleichende Stellvertretungsfunktion der Gewerkschaft zu entwickeln beginnt.

Kapitel D | Marginale Stärkung von Arbeiter:innenmilitanz

Dieses Kapitel ist streckenweise ein Lesebuch syndikalistischer Prinzipien. Beim teilweise hohen Durchlauf unter FAU-Aktiven ist das, sowie ein schneller Durchgang durch die Geschichte syndikalistischer Bewegung, auch schlicht notwendig. Zumindest unser Syndikat kommt gar nicht hinterher, an neue Aktive zu vermitteln, was Syndikalismus im Kern heute ausmachen könnte – geschweige denn, gemachte Erfahrungen dahingehend aufzuarbeiten, um dann sowohl den Rahmen der syndikalistischen Prinzipien für das Hier und Jetzt konkret zu füllen, als auch diesen Rahmen selbst anzupassen ...

Mit der Verrechtlichung und Institutionalisierung der Arbeitsbeziehungen kurz nach Ende des ersten Weltkrieges setzte sich in Deutschland eine Sozialpartnerschaft durch, die diejenigen Organisationen bevorzugte, die sich in das korporatistische System zuseiten des Staates und der Unternehmen bereitwillig integrieren ließen. Die Strömungen der Arbeiter:innenbewegung, die den Funktionswandel der Gewerkschaften von einer reinen Interessenvertretung hin zu einer stärker systemstützenden Organisation hingegen nicht vollzogen und stattdessen an einem revolutionären Programm festhielten, wurden und werden als politische Akteurinnen auszuschließen versucht.

Im Zuge dieser Niederlage der Gewerkschafter:innen außerhalb des Klassenkompromisses ging ein anderes institutionelles Gedächtnis der Arbeiter:innenbewegung verloren. Nämlich das einer alltäglichen Praxis, in welcher sich Arbeiter:innen kollektiv gegen das Management auflehnen und die Kontrolle über den Arbeitsprozess einfordern: die Praxis einer widerständigen Belegschaft, die Beschwerden an Ort und Stelle klärt und Verhandlungen unmittelbar im Betrieb führt. Als heutige (Anarcho)Syndikalist:innen müssen wir einen bewussten Umgang mit diesem kollektiven Verlust finden, denn er wirkt sich bis in unsere Fühl- und Denkweisen sowie unser widerständiges Handeln aus. Diese alltägliche Praxis – ihr Alltagswissen, ihre widerständigen Beziehungen und ihre solidarische Kultur – wurden unter anderem durch den Siegeszug des sozialdemokratischen Klassenkompromisses, die Angriffe des Kapitals auf den Arbeitsprozess und in der BRD den Nationalsozialismus nahezu ausgelöscht.

Genau diese verdrängte alltägliche Praxis macht aber heute wie gestern den hoffnungsvollen Kern des Syndikalismus aus. Sie besteht aus solchen Organisations- und Kampfformen sowie Beziehungsweisen, die sich in entscheidenden Punkten von denen 'sozialdemokratischer Widerständigkeit' unterscheiden: 'Syndikalistische Widerständigkeit' braucht auch eine völlig andere Infrastruktur und Bezugnahme aufeinander. Ein Kampf um Arbeitsbedingungen kann

nicht alle drei oder vier Jahre zum Zeitpunkt der (Neu)Verhandlung des Tarifvertrags geführt werden. Es ist ein täglicher Kampf innerhalb des Betriebs, der neue Führungskräfte im Betrieb hervorbringt, welche zudem die hauptamtlichen Führungskräfte herausfordern können. Ob sich diese Gewerkschaftsführer:innen dadurch nun bedroht fühlen oder nicht – es ist eine einfache Tatsache, dass ein Kampf um Arbeitsbedingungen anders aussieht als ein Kampf um Löhne. Die beiden Kämpfe betreffen ein völlig unterschiedliches soziales Leben.

Das hat die organisationsstrategische Erkenntnis zur Folge, dass wir nicht gleichzeitig eine 'wirkliche Gewerkschaft' und eine syndikalistische Arbeiter:innen-Union aufbauen können. Beide widmen sich zwei völlig unterschiedlichen Welten der Organisation und damit Anforderungen der Widerständigkeit. Erfolge von syndikalistischen Interessenorganisationen, im Unterschied zu sozialdemokratischen, müssen sich deshalb nicht nur quantitativ, sondern immer auch daran messen lassen, wie sie die dazu notwendige Schlagkraft und Durchsetzungsfähigkeit erlangen. Das bedeutet auf Ebene der Strategie die Entwicklung von strukturellen Machtressourcen zu fokussieren – aber mit syndikalistischen Organisations- und Kampfformen. Durch die darin entstehende andere alltägliche Praxis lernen wir, unsere eigenen Angelegenheiten in die Hand zu nehmen, den Menschen, die in einer Machtstruktur über uns stehen, direkt und eigenmächtig die Stirn zu bieten und also selbstverwaltet als Arbeiter:innen Macht aufzubauen. Nur so können wir uns darauf vorbereiten, die Enteignung der Betriebe von der praktischen Seite aus und mit einer freiheitlich sozialistischen Vergesellschaftungsperspektive anzugehen.

Doch zu diesem frühen Zeitpunkt unseres Organisationsaufbaus müssen wir Syndikalist:innen erst einmal beweisen, dass mit uns überhaupt irgendeine greifbare Verbesserung zu erreichen ist. Das bedeutet, wir müssen öffentlich als durchsetzungsfähige Gewerkschaft wahrgenommen werden, und zwar auf eine Weise und mit Zielen, die unsere Kolleg:innen erwarten. Wir müssen also als Syndikalist:innen zunächst dafür kämpfen, einen Umgang mit dem Problem der Legitimität zu finden. Und solche Entwicklung von Legitimität geht eben oft genug nur mit institutionellen Machtressourcen und Mitteln der Stellvertretung, die wirklich alles andere als direkte Aktionen sind. So hat unser Syndikat und wir mit ihm für die praktische Verankerung eines syndikalistischen Betriebsprogramms denkbar schlechte Voraussetzungen:

1. durch die herrschenden Bedingungen des Arbeitsrechts und der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen; 2. durch eine, nochmal spezifisch deutsche, Kultur der Passivität in den Betrieben; 3. durch die vier Angriffswellen des Kapitals auf die Arbeiter:innenkontrolle über den Arbeitsprozess; 4. durch das spärliche Vorhandensein von stabil organisierten Belegschaften, die

mit unserem Programm sympathisieren würden; 5. durch wenig vorweisbare syndikalistisch-widerständige Erfolge; 6. die Verteilung der syndikalistischen Aktivist:innen auf verschiedenste Betriebe; 7. die Arbeits- und Lebensumstände, welche mit (anstrengender) Betriebsgruppenorganisation nicht vereinbar sind; 8. die eigene Unbeständigkeit und die der Kolleg:innen in Bezug auf den Arbeitsplatz; 9. 'beziehungslose Beziehungen' unter Kolleg:innen; 10. die fehlenden Ressourcen der externen syndikalistischen Infrastruktur und ihrer Aktivist:innen, um Betriebsorganisation zu unterstützen; 11. die Energie, die in den Aufbau des Syndikats geht, welche dann in der eigenen betrieblichen Organisation fehlt; sowie 12. eine häufige Glücklosigkeit in der Betriebsorganisation.

Die Notwendigkeit von Aktivismus ist also sowohl in den Folgen der historischen Niederlage linksradikaler Gewerkschafter:innen außerhalb des Klassenkompromisses, als auch in der Schwäche einer eigenmächtigen Arbeiter:innenbewegung zu suchen. Aktivismus ist damit eine Form, die uns teilweise durch Schwäche aufgezwungen wird. Aktivismus ist notwendig, um als Syndikalist:innen innerhalb dieser heutigen Rahmenbedingungen überhaupt wieder Wirk- und Handlungsmacht zu entwickeln: um Kolleg:innen in unsere Organisationen einzubinden sowie Stärke aufzubauen, um unsere Interessen auch erfolgreich durchsetzen zu können. Aber die entsprechenden aktivistischen Mittel können selbst nicht die Überwindung dieser Schwächen erreichen, sondern sind bereits nur ein Ausdruck derselben. Zwar können wir dazu beitragen, die Schwäche von widerständigen Arbeiter:innen punktuell zu mildern. Aber die erfolgreiche Organisation von anderen Arbeiter:innen, lediglich um deren unmittelbare Bedürfnisse herum, kann in den herrschenden Rahmenbedingungen kaum dazu führen, eine größere politisch-ökonomische Kampforganisation auf syndikalistischen Prinzipien aufzubauen. Durch 'erfolgreichen' Aktivismus und puren 'politischen' Willen können wir folglich hier und heute letztlich nur marginal etwas an unserer Schwäche als Linksradikale ändern.

Um nichtsdestotrotz mit extrem geringen Ressourcen möglichst effektiv syndikalistische Ziele und freiheitlich sozialistische Zwecke zu befördern, muss die FAU jedoch weder eine Mitglieder-Massenorganisation werden, noch als dominanten Modus auf institutionelle Machtressourcen bauen. Wohl aber muss sie dazu Organisationsmacht als Interessenorganisation entwickeln und sich mit dem Arbeitsrecht und den industriellen Beziehungen in einen de facto 'gewerkschaftlichen' Bezug setzen. Wir müssen Legitimität, Wirk- und Handlungsmacht unter Zuhilfenahme von Aktivismus und Maßnahmen der Stellvertretung entfalten, dürfen aber gleichzeitig nicht unsere Instrumente der direkten Aktion aufgeben. Wir müssen diese vielmehr parallel zu einem Teil der Kultur auf Arbeit machen. Es ist also unsere sozialrevolutionäre Aufgabe in Zeiten, in denen die

Vergesellschaftung der Produktionsmittel nicht unmittelbar auf der Tagesordnung steht, illustrative Beispiele syndikalistischer Methodik zu befördern, die sich praktisch in Reinform manifestieren.

Wir können, wollen wir als Syndikalist:innen handeln, tagespolitisch für uns selbst als Lohnabhängige Verbesserungen erstreiten und so Erfahrungen mit unseren prinzipienbasierten Organisations- und Kampfformen sammeln. Wir können Vor- und Nachteile syndikalistischer Methodik als Programm aufarbeiten und verstetigen, dieses als Werkzeug weiterreichen und so zu sichtbaren militanten Handlungsmöglichkeiten als Klasse beitragen. In diesem Prozess werden wir uns selbst zu 'Arbeiter:innen-Organizer:innen' weiterentwickeln, also zu FAU-Mitgliedern mit jenem bisher in unserer irregulären Gewerkschaft/politischen Organisation vernachlässigten Bleibemotiv: "Mit denen von der FAU kann ich für meine Überzeugungen eintreten, indem ich mich mit meinen Kolleg:innen organisiere!" Ebenso werden wir unsere Aufbauorganisationen zu unterstützenden Infrastrukturen und militanten Netzwerken, zu 'Arbeiter:innen-Unionen' ausbauen und damit das praktische Wissen über und Erfahrungen mit Selbstverwaltung in der Klasse ausbauen.

Es gilt, militantes Wissen, Praxen und Subjektivierungsformen durch den heraufziehenden gesellschaftlichen Winter hindurchzutragen und experimentell auszubauen. Machtpolitisch gilt es also, einen heute noch oft schlicht marginalen Beitrag zur Stärkung einer zukünftigen eigenmächtigen Arbeiter:innenbewegung zu leisten. Und zwar durch die Institutionalisierung militanter Kampf- und Organisationsformen sowie Beziehungen im Hier und Jetzt. Nach einer tatsächlich freiheitlich sozialistischen Auffassung gilt es dabei grundlegend, die eigenen Bedürfnisse zum Maßstab und Fundament der Transformation zu machen. Doch hierfür muss die Transformation die 'politische' als 'allgemeine', von der alltäglichen getrennten Sphäre, verlassen.

Wir müssen Beziehungsweisen rund um geteilte Bedürfnisse und alltägliche Problemlösungen im Keim vorgestalten – 'präfigurieren' – welche unserem gesellschaftspolitischen Zweck nicht grundlegend entgegenstehen. Das heißt, wir müssen auf unserem transformatorischen Weg zumindest vermeiden, in Sackgassen zu geraten. Im aktivistischen Aufbau unseres Syndikats wurden die größten Sackgassen der Linken, welche mit ihm beschritten wurden, aber bisher kaum zur Kenntnis genommen. Der 'erfolgreiche' Aufbau unseres Syndikats hat also in gewissem Sinne noch tiefer hinein in die Beziehungsweise der Trennungen untereinander geführt. Und aus dieser entstehen Tendenzen, welche die basisdemokratische Organisation mitsamt ihrer syndikalistischen Methodik und ihrem anarchistischen Programm zu beschädigen drohen.

Kapitel E | Die Tendenz der Disziplinierungsmaschine

Der Begriff 'Gewerkschaft' hat zwei unterschiedliche Bedeutungen. Die erste ist einfach die einer Vereinigung von Arbeiter:innen, die sich zu einem gemeinsamen Zweck zusammenschließen (was auch immer dieser sein mag). Mit anderen Worten, die Gewerkschaft ist das Mittel, durch das die Arbeiter:innen miteinander in Beziehung treten. Wir können dies als 'Assoziationsfunktion' bezeichnen. Die zweite Funktion, die im Zeitalter der Gewerkschaften als Dienstleistungsagenturen vielleicht am bekanntesten ist, besteht in der Vertretung der Arbeiter:innen gegenüber dem Kapital. Damit ist in der Regel die Unternehmensleitung gemeint, manchmal aber auch die Politik und der Staat, wenn diese sich entschließen, in einen Konflikt einzugreifen. Wir können diese, inhaltlich bereits klarer festgelegte Funktion als 'Stellvertretungsfunktion' bezeichnen. Ich behaupte, dass der Auf- und Ausbau der ersten, der Assoziationsfunktion, die Voraussetzung für den eigentlichen Weg syndikalistischer Machtentwicklung ist:

In und um eine entsprechende Arbeiter:innen-Union ist die eigenmächtig handelnde Arbeiter:innenschaft die zentrale Akteurin. Die syndikalistische Idee, auf welche die Assoziationsfunktion inhaltlich ausgerichtet wird, ist, die Selbstorganisation und Solidarität der Arbeiter:innen zu stärken, um Kapital und Staat zu bekämpfen. Jene Arbeiter:innenschaft handelt dann auf eine solche Weise, dass sie ihre Kämpfe, ihre Forderungen und die Arbeitskämpfungsmittel selbst wählt. Das FAU-Syndikat und sein aktivistischer Apparat stellen, das ist die historische anarchosyndikalistische Position der FAUD, eine mögliche organisatorische Voraussetzung für diese Eigenmächtigkeit dar. Und zwar durch einen föderalen Gewerkschaftsaufbau auf basisdemokratischen Prinzipien, der die Teilnahme der Mitglieder an der Gewerkschaft sichern soll.

All das wird grundlegend möglich, indem wir in und um unser Syndikat in einer gänzlich anderen Weise miteinander in Beziehung treten als unter den Vorzeichen der Stellvertretungsfunktion: Indem wir uns vernetzen, Erfahrungen austauschen und uns gegenseitig materielle Unterstützung und analytische Werkzeuge geben. Dabei gilt, der zur syndikalistischen Assoziationsfunktion gehörige Zweck der Befreiung wird nur dann methodisch verfolgt, wenn wir die Dinge, die uns in unserem eigenen Alltag betreffen, selbst entscheiden und auch selbst in die Hand nehmen wollen. Indem wir also etwas zu tun versuchen, das die Mehrheit aller Syndikatsaktiven der selbstselektierenden Gruppe nicht tut: als Lohnabhängige teil einer radikalen Praxis zu werden, die uns durch Kollektivität in die Lage versetzt, uns frei verfügbare Zeit und Lebensqualität anzueignen.

Unser bisher eingeschlagener Weg ist hingegen gekennzeichnet durch eine Schwäche der Assoziationsfunktion. Im Gegenteil bereitet der aktivistische Aufbauprozess unserer Basisorganisierung einen guten Nährboden für die weitere Entfaltung der Stellvertretungsfunktion. Diese ist in unserem Syndikat von Anfang an, als notwendiges aktivistisches Übel, angelegt gewesen. Folgender Problemhorizont ergibt sich aus deren Entfaltung für politisch-ökonomische Kampforganisierungen, die innerhalb des sozialdemokratischen Klassenkompromisses zu handeln gezwungen sind: 1. die Herausbildung interner neuer Interessengruppen; 2. die fehlende Förderung umfassender Basisdynamiken von uns FAU-Mitgliedern als widerständige Lohnabhängige; 3. die gehemmte Entwicklung einer vitalen Kultur des syndikalistischen Kämpfens in den Betrieben; 4. der tendenzielle Ausbau unseres Syndikats zu einer Disziplinierungsmaschine gegenüber eigenmächtigen Kämpfen.

In unserem aktivistisch wachsenden Syndikat entsteht immer mehr Nachfrage nach solidarischen Dienstleistungen der Stellvertretung durch aktivistische Funktionsträger:innen. Im Namen der effektiveren Ausübung der in unserem Syndikat tatsächlich dominanten Stellvertretungsfunktion müssten die Funktionsträger:innen folglich dazu tendieren, auch der Stellvertretungsfunktion entsprechende, leistungsfähigere Strukturen zu konstruieren – also die vorhandenen Spannungen zwischen Anspruch und Wirklichkeit, zwischen Funktionsausübung und organisatorischem Mangel, aufzulösen. Blicken die 'Außerirdischen' aus dem so wachsenden 'Raumschiff' auf die Erde, dann sehen sie sich oft einer zwar widerständigen, aber 'zu erziehenden' strukturbasierten Gruppe von aktiven Kolleg:innen gegenüber. Diese 'wollen nicht so recht, wie sie eigentlich sollen'. Uns aktivistisch hoch beschäftigten Kernaktiven erscheint es in dieser Dynamik zunehmend zwingend und sinnvoll, nur noch andere Lohnabhängige in ihren Kämpfen zu unterstützen und sie in erster Linie anzuleiten. Und Letzteren bleibt, auch wenn sie vielleicht einmal kollektiv-widerständige Beitrittsmotive zur FAU hatten, zunehmend nicht viel anderes übrig, als sich 'bequem' mit der Rolle von 'Kund:innen' zu bescheiden. Wir Aktivist:innen wiederum beginnen nach und nach, all dies vor uns selbst zu rechtfertigen und irgendwann auch gutzuheißen. Alleine schon, um in der Eigen- und Fremdwahrnehmung konsistent zu bleiben und uns nicht mit einem nagenden Unbehagen dauerhaft herumschlagen zu müssen. Dann wäre es nur folgerichtig, sich, ob quantitativer Erfolge, die den gegangenen Weg als richtigen erscheinen lassen, auch passendere Strategien, Methoden und Strukturen zu geben.

Um solche Dynamiken und Tendenzen zu erklären, ist es wichtig für uns, folgende beiden Logiken ein wenig besser zu verstehen, kollektiv auf dem Schirm zu behalten und als kritische Folie über eigene Organisationsprozesse zu legen: 1. die unvorhergesehenen Folgen zielgerichteter sozialer Handlung und 2. die Tendenz der Mittel, zum Selbstzweck zu werden. Mit ihnen lässt sich die

Wahrscheinlichkeit der weiteren Entfaltung der Stellvertretungsfunktion und damit der zunehmende Verlust eines syndikalistischen Inhalts begründen, sollten wir den aktivistischen Weg des Aufbaus ungebrochen weitergehen. Mit dieser Perspektive lassen sich zudem Prozesse organisatorischen Wandels auch unabhängig vom (anfänglichen) bewussten Willen der Aktiven selbst erklären. Auch linksradikaler Aktivismus findet eben nicht in einem luftleeren idealistischen Raum statt.

Aktivismus als Tätigkeit und Beziehungsnetz ist bereits selbst Teil unseres Alltags, also unserer Bedürfniserfüllung. Und unsere Bedürfnisse können auf verschiedene Arten und damit auch im Rahmen unterschiedlicher Beziehungsweisen erfüllt werden. Als Aktivist bin ich beispielsweise angetrieben von menschlichen Bedürfnissen nach Anerkennung, Verbundenheit und Persönlichkeitsentwicklung. Und die Befriedigung dieser Bedürfnisse tendiert überall dort in Konflikt mit einer emanzipatorischen präfigurativen Politik zu geraten, wo ich in und um die Basisorganisierungen Menschen vorwiegend in (oft unbewusster) Konkurrenz begegnen und mich selbst lediglich durch sie bestätigen will. Das heißt überall dort, wo die dominante Kultur der patriarchal-kapitalistischen Gesellschaft sich in meinem Handeln wieder durchsetzen kann. Und das geschieht immer dann, wenn dem in der Gestaltung unserer Beziehungen in und um die Basisorganisierungen nicht bewusst entgegengewirkt wird.

Je nachdem, für welche Art der Bedürfniserfüllung wir uns entscheiden, hat die politische Arbeit also kompensatorischen oder emanzipatorischen Charakter: Alle Bedürfnisse können auf Kosten von anderen Leuten befriedigt werden, also in Herrschaftsbeziehungen. Oder alle Bedürfnisse können so befriedigt werden, dass auch andere Leute auf ihre Kosten kommen. Also in emanzipatorischen, in solidarischen Beziehungen. Womit wir bei einem Kernbestand des freiheitlichen Sozialismus und seiner präfigurativen Politik angelangt wären. Gerade in irregulären Gewerkschaften als Gesinnungsgruppen, die oft genug als Männerbünde funktionieren, scheint in erhöhtem Maße die Gefahr zu bestehen – ganz nach dem Vorbild parlamentarischer Parteien – dass sich kapitalistisch-patriarchale Verkehrsformen, trotz sozialrevolutionärer Ideologie, wieder durchsetzen. Zu ihnen zählen eben Geltungsbedürfnis, Konkurrenzverhalten und Leistungsdruck als Strategie der Bedürfniserfüllung auf Kosten der Anderen.

Das mit dieser Bedürfniserfüllung einhergehende 'politische' Bewusstsein, welches die 'Außerirdischen' zudem vom Alltag der *eigenen* Lohnabhängigkeit isoliert, führt damit auch zu Passivität gegenüber den eigenen 'ökonomischen' Bedürfnissen. Die Aktivist:innen schieben deren Befriedigung nur auf und spalten sie imaginär an 'die Anderen', also an die von ihnen angeleiteten und unterstützten Widerständigen, ab. Das hat zur Folge, dass nun die spezifischen 'ökonomischen' Bedürfnisse der 'Außerirdischen' selbst zunächst außerhalb der und zusätzlich zur eigenen

'politischen' Organisierung befriedigt werden müssen. Das gelingt nur Lohnabhängigen mit außerordentlichen Ressourcen, beispielsweise idealistisch motivierten Student:innen aus der Mittelschicht. Einher geht das sich verstärkende Gefühl, sich eigentlich nur für die anderen aufzuopfern und selbst nichts vom Aktivismus zu haben – gerade auch, weil schon die Beziehungen im 'Raumschiff' mitunter beschissen sind und ihre kalte Verbundenheit menschlich unbefriedigend bleibt.

Aus all dem entstehen interne Krisen, zunehmend mit der Verschärfung der Zwänge der Lohnabhängigkeit im eigenen Leben der Aktivist:innen. Unsere Organisierung muss, um den daraus entstehenden schädlichen Effekten entgegenzuwirken, die Erfüllung 'politischer' mit der Erfüllung 'ökonomischer' Bedürfnisse in Beziehung setzen. Nur so kann den unbeabsichtigten Nebeneffekten des aktivistischen Aufbaus – der Zweckverschiebung hin zur Stellvertretungsfunktion und dem Selbstzweckcharakter des Apparats – entgegengewirkt werden. Die Aktivist:innen müssen dazu also die abgespaltene Welt des 'Raumschiffs' verlassen und als widerständige Lohnabhängige in den sie selbst umgebenden 'irdischen' Machtstrukturen neue Beziehungen knüpfen; unser Verständnis des Politischen muss sich auf geteilte Bedürfnisse und auf etwas Gemeinsames beziehen, von dem alle Beteiligten als soziale Wesen in ihrer Verletzlichkeit mehr oder weniger gleichermaßen abhängig sind. Nur so können wir die Krisen des Selbstzweckhaften, die bereits in unserem Syndikat gären, eindämmen. Die Organisierung von Gegenmacht mit der FAU muss die Bejahung gegenseitiger Abhängigkeit in gleichheitlicher Kooperation umfassen. Ohne eine Gleichheit der Bedürfnisse gegenüber einer materialen Basis werden unsere Interessenorganisationen keine sozialrevolutionär wünschenswerten Beziehungsweisen hervorbringen können.

Der genannte Problemhorizont ergibt sich grundlegend aus der vertikalen Spaltung des 'Ökonomischen' vom 'Politischen', genauer aus deren zunächst unbeabsichtigten Nebeneffekten. Die treibende Dynamik darin ist die zunehmende Konzentrierung von Macht in einer Beziehung des 'politischen' Oben zum 'ökonomischen' Unten. Dabei ist es unerheblich, ob eine 'politische' Führungsgruppe bereits 'bürokratisch' oder noch informell und mit abberufbaren Mandaten verfasst ist. Die Gegenbewegung dazu wären Direktdemokratie, Bedürfnisorientierung und Selbstverwaltung. Sie sind die konstruktive, die aufbauende und damit 'positive' Seite des Anarchosyndikalismus. Durch die Organisationsformen der direkten Aktion erlernen wir die entsprechenden Fähigkeiten und durchlaufen dafür unabdingbare Persönlichkeitsentwicklungen, nicht zuletzt, indem wir mit unseren eigenen Bedürfnissen in durchaus auch krisenhaften Kontakt kommen.

Die andere Seite des Anarchosyndikalismus sind Konfliktorientierung und Eigenmächtigkeit als antagonistische und damit 'negative' Seite. Durch die Kampfformen der direkten Aktion fordern wir alle an einem konkreten Machtkonflikt Beteiligten auf, sich dies- oder jenseits der von uns gezogenen Barrikade umfassender Solidarität und des Klassenkampfes durch aktives Handeln zu positionieren. Als Programmatik formuliert es ein Wobbly so: "Geht hinaus, organisiert euch, kämpft gegen den Chef, erwirkt Zugeständnisse, beobachtet, wie das Rechtssystem euch zermürbt und auf Abwege schickt, und zeigt das auf. Das sollte der Ausgangspunkt eurer politischen Analyse sein und zugleich dessen wichtigster Aspekt. Man muss sich tatsächlich ins Getümmel stürzen und die Dynamik sehen, die Art und Weise, wie das korporatistische System den Menschen schadet, um das zu veranschaulichen."

Kapitel F | Zurück in die Herde, Hirt:in!?

Wir Syndikatsaktivist:innen fragen uns überhaupt nie kollektiv: "Warum mache ich / machen wir das? Was habe ich / haben wir davon?" Kurz: Es geht darum, die eigene Positionierung im Klassenkampf zu erkennen und die eigene proletarische Position. Ich meine keine inhaltliche Position, sondern die Reflexion der eigenen Position im kapitalistischen Produktions-, Reproduktions- und Akkumulierungsprozess." Solche Reflexionen wären, gemeinsam mit dem Erforschen des eigenen politischen Begehrens, der richtige Einstieg, um der Tendenz der Disziplinierungsmaschine etwas entgegenzusetzen – auf bewusste und kollektive Weise. Doch ganz im Gegenteil entstehen in unserer Aufbaudynamik unbeabsichtigte Nebeneffekte, während wir nach den 'richtigen' Problemen für die 'außerirdischen' Lösungswege suchen.

Einige kernaktive Syndikatsaktivist:innen unseres Syndikats beginnen in dieser Organisationsdynamik nun, sich selbst zunehmend als 'Expert:innen' zu verstehen und identifizieren sich, mit der Entfaltung der Stellvertretungsfunktion, zunehmend mit ihrer entsprechenden Rolle. Sie beginnen mit quantitativen Erfolgen der Basisorganisation auf Anerkennung für ihr Wissen und Erfahrung, also auf ihre 'Professionalität' zu pochen. Auch um daraus zunehmend Autoritäts- und Führungsansprüche als Expertokrat:innen abzuleiten. Bevor sich nun solche idealistischen Feierabendaktivist:innen als Bürokrat:innen verselbstständigen, treten sie in Organisationen zunehmend als Professionelle auf den Plan.

Zwar braucht es Spezialisierung in bestimmten Arbeitsbereichen unseres Syndikats. Es braucht für Tätigkeiten wie Strategiebildung und Organisationsentwicklung gewisse Fähigkeiten und Wissen. Jedoch braucht es in unseren Basisorganisierungen keinen Stand von Aktivismusprofessionellen, ob entlohnt oder nicht. Das klingt haarspalterisch, hat aber sozialrevolutionär entscheidende Effekte: Schon Feierabendaktivist:innen verstehen sich im Grunde getrennt von anderen Lohnabhängigen als Anleitende und Koordinierer:innen. Sie verhalten sich von außen und oben als Strateg:innen und Organisator:innen.

Professionalismus impliziert formalisierte Praktiken, institutionalisierte Ausbildungen, Arbeitsethik, Professionalität, symbolische Konflikte über die legitime Definition und die Normen einer Tätigkeit und vieles mehr.

Es geht nicht nur darum, dass bezahlte Organizer:innen reale materielle Interessen am Überleben ihrer Organisationen haben und dass diese Interessen im Widerspruch zu denen der Mitglieder stehen können, sondern auch um die Existenz eines Berufsstandes von Organizer:innen und das Gefühl der Professionalität. Das bringt eine Tendenz zur Ablehnung von nicht-professionellen Organizer:innen und Protestformen mit sich, die nicht in den Rahmen der professionellen Organizer:innen passen. Wie in anderen Berufen auch, entsteht die Identität von Organizer:innen durch die Trennung und Abgrenzung von Amateur:innen. Profis schauen oft auf Amateur:innen herab: Ihnen fehlen die notwendigen, legitimen Fähigkeiten, sie haben keine Arbeitsethik und keinen Sinn für Professionalität. Diese 'professionalistische' Haltung ist von Anfang an auch der Kern unserer aktivistischen Mentalität.

Wenn diese also grundlegend der Haltung des 'Professionalismus' entspricht, dann entsteht sie – und Aktivismus als Tätigkeitsform generell – nicht zufällig, rein individuell und vielleicht auch nicht nur als Nebeneffekt der 'Raumschiffatmosphäre'. Als Tätigkeit, Haltung und Pol einer bestimmten Beziehungsweise findet sich die gesellschaftliche Blaupause dieser Mentalität hingegen innerhalb kapitalistischer Arbeitsteilung selbst. Genauer, innerhalb einer spezifischen Arbeitsteilung, wie sie sich im Laufe des 20. Jahrhunderts, vor allem mit der Durchsetzung des Fordismus und der Freizeitindustrie herausbildete. Wir müssen also zu den gesellschaftlichen Quellen der Beziehungsweise von Aktivist:innen zu 'den Anderen' vordringen: Aktivismus hat, wie alle Expertenrollen, seine Grundlage in der Arbeitsteilung – er ist eine spezialisierte separate Aufgabe. Die Arbeitsteilung ist die Grundlage der Klassengesellschaft, die grundlegende Teilung ist die zwischen geistiger und manueller Arbeit. Ein:e Aktivist:in ist ein:e Spezialist:in oder ein:e Expert:in für gesellschaftliche Veränderung. Sich selbst als Aktivist:in zu betrachten, bedeutet, sich als irgendwie privilegiert

oder fortgeschrittener als andere zu sehen, was die Einsicht in die Notwendigkeit sozialer Veränderungen sowie das Wissen angeht, wie diese erreicht werden können.

Eine Auseinandersetzung darüber, wie unser Syndikatsaktivismus diese arbeitsteilige Struktur der patriarchal-kapitalistischen Gesellschaft reproduziert, findet in unserem Syndikat kollektiv nicht statt. Doch gäbe es gute Gründe, sich mit dem Sozialgefüge in anarchosyndikalistischen Organisationen auseinanderzusetzen – bestehen sie wirklich vorwiegend aus Studierenden und akademisierten Angestellten – um sich bewusst zu machen, welche Rolle da wer im Produktionsprozess einnimmt und wie sich dies auf das Bewusstsein und die jeweiligen Interessen auswirkt. Unsere spezifische Position als Lohnabhängige in der kapitalistischen Arbeitsteilung – und die dieser entsprechende Zurichtung unserer Fühl-, Denk- und Handlungsweisen in Bezug auf uns selbst und auf andere Menschen der Arbeiter:innenklasse – verorten uns strukturell in der 'Mittelklasse' beziehungsweise der 'professionellen und managerialen Klassenfraktion' (PMF). Im Gegensatz zur 'Mittelschicht' ist diese funktional bestimmt: 'Klasse' ist sowohl eine gemeinsame Beziehung zu den wirtschaftlichen Grundlagen der Gesellschaft als auch die tatsächlichen Beziehungen zwischen Gruppen von Menschen, nicht ausschließlich die formalen Beziehungen zwischen Menschen und Objekten.

Wenn die Sozialarbeiterin ihrem Klienten gegenübersteht oder der Manager seinem Mitarbeiter, dann tun sie dies in einer objektiv antagonistischen Beziehung. In dieser patriarchal-kapitalistischen Gesellschaft gibt es also einen echten Unterschied zwischen Menschen, deren Arbeit im Wesentlichen darin besteht, anderen Leuten zu sagen, was sie tun sollen und Menschen, die die Arbeit tun, die andere ihnen auftragen. Es liegt darin ein Unterschied zwischen manueller und geistiger Arbeit, aber er hat eine Menge Zusatzgewicht. Die PMF sind angestellte Kopfarbeiter:innen, die keine Produktionsmittel besitzen und deren Hauptfunktion in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung als Reproduktion der kapitalistischen Kultur und der kapitalistischen Klassenbeziehungen beschrieben werden kann. Die Aufgabe der PMF-Berufsgruppen, der Manager:innen und Ingenieur:innen, besteht darin, zusammen mit vielen weiteren Fachleuten den Arbeitsprozess sowie den Alltag der Arbeiter:innenklasse zu organisieren, zu regulieren und zu kontrollieren.

Heutige basisorientierte Organizer:innen wiederum gehen nicht selten einen mit diesem professionellen Steckbrief harmonisierenden Weg. Auf der Basis ihres politischen und betrieblichen Engagements nutzen sie erworbene Ressourcen für einen spezifischen beruflichen Weg – in diesem Beispiel das von Gewerkschaftssekretär:innen, in anderen Fällen den Rückzug in den hochschulischen Elfenbeinturm oder die sozialarbeiterische Passion. Diese Biografien haben eine

Gemeinsamkeit: Sie suchen nicht nur einen Beruf mit besseren Lohnaussichten, sondern gleichzeitig auch eine Berufung mit einem inhaltlichen Anspruch an das Arbeitsleben.

Hauptamtlicher Gewerkschaftsaktivismus, NGO-Professionalismus etc. erscheinen heute durchaus als eine veritable Karrieremöglichkeit für Linksradikale. Das heißt, 'radikaler' Sozialaktivismus ist selbst zu einer Karriereoption, bezahlter Aktivismus selbst ein PMF-Beruf geworden. Unser Aktivismus lässt sich also objektiv immer auch als Weiterqualifikation, als Praktikum in diesem Sinne verstehen. Wir können noch weiter gehen und schließen: Die Linke insgesamt hat sich in eine Mittelklasse aus Aktivist:innen aufgelöst ...

Wir Syndikatsaktivist:innen stehen in dieser Gesellschaft, als die Lohnabhängigen, die wir sind, vor ganz spezifischen existentiellen Widersprüchen und Zwängen. Auf Grund unserer proletarischen Position müssen wir zwar auch unsere eigene Arbeitskraft verkaufen, doch wollen wir sie zu bestimmten inhaltlichen Bedingungen verkaufen und 'wollen' dabei ein bestimmtes, hierarchisch-arbeitsteiliges Verhältnis zu anderen Lohnabhängigen einnehmen. So zieht es Anwärter:innen der PMF lange vor dem biographischen Übergang und dem Beginn der regulären Berufsexistenz zu ehrenamtlichem Stellvertreter:innenaktivismus. Denn dort leben wir aus, womit wir jahrelang in Form spezifischer gesellschaftlicher Anforderungen konfrontiert wurden oder wozu wir uns selbst zugerichtet haben – Anforderungen auf ganz grundlegender Ebene: Wer wir zu sein und wie wir uns in Beziehung zu anderen Menschen der Arbeiter:innenklasse zu setzen haben.

Im Aktivismus bricht sich also immer auch der durch Sozialisierung, durch Belohnung und Sanktion, verinnerlichte Auftrag Bahn, sich teilweise durch unsere eigene Qualifikation zur Arbeit anderer Menschen strategisch, anleitend oder organisierend zu verhalten sowie jenen, die weniger privilegiert sind und es nicht 'alleine schaffen können', unter die Arme greifen zu wollen. Letzteres ist zugleich wenig mehr als die schuldbewusste Rechtfertigung für jene gesellschaftliche Beziehungsweise ohne Gleichheit. Hinzu kommt der ethisch-inhaltliche Anspruch an die eigene Tätigkeit sowie der diesem entsprechende Bedürfnisgehalt, wie sie den Mittler:innenberufen eigen sind. Diese stammen aus der Vorstellung, gesellschaftstragend zu sein. Die selbstverwaltete FAU kann so gesehen objektiv – von uns Aktivist:innen also tendenziell nicht beabsichtigt – als ein Trainingslager jener *soft skills* verstanden werden, welche in der postfordistisch organisierten Arbeit generell gefragt sind.

Der Basisaktivismus von subkulturellen und (post)studentischen Linken lässt sich in einem solchen biographischen Übergangszustand weniger als konsequentes, weil mit dem eigenen Alltag wechselwirkendes, Eintreten für die eigenen politischen Perspektiven interpretieren. Sondern er lässt sich, neben der kompensatorischen Bedürfniserfüllung und der informellen Weiterqualifikation, zudem psychologisch als ein Stützkorsett für die kollektive Verdrängung der

Lebensperspektive durch die Genoss:innen begreifen. Zwar kann als Salt oder allgemein Basisaktivist:in die Identität als Linksradikale:r, der ethisch-inhaltliche Anspruch an die eigene Tätigkeit sowie die 'professionelle' Koordinationsfunktion und entsprechende Beziehungsweise gegenüber 'den Anderen' für den Moment simuliert werden. Das Bedürfnis nach einer 'sinnvollen' gesellschaftstragenden Tätigkeit lässt sich übergangsweise, aber dabei wenig emanzipatorisch, befriedigen. Die existentielle Sinnlosigkeit lässt sich also als Syndikatsaktivist:in vorübergehend bannen – aber keineswegs aufheben. Der eigene Standesdünkel (als Anwarter:in) der PMF bleibt ob fehlender gesellschaftlicher, heißt eben immer auch monetärer, Anerkennung arg verletzt.

Was also zumindest uns Syndikatsaktivist:innen davon abhält, im eigenen Alltag und auch vor Feierabend Widerstand zu leisten, dürfte noch etwas anderes als nur die Angst vor Strafe sein. Im Hinblick auf die eigene (anvisierte) Positionierung als Lohnabhängige in der PMF, die sich bereits in der Funktion von unentlohten 'Professionellen' für gesellschaftliche Veränderung ausdrückt, ist von Folgendem auszugehen: Leute wie ich sind subjektiv konfrontiert mit individuellen Ängsten vorm sozialen Abstieg und Illusionen vom sozialen Aufstieg. Wir sind als Anwarter:innen der PMF objektiv konfrontiert mit dem heftigen und individualisierenden Druck einer sozialen Panik dieser Klassenfraktion zwischen Arbeit, Staat und Kapital. Diese Panik bindet uns zusätzlich zur Angst vor Strafe an die bestehenden Verhältnisse. Mit den funktionalen Rollen der PMF geht außerdem ein gewisser Genuss einher, welcher zum einen durch die gesünderen, autonomen und interessanteren Arbeitstätigkeiten entsteht sowie dem uneingestandenem Gefühl der eigenen Überlegenheit. Mit diesem wird zugleich auch ein Misstrauen gegenüber der Selbsttätigkeit von anderen Menschen der Arbeiter:innenklasse verinnerlicht.

Kapitel G | Mit uns voran? Eine basismilitante Abzweigung

"Das dogmatische syndikalistische Festhalten an der Massengewerkschaft beruht auf einer falschen Interpretation der Geschichte. Das Endziel des Syndikalismus war nicht die Gründung von Massengewerkschaften. Das ultimative Ziel des Syndikalismus war es, eine klassenlose Gesellschaft zu errichten, oder, wie es in vielen syndikalistischen Präambeln heißt, einen 'libertären Sozialismus'. Vor hundert Jahren schien der Aufbau von Massengewerkschaften ein gangbarer Weg zu sein, um dieses Ziel zu erreichen. Heute ist er das nicht mehr. Das diskreditiert nicht die syndikalistische Idee, die Selbstorganisation und Solidarität der Arbeiter:innen zu stärken, um Kapital und Staat zu bekämpfen. Es bedeutet nur, dass der Syndikalismus sich in anderen Formen ausdrücken muss." – Gabriel Kuhn und Torsten Bewernitz: Syndikalismus für das 21. Jahrhundert

Aktivist:innen, Widerständige und Militante

Unser Allgemeines Syndikat verdankt sein beachtliches Wachstum einem aktivistischen Aufbauprozess. Das heißt einem Prozess, in welchem zwar kollektive Kampfstrukturen entlang von Alltagsinteressen aufgebaut werden. Jedoch weder für diejenigen, welche diesen Prozess maßgeblich bestimmen und vorantreiben noch für jene, die sich in diesem Prozess mit großer Mehrheit langfristig als Mitglieder einfinden ... Wer sich nochmal die darauf aufbauenden Problemlagen in Erinnerung rufen will, auf die ich in diesem Kapitel konstruktiv zu antworten versuche: Am besten ihr überfliegt die einführenden Zusammenfassungen zu den zurückliegenden Kapiteln, 'Kapitel zu lang, ich werd's nicht lesen', sowie besonders den Abschnitt 9 in Kapitel E. Auf diesem 'außerirdischen' Weg des Aufbaus deutet sich aber auch in Ausnahmen eine militante Abzweigung an. Diese Abzweigung zu nehmen, hieße den Spuren einer dritten Gruppierung von Aktiven in und um unser Syndikat zu folgen. Diese Gruppierung unterscheidet sich einerseits von den bisher beschriebenen widerständigen Kolleg:innen sowie von den Syndikatsaktivist:innen, besitzt andererseits auch Gemeinsamkeiten mit diesen beiden. Es handelt sich sowohl um derzeit aktive als auch passive (aber potentiell zu kollektiver Organisation motivierte) Mitglieder. Ich möchte sie als 'Basismilitante' bezeichnen.

Die Basismilitanten, die als syndikalistisch überzeugte Arbeiter:innen-Organizer:innen eine Ausnahme in und um unser Syndikat darstellen, sollen in den Fokus dieses letzten Kapitels rücken. Ich möchte, ausgehend von ihrem Beispiel, konstruktive Vorschläge zum Um- und Ausbau unserer

gewachsenen Basisorganisation machen. Diese Vorschläge entwickle ich also konkret für die mir bekannte Praxis in einem Syndikat der FAU, welche insgesamt den programmatischen Anspruch erhebt, eine politisch-ökonomische Kampforganisation und Keimzelle für den freiheitlichen Sozialismus zu sein. An diesem Anspruch muss sie sich messen lassen. Ich nehme aber an, dass andere Basisorganisationen, die einen ähnlich aktivistischen Aufbauweg und ähnliche transformatorische Ziele verfolgen, ebenfalls von einer Diskussion der folgenden Vorschläge profitieren können.

Ich orientiere mich an einer konzeptionellen Dreiteilung der Aktiven in die Gruppierungen Widerständige, Aktivist:innen und Militante. Diese Dreiteilung lässt sich in unserer alltäglichen Gewerkschaftspraxis – und ich vermute auch in anderen gewachsenen Basisorganisationen – beobachten und ist nicht bloß aus meinem Kopf herausgefallen. Die Einordnung der unterschiedlichen Aktiven in 'Gruppierungen' soll jedoch darauf hinweisen, dass die sich so ergebende Dreiteilung organisatorisch in unserem Syndikat nicht formalisiert ist. Die Aktiven werden hier also von mir erstmals 'gruppiert'. Das geschieht dabei weniger anhand der jeweiligen 'sozialen Räume', in denen eine Gruppierung aktiv oder gar vorwiegend aktiv ist: Betrieb, Betriebsgruppe, Schnittstelle der Arbeitskampfversammlung, Arbeitsgruppen und Sekretariate des Syndikats oder linksradikale und linksgewerkschaftliche Szene rund um die FAU und andere Gewerkschaften.

Gruppierungen ergeben sich anhand von drei mittlerweile bekannten Kriterien: 1. was die Aktiven mit und in der FAU tun; 2. was die Aktiven sagen, was sie tun (wollen). Und damit 3. die Haltung, welche sich wahrscheinlich in beidem ausdrückt. 'Haltung' sollte hier jedoch nicht als "politische Ideologie" missverstanden werden, die "zur Herausbildung einer Identität" führt – sondern als ein "Bündel praktischer Verpflichtungen."¹ Eine Politidentität, die unter anderem als identitäres Etikett funktioniert, muss keine entsprechenden Handlungen im eigenen Alltag nach sich ziehen. Dahingegen ist "Haltung nicht allein eine Überzeugung, ein Glaubenssatz oder eine Einstellung – sie wird [...] in den Handlungen, Zielsetzungen, Aussagen und Urteilen eines Menschen auch beobachtbar."² Haltung ist damit nichts, was sich durch formale Mitgliedschaft zu einer linksradikalen Organisation oder politische Selbstverortungen allein begründen ließe.

1. *Widerständige Kolleg:innen* wären in dieser dreigeteilten Unterscheidung diejenigen, die im Betrieb aktiv sind, um in der sie umgebenden Machtstruktur auftauchende Alltagsprobleme kollektiv zu lösen. Dabei geht es stets darum, sowohl greifbare ökonomische Missstände, wie unfaire Schichtpläne, als auch Verletzungen der eigenen Würde, beispielsweise einen tyrannischen

¹ Vergleiche: "Warum sind viele Linke in ihren Köpfen so engagiert für die Gewerkschaft, aber in der Welt außerhalb ihrer Köpfe so schlechte Gewerkschaftsmitglieder? Politische Ideologie ist für viele Menschen eben eine Identität, nicht eine Anzahl praktischer Verpflichtungen, die wir eingehen." (Lees, Garneau 2020)

² Oestereich, Schröder 2020: 16

Manager, direkt anzugehen. Die widerständige Organisierungsweise nimmt zur Lösung solcher Probleme ganz verschiedene Formen an. Widerständige Kolleg:innen verorten sich nicht in erster Linie – oder auch gar nicht – ideologisch, dafür aber oft praktisch solidarisch, während sie konkrete Probleme im Betrieb lösen.

2. *Syndikatsaktivist:innen* sind in dieser Unterscheidung diejenigen, die nach Feierabend in den Gruppen des Syndikats zwar kollektiv aber für andere koordinierend, stellvertretend und unterstützend aktiv sind: beispielsweise in der Verwaltung des Syndikats, als Großstrateg:innen in der Vollversammlung, als Sozialtechniker:innen, die dicke Bücher schreiben, als Koordinator:innen in Individualkonfliktteam, als BG-Supporter:innen oder als Carearbeiter:innen unter dem 'allgemein-politischen' Radar, die Beziehungen pflegen und interne Konflikte einfangen. Syndikatsaktivist:innen unterscheiden sich von gewerkschaftlich unorganisierten Aktivist:innen der Szene durch ihre FAU-Mitgliedschaft und ihre Unterstützungstätigkeiten für konkrete betriebliche Kämpfe. Wir sind als wild entschlossene Salts zuweilen auch in den Betriebsgruppen und damit eben auch im 'klassenkämpferischen Raum' des Betriebs anzutreffen. Die fehlende Ausrichtung auf Widerständigkeit und umfassende Solidarität im eigenen Alltag jedoch unterscheidet Syndikatsaktivist:innen wiederum von widerständigen Kolleg:innen. Nicht wenige von uns aktivistisch aktiven FAU-Mitgliedern sind als Kolleg:innen in unseren eigenen Betrieben schlicht inaktiv.³

3. *Basismilitante* wären als dritte Unterscheidung diejenigen, die derzeit hauptsächlich in Betriebsgruppen mit unserem Allgemeinen Syndikat aktiv sind. Sie sind sowohl Widerständige als auch politisch von den Prinzipien der FAU Überzeugte. Der Gründungsgenosse der BG Lieferland gehörte beispielsweise zu dieser Gruppierung. Gibt es keine BG, mögen sie sich in ihrer Aktivität im Betrieb, trotz FAU-Mitgliedschaft, zunächst kaum von anderen Widerständigen unterscheiden. Dann setzen sie sich wie auch immer für sich und ihre Kolleg:innen im Handgemenge der dortigen sozialen Kämpfe ein. Von passiven Kolleg:innen unterscheiden sie sich in ihrer Konfliktorientierung und ihrem Eintreten für umfassende Solidarität. Aus der Gruppierung der widerständigen Kolleg:innen hebt die Militanten der Versuch heraus, Kampforganisationen aufzubauen, um auftauchende Konflikte auszuweiten, organisatorisch zu verstetigen und für politische Dialoge im Sinne eines freiheitlichen Sozialismus zu nutzen. FAU-Basismilitante treten für Methoden der direkten Aktion und die Kontrolle über den Arbeitsprozess ein.

3 Das mag mitunter daran liegen, dass "die eigene politische Ideologie ganz bequem als Vorwand benutzt werden kann, um Ängste zu verbergen. Wenn man sich aus politischen Gründen weigern kann, mitzumachen, ist das viel einfacher, als zuzugeben, dass man Angst hat, seinen Job zu verlieren, genau wie die liberalen und konservativen Kolleg:innen. Aber zum Glück geht es uns nicht darum, Linke zu organisieren, sondern die Arbeiter:innenklasse. Was Arbeiter:innen über 'Gewerkschaften' denken und sagen, spiegelt nicht wider, wie sie sich verhalten werden, wenn ein organisierter Kampf mit ihrem Chef ausbricht." (Lees, Garneau 2020)

1 Eine militante Haltung braucht andere Beziehungen und kollektives Üben

Die Vermutung liegt für mich nahe, dass eine militante Haltung am ehesten bei denjenigen von uns zu keimen beginnt, welche die Verletzung von Gerechtigkeitsgefühlen so stark empfinden – auch wenn es 'nur' andere Kolleg:innen betrifft – dass sie nicht anders können, als ihren Kopf (als Erste) hinzuhalten. Solche Militanten in verschiedenen Betrieben aufeinander bezogen und handlungsfähig zu halten, etwa durch Branchengruppierungen, ist damit auch ein bescheidener machtpolitischer Vorschlag. Denn "Massenstreiks [...] entstehen [...] weil sich Arbeiterinnen mit anderen, solchen die ungerecht behandelt werden oder solchen, die bereits streiken, solidarisieren [...] Dabei entsteht Solidarisierung nicht aus dem Nichts, sondern hat selbst Beziehungen zur Bedingung, an die sie anknüpfen, auf deren Kommunikationswegen sie sich ausbreiten kann."⁴

Solche 'Basismilitanten' verstehe ich also in der syndikalistischen Tradition der 'militanten Minderheit' der IWW. Die Wobbly Marianne Garneau macht sich in diesem Sinne für jene verdrängte Ausrichtung der Gewerkschaftsbewegung und für die Militanten – nicht ohne weiteres zu verwechseln mit McAleveys *organic leaders* – als eigentliche 'Anführer:innen' des Klassenkampfes stark. Aus ihrem folgenden, einerseits historischen und andererseits weiten tagesaktuellen Blickwinkel betrachtet, finden sich die meisten Basismilitanten derzeit aber sicherlich ohne FAU-Mitgliedschaft. Beispielsweise an der Basis der DGB-Gewerkschaften oder in anderen klassenkämpferischen Zusammenschlüssen in den und um die Betriebe:

"Der Kampf bringt die Anführer:innen hervor – und nicht umgekehrt. Genauso wie die Macht in den Betrieben ganz anderer Natur ist als Beschwerdeverfahren und Tarifverhandlungen, könnten die Führung durch Kolleg:innen im Betrieb und die Führung durch Gewerkschaftsfunktionär:innen nicht unterschiedlicher sein [...] Das Abflauen der Basismilitanz [in den USA] wird allzu oft auf die Säuberung der Gewerkschaften von sozialistischen und kommunistischen Führer:innen zurückgeführt. Stattdessen gab es historisch nachweisbare Handlungen, mit denen der Staat und seine Gerichte, die Wirtschaft und sogar die Gewerkschaftsführungen die Gewerkschaftsbewegung zu einer sozialpartnerschaftlichen und reformistischen umformten. Diese tauschten den Kampf um Macht und Kontrolle über die Arbeit gegen geordnete Verhandlungen über Löhne und Sozialleistungen ein (bevor auch all das wieder, nach der Schwächung der Gewerkschaften,

⁴ Adamczak 2017: 258f.

Siehe weiter: "Massenstreiks [...] entstehen nicht weil zu ihnen aufgerufen wird, nicht, weil sie ordentlich beschlossen werden, nicht, weil ihre Führer mit mutigem Beispiel vorangehen oder im richtigen Moment die richtige Entscheidung treffen [...] Solidarität ist in der Geschichte der Streiks und Rebellionen nichts, was von weisen Lehrerinnen anerzogen wird, sondern eine zunächst spontane Bewegung, die sich gleichzeitig horizontal und von unten ausbreitet." (ebd.)

zurückgenommen wurde). *Die Gewerkschaftsfunktionär:innen trugen dazu bei, diese Vision von der Gewerkschaftsbewegung ihren Mitgliedern aufzudrängen.*"⁵

Basismilitante schwimmen gegen diesen historischen Strom der Gewerkschaftsbewegung und sind in unserem Allgemeinen Syndikat zuweilen noch zusätzlich aktivistisch aktiv. Sie sind dann zumeist in den Schnittstellen zwischen Kämpfen und Syndikat anzutreffen, beispielsweise in der Arbeitskampfversammlung oder als BG-Supporter:innen. Die Engagiertesten sind sogar zusätzlich in einer infrastrukturellen AG oder einem Sekretariatsmandat aktiv. Das Papier der FAU-Mitgliedschaft und die darauf festgehaltenen politischen Zielsetzungen verbindet wiederum uns Aktivist:innen mit den Militanten. Die Gruppierung als 'Basismilitante' bleibt jedoch all jenen vorbehalten, die auch entsprechend handeln und damit eine sozialrevolutionäre Methodik und solidarische Beziehungen durch die eigene Praxis zu fördern versuchen. Denn das sind die Formen des Bewusstseins und der Organisierung – beides gerne ominös und 'außerirdisch' zu 'Klassenbewusstsein' verkürzt –, also der Haltung, auf die es im syndikalistischen Sinne ankommt. Mit dem Zusatz 'Basis' in 'Basismilitanz' breche ich eine Lanze für die unabdingbare Verankerung von Anarchosyndikalist:innen in den eigenen sozialen Prozessen und Kämpfen.

Diejenigen Aktiven, die ich unter dem Begriff Militante verorte, haben so – als einzige der drei Gruppierungen – Anteil sowohl am aktivistischen wie auch widerständigen Pol des klassenkämpferischen Spektrums. Sie gestalten Beziehungsweisen mit anderen Lohnabhängigen vor, welche am ehesten den Anforderungen einer präfigurativen Politik in Richtung eines freiheitlichen Sozialismus entsprechen. Sie teilen außer den sich jeweils stellenden alltäglichen Problemen und deren Lösungsanforderungen auch die Fühl-, Denk- und Handlungsweisen der beiden anderen Gruppierungen von Aktiven. Soll der Anarchosyndikalismus als prinzipienbasierte, jedoch von der alltäglichen Widerstandspraxis geleitete Vermittlung zwischen diesen Polen eine Chance haben, muss er deshalb die dritte Gruppierung und die unterschiedlichen Erfordernisse ihrer Aktivitäten in den Fokus der Organisierung stellen.

Die Aufgabe scheint logisch klar. Sie ist aber praktisch experimentell zu erproben und sicherlich im Kontext des sozialdemokratischen Klassenkompromisses schwer zu bewerkstelligen. Das Gehen auf dem basismilitanten Weg, welchen wir als Abzweigung vom aktivistischen Aufbau als irreguläre Gewerkschaft beschreiten könnten, wird sicher nicht von 'radikalen' Feuerwerken und dauerhaft stabilem Wachstum des 'Raumschiffs' begleitet werden. Aus dem Blickwinkel der Aktivist:innen und ihrer gefeierten quantitativen Erfolge könnte sich diese Wegabzweigung sogar wie ein Irrweg anfühlen. Entschließen wir uns aber mutig, den Spuren der wenigen militant Aktiven (und der

⁵ Garneau 2020b, meine Hervorhebung.

Vor allem der letzte, heutigen sozialistischen Radikalen des 'fortgeschrittenen Bewusstseins' unintuitiv vorkommende Punkt, wird gezielt desillusionierend aufs Korn genommen in: Driedger, Garneau 2019.

Ahnung der bisher passiven aber potentiell Militanten) in den Basisorganisationen zu folgen, stellen sich folgende konstruktive Fragen:

Wie schaffen wir auf Grundlage jetziger Organisationsmacht und damit auch gewachsener aktivistischer Problemlagen eine Organisation, die solche Militanz befördert? Eine Organisation, mit welcher sich manche Widerständige politisch zu Militanten entwickeln? Die bestimmte Aspekte von Aktivismus auf eine bloße Ressource für Militanz und Widerständigkeit einhegt? In der sich Aktivist:innen und passive FAU-Mitglieder zu Widerständigen und vermittelt darüber möglicherweise zu Militanten entwickeln? Wie schaffen wir es, militante Strukturen und ein syndikalistisches Organizingprogramm auszubauen und politische Grundsatzentscheidungen auf Grundlage von Erfahrungen aus sozialen Kämpfen und militanter Organisation zu treffen? Mit welchen Momenten der jeweiligen Gruppierungen muss folglich grundlegend gebrochen werden? Was muss weiterentwickelt und was kann beibehalten werden?

Ich möchte es hier noch einmal betonen: Basismilitanz, wie ich sie verstehe, gibt es nur ausgehend von oder zumindest vermittelt mit: 1. den Machtstrukturen, in denen der eigene Alltag stattfindet; 2. dem Versuch der Steigerung der eigenen Handlungsmacht gegenüber alltäglichen Problemen; 3. dem emanzipatorischen Beziehungsaufbau mit den uns im Alltag nahestehenden Ausgebeuteten und Unterdrückten; 4. Konfliktorientierung und Methoden der direkten Aktion sowie 5. dem Entfachen von Basisdynamiken und dem Versuch, demokratische und formalisierte Organisationen aufzubauen. In einem solchen solidarischen Organisationsprozess leben Militante – 6. – gegenseitige Hilfe und versuchen, betriebliche Erfolge zu erringen. Sie knüpfen an die dabei gemachten Erfahrungen und das entstehende Klassenbewusstsein der Kolleg:innen an. So könnte es möglich werden – 7. – auch einen politischen Dialog zu öffnen. Möglicherweise könnten jene dann sogar durch die Militanten – 8. und letztens – von einer Mitgliedschaft in der FAU begeistert werden.

Nicht zu unterschätzen ist aber wohl die Auswirkung auf die eigene militante Haltung, wenn man dann längere Zeit nur noch in aktivistischen Strukturen der FAU mit anderen Aktivist:innen 'außerirdisch' aktiv ist. Eine militante Haltung ist eben nichts, was vor allem mit dem eigenen Charakter zu tun hat. Es ist zudem aktuell etwas, das uns weder als FAU-Mitglieder in unserer 'Raumschiffatmosphäre', noch als Lohnabhängige in betrieblichen Auseinandersetzungen nahegelegt wird. Militanz und die Assoziationsfunktion müssen deshalb durch entsprechende 'Organe' strukturell verankert werden. Aus solchen militanten Strukturen kann dann erst eine entsprechende Organisationskultur⁶ entstehen. Auf einem solchen Nährboden, mit gezielter

⁶ Siehe: "Kultur ist, wie ein Schatten, das charakteristische Ergebnis eines Verhaltens und nicht dessen Ursache [...] Die Kultur einer Organisation zeigt sich im Verhalten und in der Kommunikation einer Organisation – wobei wir den Begriff Kommunikation weit fassen und auch Äußerlichkeiten [...] einschließen. Sobald wir eine Organisation nach anderen Prinzipien führen und organisieren und andere

Unterstützung und Anreizen, kann dann syndikalistische Widerständigkeit verstetigt und in dem so entstehenden Netz von alltäglichen Beziehungen und Selbstverständlichkeiten zwischen widerständigen Kolleg:innen weiterentwickelt werden.⁷

Das ist aber, nebenbei bemerkt, zwar eine notwendige, aber für sich noch keine hinreichende transformatorische, sprich machtpolitisch strategische Bestimmung: "Denn interpersonale Praktiken" wie eine Kultur der Solidarität, Militanz etc., "erschaffen keine neuen gesellschaftlichen Lebens- und Handlungsbedingungen und keine neuen gesellschaftliche-bestimmenden Vermittlungsformen. So lange sie nicht auf neue gesellschaftliche Bedingungen zielen, sondern nur innerhalb des bestehenden Rahmens anders handeln wollen, verbleiben sie auch innerhalb des Kapitalismus." Die Assoziationsfunktion im Zeichen militanter Kultur, Struktur und Verfahrensweisen muss also stets gegen das Dominante des gesellschaftlichen Status Quo gepflegt und verteidigt werden. Sie hat nicht die Selbstverständlichkeit und den kulturellen Zwang der Verhältnisse auf ihrer Seite. Ganz im Gegenteil sogar,

*"aus dem Blickwinkel des Kapitalinteresses betrachtet ist der permanente Arbeitskampf" – also jene andere alltägliche Praxis syndikalistischer Widerständigkeit – "ein äußerst schwerwiegender Vorgang. Er hält den tatsächlichen Anteil der unbezahlten Mehrarbeit unter dem möglichen Anteil, und zwar in allen seinen Formen [...] [Er] bewahrt den Lohnabhängigen eine faktische Gegenmachtposition im Betrieb [...] Die weitreichende Bedeutung des verdeckten industriellen Konflikts für die Kapitalverwertung und die Kapitalherrschaft ist international schon früh erkannt und zum Ausgangspunkt der Entwicklung von Gegenstrategien gemacht worden."*⁸

Umgekehrt zu diesen Mitteln syndikalistischer Widerständigkeit verhält es sich bei jenen der Stellvertretung, der sich verselbstständigenden 'außerirdischen' Gruppe von Gewerkschaftsprofis, ihrer Machtkonzentration und der entsprechenden gewerkschaftlichen Funktion. Sie alle sind strukturell kapitalistischer Arbeitsteilung, dem herrschenden Klassenkompromiss und damit deren Hierarchien im Dienste der Befriedung abgeschaut. Eine Führungsschicht, mit eigenen Interessen auf Kosten der Basis, lässt sich leicht ins Bestehende integrieren. Sie dürfte sich zudem nur noch sehr mühsam oder eher gar nicht mehr entsorgen lassen, wenn sie einmal tonangebend geworden ist. All diese Mittel resonieren mit der uns umgebenden und uns durchdringenden dominanten Kultur. Also auch mit der Art und Weise, wie 'richtige Gewerkschaften nun mal in dieser Welt funktionieren (müssen)'.

Prozesse, Strukturen, Werkzeuge und Äußerlichkeiten verwenden, verändert sich automatisch auch die Kultur einer Organisation." (Oestereich, Schröder 2020: 20)

⁷ Sutterlüt, Meretz 2018: 46.

Siehe außerdem ebd.: 84-89

⁸ Hoffmann 1981: 11

*"Haltungen basieren immer auch auf der Wechselwirkung und den Bezügen zu anderen und der Welt. Wegen dieser Wechselwirkung ist Haltung nichts Statisches, sondern etwas immer wieder zu Übendes, Erprobendes, Gestaltendes und Reflektierendes [...] Eine Haltung ist eine Brücke von verinnerlichter Theorie und Gefühlsmustern [zur] Praxis und zum Können."*⁹

Doch das ist noch zu sehr vom Individuum her und auf es hin gedacht. "Die Frage, was Solidarität ist [...] ist keine Frage der Haltung, sondern eine Frage der Beziehung. Nicht, wie soll ich mich den anderen gegenüber verhalten, lautet sie, sondern, in welches Verhältnis wollen wir uns setzen?"¹⁰ Militanz, als solidarische Bezugnahme, braucht also durchaus eine willentliche Entscheidung. Aber wir treffen, wie die anarchistische Publizistin Antje Schrupp feststellt, Entscheidungen in und auf Grund von unseren konkreten Beziehungen.¹¹ Haltung ist erlern- und wohl auch leicht verlernbar. Sie braucht viele Ressourcen und zudem das richtige, bestärkende Umfeld einer solidarischen Beziehungsweise sowie mir verbundene andere, die ebenso wie ich handeln (wollen). Sie muss immer wieder bewusst eingeübt werden. Dabei sind wir auf Unterstützung, strukturelle Anreize und Möglichkeiten emanzipatorischer Bedürfniserfüllung angewiesen, die uns auch Befriedigung geben und uns Vertrauen in diese konkreten Beziehungen fassen lassen.

Verstehen wir Haltung derart, wird es auch ganz ohne Mystifizierung oder anderes Über-den-Dingen-Stehen möglich, danach zu fragen, wie eine widerständige, aktivistische oder eben militante Haltung entstehen – danach zu fragen, was sie jeweils strukturell fördert oder hemmt oder was sie vielleicht auch stark begrenzt. Wollen wir Militanz befördern und Aktivismus eindämmen, braucht es eine der genannten Dreiteilung angemessene und damit auch feingliedrigere Neuordnung der Organisationsbeziehungen. So könnte besser auf bisher unterkomplex behandelte Problemlagen einer, sich hinsichtlich Wachstum und Kämpfen entfaltenden, jedoch zunehmend im Sinne der Stellvertretungsfunktion verfassten, Aufbauorganisation eingegangen werden.

2 Neuordnung nach erfolgreichem aktivistischen Aufbau

Die herausgearbeiteten drei Gruppierungen von Aktiven schneiden die in unserem Syndikat bisher geläufigen Unterscheidungen quer: 1. nach FAU-Mitgliedschaft einerseits, sowie 2. nach den Räumen des klassenkämpferischen Aktivseins andererseits. Der konzeptionellen Dreiteilung der

⁹ Oestereich, Schröder 2020: 16

¹⁰ Adamczak 2017: 270

¹¹ Schrupp 2013

Gruppierungen von Aktiven möchte ich deshalb jetzt den Vorschlag eines organisatorischen Um- und Ausbaus unseres Syndikats folgen lassen. Zentral ist dabei, dass die Strategie der eigenmächtigen FAU-BG und der Verankerung durch externe Betriebserschließungen aufgedröselt wird und ihre verschiedenen Momente in verschiedenen Aktivengruppierungen neu formalisiert, weiterentwickelt oder fallengelassen werden. Alle Aktiven in und um unser Syndikat nicht nur anhand von FAU-Mitgliedschaft und Räumen, sondern zusätzlich unter dem Gesichtspunkt ihres spezifischen Aktivseins und ihrer Haltung aufzuteilen, dient dabei Folgendem: Die Militanten und ihre Bedarfe sollten oberste Priorität, maximale Unterstützung sowie politische Deutungshoheit im Syndikat bekommen.

Das Syndikat würde so wirklich größtenteils auf die Funktion einer Infrastruktur für Militante zurück- und gleichzeitig ausgebaut. In einem so reformierten Syndikat würden Ressourcen von Aktivist:innen neu verteilt und hauptsächlich dafür eingesetzt, Militanten Rückendeckung zu geben. Zugleich würde das bedeuten, das Syndikat mehr als Organisation der Klasse zu formieren. Dazu müsste die Unterstützung von Widerständigen offener und leichter zugänglich gestaltet werden, ohne ihnen einerseits Bedingungen aufzuerlegen, welche den Prozess der Selbstorganisation und der eigenen Erfahrung verhindern, sowie ohne andererseits zugleich die syndikalistische Methodik und freiheitlich sozialistische Prinzipien in der unterstützenden Infrastruktur zu gefährden. Das ist das Schwierige, was jetzt zu machen ansteht. Alle Fallstricke, Hürden und konstruktiven Aufgaben eines Prozesses, in welchem wir mit der Rolle der Aktivist:innen zu brechen versuchen, können aber nicht abstrakt, von vornherein und abseits der jeweiligen lokalen Bedingungen unserer Basisorganisationen gedacht werden. Deshalb würde ich die folgenden Vorschläge maximal als ein mangelhaftes Gedankenexperiment verstehen, das Anstöße für die eigene Praxis geben kann ...¹²

Die wenigen Genoss:innen, die sich im Vorfeld zu einer Rückmeldung auffinden konnten, zeigten sich angesichts dieser Vorschläge oft verwirrt: "Ich bin mir nicht sicher, wofür du nun genau stehst?" Nun, ich hoffe das liegt daran, dass ich nicht nur Vorschläge dazu mache, womit klar gebrochen werden soll. Sondern daran, dass ich hingegen manches schlicht beibehalte oder aber 'nur' qualitative Verwandlungen von bereits Bestehendem vornehme. Kleine Allgemeine Syndikate sind dafür aber wohl noch gar nicht bereit. Für sie würde die im Folgenden vorgeschlagene Schaffung von eigenen Strukturen für die jeweiligen Gruppierungen von Aktiven keinen Sinn machen. Es gibt für all das einfach zu Beginn des Aufbaus zu wenig Leute und auch im

¹² Ich habe im Schreibprozess immer wieder meine Entwürfe in der bundesweiten FAU zur Diskussion gestellt. Leider kamen dabei, besonders auf den Gegenstand dieses letzten Kapitels bezogen, kaum Rückmeldungen. Markus kommentiert: "Das ist natürlich ein ziemlich großes Problem – aber nicht nur in der FAU. Aber die meisten Organisationen sperren sich ja gegen Veränderungen und ich frage mich immer mehr, ob es am Ende nicht sogar stimmt, dass auch in diesen Organisationen das gute Argument wenig, dafür das taktische interne Vorgehen das meiste ausmacht. Das wäre halt eine recht bittere Perspektive für eine selbstbestimmte Gesellschaft..." Umso mehr ist dieses Buch also nach der Veröffentlichung auf Debatte, Korrektur, Ausprobieren etc. angewiesen.

Organisationsgebiet zu wenig Legitimität als Interessenorganisation. Sie müssten wohl zuerst den aktivistischen Aufbau vorantreiben und Organisationsmacht entwickeln, bis sie an diese Wegkreuzung gelangen.

Was dieses Gedankenexperiment aber sicherlich für alle Genoss:innen leisten kann, ist, meine Argumentation nochmal bildlich (an)greifbarer und damit auch für eine kollektive Diskussion und Umgestaltung zuträglicher zu machen. Ich würde sogar noch weiter gehen und schreiben, dass eine 1:1-Umsetzung dieses recht abstrakten Vorschlags wahrscheinlich scheitern würde. Bedarfe müssen lokal festgestellt und prinzipiengeleitet beantwortet werden. Ich maße mir sicher nicht an, hier eine Blaupause erstellen zu können. Der folgende Denkvorschlag möchte also eher im Textlabor meine bisherige Ordnung des Problemfelds 'Aktivismus' überprüfen: taugt sie dazu, zumindest konzeptionell schlüssige Lösungen für die beobachteten Probleme vorzuschlagen, oder verheddere ich mich dabei in Widersprüchen? In Kapitel B habe ich den Maßstab dafür folgendermaßen formuliert: Es geht mir, als in sich widersprüchliche Suchbewegung, darum,

"[...] einerseits Ressourcen von (meist studentischen) Aktivist:innen – beispielsweise als Salts, wenn sie von den direkt Beteiligten gewünscht werden – für Betriebsorganisation zu nutzen sowie zugleich die für proletarische Selbstorganisation und -verteidigung mit 'Aktivismus' einhergehenden Probleme kollektiv einzudämmen. Es gilt also, mit Aktivismus teilweise grundlegend zu brechen, manche seiner Momente qualitativ weiterzuentwickeln sowie einige in ihm aufgehobene Ressourcen in unseren Basisorganisationen zu erden. Es gilt, Macht an eine syndikalistisch verstandene Basis umzuverteilen."

Eine entsprechende Neuordnung muss sich um folgende konstruktiven Fragen drehen: Welche Gruppierung von Aktiven erhält welche Rechte? Welche Pflichten obliegen ihr im Gegenzug? Wie wird die jeweilige Gruppierung organisatorisch formalisiert? Welche Rolle hat welche Gruppierung? Wie werden syndikalistische Prinzipien den entsprechenden Zielen dienstbar gemacht? Wie drücken sie sich in den jeweiligen Mitteln aus? In welchem Verhältnis stehen die Gruppierungen zueinander? Wer erhält was von wem in welcher Form? Und schließlich, wie werden die Übergänge von Aktiven zwischen den Gruppierungen gestaltet?

Ist es aber vielleicht für eine solche Doppelbewegung auch in unserem Syndikat noch zu früh – oder gar bereits zu spät? Denn aus der Gewerkschaftsforschung ist bekannt, dass "das traditionelle Dienstleistungsmodell sowohl für die Mitglieder als auch für die Gewerkschaftsmitarbeiter:innen bequem ist" und "beide Gruppen" sich tendenziell "gegen Veränderungen sträuben".¹³ "Die Veränderung der 'Kultur der Gewerkschaft' [ist] die wichtigste Hürde bei der Umgestaltung der

¹³ Voss, Sherman 2000: 320f.

Prioritäten und Praktiken der Gewerkschaftssektion."14 Ein von mir angestrebter "Minimalismus der Stellvertretungsfunktion"15 könnte also, beispielsweise angesichts des im Selbstverständnis von uns Kernaktiven keimenden 'Professionalismus', bereits jetzt schon "leichter gesagt als getan"16 sein:

*"Ich würde sagen, dass das, was einige von uns als direct unionism17 bezeichnet haben, zum Teil ein Argument für einen Minimalismus der [Stellvertretungsfunktion] ist. Wir können taktisch auf Maßnahmen und Institutionen der Stellvertretung zurückgreifen, aber wir sollten uns darüber im Klaren sein, dass uns dies in eine problematische Richtung lenken kann. Wir wollen nicht, dass die Stellvertretungsfunktion in unseren Organisationen wächst, sondern dass sie so weit wie möglich schrumpft. Wenn wir auf Stellvertretung zurückgreifen, sollten wir darauf achten, dass sie unsere Organisation nicht auf negative Weise prägt. Das ist leichter gesagt als getan."*18

Der Fokus auf die bisher nicht formalisierte Gruppierung der militant Aktiven könnte hingegen unsere Organisation auf positive Weise umprägen. So könnten die vernachlässigten Keime der Assoziationsfunktion entfaltet und eine Infrastruktur zur Förderung syndikalistischer Widerständigkeit aufgebaut werden. Die Basismilitanten sind zwar die zahlenmäßig kleinste Aktivengruppierung in und um unser Allgemeines Syndikat, jedoch besteht die Möglichkeit, dass es in unserer Stadt bereits weit mehr zwar bislang inaktive, aber potentiell widerständige und sogar militante Mitglieder gibt. Es besteht außerdem die Möglichkeit, dass sich einige von uns politisch bereits überzeugten 'Außerirdischen' doch noch zu Widerständigen im eigenen Alltag und so eventuell auch einmal zu sozialrevolutionär handelnden Militanten entwickeln.

Steigen wir ins das Gedankenexperiment ein: Zunächst wird der übergreifende organisatorische Rahmen der heutigen Allgemeinen Syndikate aufgelöst. Der neue Rahmen ist keine 'reguläre', keine 'wirkliche' Gewerkschaft, sondern die anarchosyndikalistische Arbeiter:innen-Union in Form der 'FAU-Lokalföderation'. Für alle versierten Fauistas: Den Begriff benutzen wir bereits19, ich verstehe ihn aber eher analog zu Brenners Vorschlag der "Lokalbörse". Eine solche nun neu

14 ebd.

15 Hawthorne 2012

16 ebd.

17 Siehe zu "direct unionism", Mitglieder der IWW 2015.

Zur Einführung in die scheinbar noch immer aktuelle, zentrale Strategiedebatte der IWW, siehe O'Reilly 2023.

18 Hawthorne 2012

19 Siehe: "[T]heoretisch [gibt es] das Konzept der Lokalföderationen [in der FAU]. Diese sollen gebildet werden, wenn sich an einem Ort neben einem allgemeinen Syndikat auch ein Branchensyndikat gründet. Das Konzept der 'Lokalföderation' sieht sich aber eben nur als eine Vereinigung von Branchen- und Allgemeinen Syndikaten, nicht mehr. Da die bürokratischen Vorgabe für neue Syndikate, ebenso wie für Lokalsyndikate, jedoch nicht unbeträchtlich sind, haben sich die wenigen, jemals bestehenden Lokalföderationen beizeiten wieder aufgelöst und im letzten Jahrzehnt wurde kein Gebrauch von dieser Möglichkeit gemacht, da sie keinerlei Mehrwert zu versprechen scheint." (Brenner 2024)

konzipierte 'Lokalföderation' der FAU umfasst ein geographisch festgelegtes Organisationsgebiet. Die bedeutendste Veränderung kommt dann durch die Formalisierung der militanten Aktivengruppierung als 'militante Dachorganisation' innerhalb dieser Föderation zustande.

3 Die 'militante Dachorganisation' in der 'Lokalföderation'

Die militante Gruppierung wird damit aus ihrer bisherigen Verstrickung mit widerständiger und aktivistischer Aktivengruppierung herausgelöst und bekommt eine eigene Struktur. Von hier aus werden sich dann auch im nächsten Schritt die beiden anderen Gruppierungen und ihre Strukturen ableiten lassen. Zoomen wir jetzt in diese 'militante Dachorganisation' hinein, bevor ich im letzten Abschnitt dieses Kapitels ausblickshaft zur möglichen Weiterentwicklung der 'Lokalföderation' zurückkomme: Die 'militante Dachorganisation' fasst alle Basismilitanten innerhalb des Organisationsgebiets zusammen. Militante sind Mitglied in der 'Lokalföderation' sowie der 'militanten Dachorganisation' innerhalb derselben.

Unter dem Dach von Letzterer gibt es verschiedene militante Strukturen, je nach Anzahl der militanten FAU-Mitglieder in der 'Lokalföderation', Größe und Zahl der kollektiven Kämpfe sowie verfügbarer Organisationsmacht. Sie ist das 'Organ' der Assoziationsfunktion. Eine der militanten Unterstrukturen ist das 'Organizingtreffen' für alle im Betrieb bisher unorganisierten FAU-Mitglieder. Hier tauschen sie sich über aktuelle Organizingbemühungen mit Arbeiter:innen-Organizer:innen aus anderen Betrieben aus, bekommen Wissen vermittelt und beraten sich gegenseitig. Sobald weitergehende kollektive Kampforganisierungen mit der FAU entstehen, tritt daneben die Arbeitskampfversammlung zusammen. Zu Beginn wird diese noch sowohl Individualkonflikte als auch kollektive Kämpfe koordinieren.

Wächst die 'Lokalföderation' und die Zahl der Kämpfe bis zu einem bestimmten Punkt, wird diese Arbeitsgruppe im Sinne der Arbeitsgruppe *Acción Sindical* eines CNT Syndikats umgestaltet.²⁰ Das heißt, die Arbeitskampfversammlung steht jetzt nicht mehr allen FAU-Mitgliedern offen und führt keine Individualkonflikte mehr. Sie übernimmt weitere Aufgaben der Planung, der Unterstützung und der Auswertung von kollektiven Kämpfen. Militante haben in ihr das Recht,

²⁰ Diese setzt sich, wie Genoss:innen berichten, aus Mitgliedern zusammen, die bereits Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich gewerkschaftlicher Kämpfe und Betriebsgruppen-Aufbau besitzen. Die *Acción Sindical* kann aus ihren Reihen den Betriebsgruppen Mitglieder zur Seite stellen, die sie direkt unterstützen, z.B. auch organisatorische Aufgaben übernehmen, welche die Betriebsgruppe in einer akuten Auseinandersetzung sonst überlasten würden.

unser (bisher nicht-existentes) Organizingprogramm anzupassen und politische Schlussfolgerungen aus gemachten Erfahrungen zu ziehen. Sie "hätten nicht nur die Aufgabe, Arbeitskämpfe aufzugreifen, zu unterstützen [...], sondern auch eine gemeinsame Kultur zu etablieren und eine inhaltliche Nachhaltigkeit der geführten Kämpfe zu gewährleisten, das heißt sie zu dokumentieren, zu interpretieren und den Austausch darüber zu organisieren."²¹

Individualkonflikte, auch wenn sie viele Neumitglieder in unser Syndikat ziehen, leisten einfach keinen Beitrag dazu, als kollektive Kampforganisation weiterzukommen – weder als Infrastruktur der 'Lokalföderation' noch in der Schärfung eines Organizingprogramm, noch in der Entwicklung neuer Militanter, noch für wenigstens neue Aktivist:innen, noch für die Entwicklung strukturbasierter Gruppen in den Betrieben. In Individualkonflikten wenden hingegen Syndikatsaktivist:innen sehr viele Ressourcen auf, die in der Unterstützung der 'militanten Dachorganisation' und in der 'Lokalföderation' besser aufgehoben wären. Individualkonflikte werden deshalb mit der vorgeschlagenen Neuordnung – nach erfolgreichem aktivistischem Anfangswachstum – stark begrenzt, an externe Anwält:innen ausgelagert oder, sofern sie nicht innerhalb kollektiver Kämpfe auftauchen, ganz aufgegeben. Mit gewachsenen finanziellen Mitteln werden Individualberatungen, anstatt von Aktivist:innen, also durch eine:n bezahlte:n Anwält:in, welche:r dann aber kein FAU-Mitglied mehr sein könnte, unter bestimmten, gestuften Zugangsvoraussetzungen geleistet.

In der Arbeitskampfversammlung finden sich auch einige mandatierte Aktivist:innen mit Erfahrung, welche mehrheitlich organisatorisch unterstützen, aber zuweilen auch inhaltlich beraten. Über diese neu formierte Arbeitskampfversammlung hinaus braucht es eine repräsentativere Struktur mit mehr Entscheidungsbefugnis und Spezialist:innen, sobald die Verantwortung gegenüber kollektiven Kämpfen weiter ansteigt. Hier kommen dann Delegierte der Arbeitskampfversammlung, die Arbeitskampfsekretär:innen der 'Lokalföderation' und die Sprecher:innen der 'widerständigen Komitees'²² wöchentlich kurz zusammen. In diesem Treffen werden die 'Komitees' beraten und Strategien besprochen, Aktionen abgestimmt, Streikgelder bewilligt, weitere Unterstützungsleistungen geplant und als Aufgaben an die Arbeitskampfversammlung zurückgegeben.

Als weitere Unterstruktur können in der 'militante Dachorganisation' lokale Treffen der bundesweiten Branchenvernetzungen der FAU stattfinden, wenn eine ausreichend große Zahl Militanter der jeweiligen Branche in der 'Lokalföderation' Mitglied ist.²³ Wachsen die lokalen

²¹Bewernitz 2019: 24

²² Siehe den nächsten Abschnitt zu dieser neuen widerständigen Struktur.

²³ Diese Treffen könnten auch für andere Militante ohne FAU-Mitgliedschaft zumindest geöffnet werden, wie es im betrieblichen Austausch unter Kolleg:innen mit verschiedenen Gewerkschaftszugehörigkeiten

Branchentreffen nach und nach zu lokalen Branchensyndikaten heran, werden diese ab einer bestimmten dreistelligen Mitgliederzahl aus der 'militanten Dachorganisation' ausgegründet. Branchensyndikate fördern sich dann innerhalb der 'Lokalföderation' mit der 'militanten Dachorganisation' und den anderen Strukturen, auf die ich noch zu sprechen komme. Branchensyndikate würden wohl zukünftig die ersten drei genannten militanten Unterstrukturen wiederum selbst ausrichten, also zu branchenspezifischen militanten Dachstrukturen werden.

Nur die militante Aktivengruppierung sollte auf den Vollversammlungen der 'Lokalföderation' ein umfassendes Vorschlags- sowie Stimmrecht haben. Nur die Militanten sind berufen, vollumfänglich Auftraggeber:innen der FAU am Ort zu sein, weil nur sie im syndikalistischen Sinne als 'Basis' der 'Basisgewerkschaft' zu betrachten sind. Sie üben also auf betrieblicher, organisatorischer und ideologischer Ebene eine Führungsfunktion aus und stimmen über politische und strategische Grundsatzentscheidungen ab. Denn in dem Maße, in dem ich von einer Entscheidung (nicht) betroffen bin, sollte ich dabei eben (nicht) mitreden können. Militante haben zudem das Recht, zuweilen allgemeinere politische Kampagnen zu initiieren, die aber einen klaren Bezug zu ihrer Lebens- und Arbeitsrealität haben müssen. Sie haben auch bedingungslosen Zugang zu den Kampfkassen und weiteren Unterstützungsleistungen der 'Lokalföderation'. Es gibt also keine passiven militanten Mitglieder. Militante, die in ihrem eigenen Alltag passiv werden, wechseln in die 'aktivistische Unterstützungsgruppe'²⁴, können aber als aktivistische Berater:innen mandatiert werden.

Militante Strukturen sollten so konzipiert sein, dass es für mich nur Sinn macht, mich in ihnen zu organisieren, wenn ich auch Widerständigkeit im eigenen Betrieb oder der eigenen Branche ausübe oder wenigstens mit konkreter Perspektive anstrebe. Eigene Widerständigkeit sollte durch die Strukturen nahegelegt werden und rein aktivistisch Motivierte sollten durch die Art, wie Treffen etc. ablaufen, schnell wieder die Lust verlieren, weil ihre Gegenstände dort kaum verhandelt werden:

"Wenn du zu Leuten hingehst und sie mobilisieren oder organisieren willst, musst du ganz klar sagen: Dein Problem ist auch mein Problem und ich bin überzeugt, dass wir das zusammen einfacher lösen können. In einem worker center musst du deine eigenen spezifischen Probleme anpacken. Kampagnenförmig darf das m.E. möglichst nicht sein, sondern du musst permanent gemeinsame Probleme am Schopf packen."

ohnehin schon Praxis ist. In solchen Branchentreffen sollten letztere Militante ohne FAU-Mitgliedschaft aber weder Stimmrecht noch andere Ansprüche haben. Daneben könnte die 'Lokalföderation' durch eigene Jobbörsen dazu beitragen, mittelfristig immer mehr militante Genoss:innen in einem bestimmten Betrieb zu versammeln. Damit könnten wir auch von außen kommendes Salting als Taktik strategischer Betriebserschließung streckenweise ersetzen.

²⁴ Siehe den Abschnitt 5 in diesem Kapitel.

4 Die 'widerständigen Komitees' um die 'Lokalföderation'

'Widerständige Komitees' sind nicht mehr, wie heute noch die FAU-Betriebsgruppen, organisatorisch formaler Teil der 'Lokalföderation' und damit der FAU. Sie sind als autonome Betriebs- und Sozialraumgewerkschaften zu verstehen. 'Widerständiges Komitee' ist also zunächst ein FAU-interner Sammelbegriff für Assoziationen von Widerständigen in einem bestimmten klassenkämpferischen Raum, beispielsweise einem Betrieb oder einem Mietshaus, die sich bei der FAU für Unterstützung anmelden. Ein solches 'widerständiges Komitee' ist eine strukturbasierte Gruppe auf Grundlage geteilter Alltagsprobleme, gekränkter Würde und Lösungsversuchen umfassender Solidarität. Je nachdem, was die Situation in einer konkreten Machtstruktur erfordert, legt das eben ganz unterschiedliche Organisationsformen der Kolleg:innen mit unterschiedlicher Dauer und Aktivenprofil nahe. Die Einordnung durch die FAU als 'Komitees' berechtigt diese, Unterstützung zu bestimmten Bedingungen zu erhalten.

'Widerständige Komitees' sind also, wie zuvor schon die eigenmächtigen FAU-Betriebsgruppen, ein Versuch, nicht vor der Konfrontation mit dem sozialdemokratischen Klassenkompromiss zu weichen, sie nicht in das zuversichtlich-resignierte Irgendwann der 'wirklichen Bewegung' zu verschieben: In passenden Betrieben können wir widerständige Kolleg:innen mit unseren syndikalistischen Werkzeugen unterstützen und diese können konkrete betriebliche Verbesserungen *diesseits des Tarifvertrags* erkämpfen.²⁵ Das ist die realistische, marginale Kampfperspektive mit syndikalistischer Methodik innerhalb der industriellen Beziehungen hierzulande und heute. Wir können im gleichen Zuge die dafür notwendigen Werkzeuge erproben, Erfolge und Scheitern auswerten, jene weiterentwickeln, Erfahrung aufbauen und einige neue Militante für eine Mitgliedschaft in der 'Lokalföderation' der FAU und damit für ein militantes Beziehungsnetzwerk gewinnen. Ausbuchstabiert sieht das folgendermaßen aus:

Wenn sich Kolleg:innen ohne FAU-Mitgliedschaft bereits selbstständig um Probleme herum in ihrem Betrieb organisieren, können sie entweder an die 'Lokalföderation' für Unterstützung herantreten, durch deren Aktivist:innen gezielt angesprochen werden oder etwas dazwischen. Diese Annäherung wird gefördert durch speziell budgetierte Solidaritätsfonds zur Unterstützung solcher 'widerständiger Komitees', dem offensiven Werben dieser Fonds sowie weiterer aktivistischer Hilfsangebote zu ganz bestimmten, strategisch von den Militanten der Arbeitskampfversammlung ausgewählten betrieblichen Problemstellungen. So ähnlich, wie es beispielsweise die Initiative

²⁵ Siehe hier nochmal Renneberg 2020: 10, welche Anliegen das (eher nicht) sein könnten. Siehe zu Widerständigkeit im Bezug auf nicht-tarifliche Gegenstände und ihrer heutigen Bedeutung für alle Arten der betrieblichen Interessenorganisation: Renneberg 2024: 194-208.

Payday e.V.26 als Vorfeldorganisation einer DGB-Gewerkschaft tut. Die 'militante Dachorganisation' muss dann entscheiden, ob sie eine bestimmte strukturbasierte Gruppe als 'widerständiges Komitee' anerkennt. Es gibt dafür eine interne Komitee-Richtlinie, die der Gruppe von Widerständigen transparent gemacht wird. In ihr ist klar festgehalten, welche Unterstützungsleistungen ein 'Komitee' bekommen kann und was es dafür tun muss.

Widerständige der 'Komitees' sind nur in diesen Mitglied, zunächst also weder in der 'militanten Dachorganisation' noch in der 'FAU-Lokalföderation'. Sie haben damit auch keinen Zugriff auf Streikgelder oder reguläre Solidaritätsleistungen. Das 'Komitee' muss also seine eigene Kasse aufbauen, die 'Lokalföderation' kann aber bei der Durchführung einer Spendenkampagne unterstützen. Es wird durch die FAU finanzielle Unterstützung²⁷ für konkrete Organisierungsvorhaben mit bestimmter Methodik gewährt. Eine Bedingung an die Kolleg:innen könnte sein, dass sie ein Organizingtraining der FAU, analog zur Praxis der IWW, besuchen müssen. Es könnte auch ein:e erfahrene:r Militante:r aus der Arbeitskampfversammlung als Komitee-Support vorgeschlagen werden; wobei klar sein muss, in welcher Richtung diese:r beraten kann und in welche nicht. Zudem könnten Aktivist:innen der 'Lokalföderation' bei der Organisation einer autonomen Betriebsgewerkschaft unterstützen, wofür schon ein fertiges Schema in der Schublade liegen könnte, Workshops entwickelt wurden etc. Jedenfalls müssen die Widerständigen für all das nicht mehr FAU-Mitglieder werden.²⁸

Unterstützungsangebote werden dann allerdings in begrenztem Umfang und für einen begrenzten Zeitraum gewährt. Ist dieser verstrichen, muss die für das 'Komitee' zuständige militante Unterstruktur entscheiden, ob eine weitere Zusammenarbeit Sinn macht. Ob sich also das 'Komitee' in Richtung syndikalistischer Widerständigkeit entwickeln konnte oder nicht. Zugleich behält eine Gruppe widerständiger Kolleg:innen damit – im Gegensatz zu einer FAU-BG – auf lange Sicht die weitgehende Autonomie in der Wahl ihrer Strukturen, Kampfmittel und Verfahrensweisen.²⁹

26 Siehe: "Alle Arbeitnehmer*innen haben das Recht, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen und sich im Betrieb zu organisieren. Um das Engagement der Beschäftigten zu brechen, zahlen Arbeitgeber*innen häufig Teile des Lohns nicht aus – das ist illegal, aber effektiv. Payday ist ein Solidaritätsfonds für Arbeitskämpfe, der von Lohnentzug Betroffene finanziell unterstützt, während sie ihren Lohn einklagen. Damit der Arbeitskampf weitergehen kann." (<https://www.payday-ev.de>)

27 Für kleine Syndikate könnten die Finanzreserven der Bundesföderation der FAU auf diese zurückverteilt werden. Denn auch "ich wüsste jedenfalls nicht, was dagegen spricht, Infrastruktur, Wissen, Zeitressourcen und auch Geld" der FAU "für die Sache mit- und anzunehmen – auch ein Versuch, derart Strukturen" in 'widerständigen Komitees' "aufzubauen, kann ein Aspekt von Selbstverwaltung und -organisation sein, es schult für die radikaleren Aktionen." (Eine kreative Überschreibung von Bewernitz 2019: 19) Außerdem könnten bundesweite Schulungs-AGn gebildet werden, um Wissen um betriebliche Organisation und Arbeitsrecht besser zu verbreiten und den notwendig aktivistischen Aufbau zu beschleunigen, wie es auch die '12 Thesen' vorschlagen.

28 Zur Frage, "Wie wichtig ist es, ArbeiterInnen in die IWW aufzunehmen?", siehe: Mitglieder der IWW 2015: 14.

29 Vergleiche: "Das gewerkschaftliche Organizing legt fest: Aktion vor Funktion. Das muss aber nicht nur im Prozess gelten, sondern auch in der Ergebnisoffenheit. D.h., in einem Mobilisierungsprozess

Grundlegende Bedingungen wie Basisdemokratie, Ausrichtung auf gewinnbare Konflikte und weitere müssen aber von den sich als 'Komitees' bewerbenden Gruppen für die Zusicherung von Unterstützung zunächst glaubhaft gemacht werden. Welche Pflichten eine Komitee-Richtlinie genau umfasst, sollte lokal diskutiert und vielleicht auch für verschiedene Organisierungsfälle angepasst werden.

Ein 'Komitee' wiederum kann sich selbstverständlich jederzeit entscheiden, die Verbindung zum Syndikat zu beenden. So können die Kolleg:innen eines 'Komitees' auch irgendwann einer DGB-Gewerkschaft als Betriebsgruppe oder ähnlichem beitreten, oder sich in eine Betriebsratsliste hinein auflösen, wenn sie das für richtig halten. Auf dem Weg dahin können FAU-Militante trotzdem Erfolge erringen, die unseren syndikalistischen Maßstäben entsprechen: die Entwicklung von einigen neuen Arbeiter:innen-Organizer:innen, von langfristigen Beziehungen unter ihnen, von Praxiserfahrungen, deren Auswertung, der Aufbau öffentlich wahrnehmbarer Legitimität und mit all dem der Ausbau unserer Kapazitäten als militante Basisorganisation. Unterstützt werden kollektive Kämpfe also gerade auch dann, wenn sie nicht vor allem zum quantitativen Wachstum 'unserer revolutionären Organisation' beitragen. Ein:e neue:r Militante:r ist eben ein größerer Erfolg als hundert widerständige Neumitglieder, die in einem Jahr wieder ausgetreten sind. Das soll jedoch nicht heißen, dass nicht auch Kämpfe, die mit anderen Methoden als beispielsweise der direkten Aktion geführt werden, unterstützenswert wären. Die Frage sollte aber sein: Wie genau und wie weit sollten diese Kämpfe von einer, hinsichtlich Organisationsmacht und Legitimität aktivistisch genügend gewachsenen, 'Lokalföderation' in Zukunft unterstützt werden?

Den daraus hoffentlich resultierenden Werkzeug- und Klassencharakter brachte die FAU Freiburg – vom DGB von der 1.Mai Demonstration 2024 eingeladen – auf den Punkt: "[U]nser Ziel ist weder ein 'starker DGB', noch eine 'starke FAU', sondern eine starke Arbeiter:innenbewegung: Eine Organisation ist für uns kein Selbstzweck, sondern ein Werkzeug, um unsere Selbstorganisation als Arbeiter:innen zu stärken!"³⁰ Und warum sollten nicht auch Kolleg:innen an der Basis einer DGB-Gewerkschaft mit uns als ihren Kolleg:innen in autonomen 'Komitees' kämpfen wollen, wenn die zuständige Gewerkschaft sich nicht für ihre betrieblichen Belange einsetzt, wir aber schon? Zumal wenn wir uns als widerständige Kolleg:innen autonom formieren und dabei einige Grundsätze einhalten, was uns Unterstützung aus dem Topf für 'widerständige Komitees' der FAU sichert? Aber ja, die eigenhändig die deutsche Kultur der Passivität in den Betrieben kippen werden wir wohl auch nicht ...

entscheiden die Menschen selbst, ob sie als Gewerkschaft, in einer Partei oder als temporäre autonome Gruppe tätig werden wollen [...] Das ist schließlich der Sinn jeder Organisation: Kollektivität herzustellen, um die Gefährdung (des Körpers, der Gesellschaft, des Lebens und der Würde) in der Vereinzelung zu überwinden." (Bewernitz 2021)

³⁰<https://freiburg.fau.org/2024/04/05/dgb-und-fau-mitglieder-gegnerinnen-und-konkurentinnen/>

Umso autoritärer die Gesellschaft wird, umso repressiver die Arbeitsrechtssprechung, umso korporatistischer und rechter die bestehenden Gewerkschaften, umso weniger die etablierten Formen zu Erfolgen führen, weil die Gegner:innenseite den Sozialkompromiss bereits aufgekündigt hat, umso legitimer werden unsere alternativen gewerkschaftlichen Antworten werden – auch wenn sie jenen Kolleg:innen heute noch eher selten einleuchten mögen oder zuviel Ungemach bereiten. Es gereicht uns aber sicher nicht zum Nachteil, die marginale Entwicklung entsprechender Organisations- und Kampfformen sowie einer stützenden Infrastruktur schon heute in der betrieblichen Praxis anzupacken. Es wird uns zu Gute kommen, all das als widerständige bis militante Handlungsmöglichkeiten für eine düster werdende Zukunft der sogenannten 'industriellen Beziehungen' parat zu haben. 'Widerständige Komitees' geben so gerade auch zukünftig "Gewerkschaftslinken die Möglichkeit, in ihrem Sinne zu agieren und ihr beträchtliches Knowhow im Sinne einer Arbeitermilitanz einzusetzen, ohne deswegen mit ihrer Gewerkschaft brechen zu müssen."³¹ Sie bekommen mit unabhängigen Komitees

*"eher die Gelegenheit, in konkreten Kämpfen auf die (Gliederungen der) Industriegewerkschaften und den DGB einzuwirken. Das bewirkt nicht nur einen extrem wertvollen Erfahrungsaustausch im Allgemeinen, sondern auch einen für diese Perspektive nicht unwichtigen generationsübergreifenden Austausch."*³²

5 Die 'aktivistische Unterstützungsgruppe'

Die 'aktivistische Unterstützungsgruppe' ist ein Sammelbegriff für Kommissionen der 'Lokalföderation' selbst. Sie ist in diesen förderierenden Rahmen sozusagen als Verwaltungsgruppe eingelassen und stützt diesen. Die 'aktivistische Unterstützungsgruppe' deckt sich weitestgehend mit den heutigen selbstselektierenden Gruppen des Allgemeinen Syndikats. Herausgenommen werden aber, wie schon beschrieben, alle inhaltlichen Schnittstellen zwischen Syndikat und kollektiven Kämpfen, beispielsweise die Arbeitskampfversammlung. Diese werden ganz in eine militante Unterstruktur überführt und bleiben damit Militanten sowie mandatierten aktivistischen Berater:innen vorbehalten. Aktive in 'aktivistischen Unterstützungsgruppen' sind also nur Mitglieder der 'Lokalföderation', Militante hingegen sowohl in der 'Lokalföderation' als auch der 'militanten Dachorganisation'.

³¹ Bewernitz 2019: 20

³² ebd.

Unterstützende Aktivist:innen werden durch die organisatorische Umgestaltung darauf verpflichtet, Militante und Widerständige in ihren Kämpfen und politischen Vorhaben mit solchen Tätigkeiten lediglich zu unterstützen, welche den beiden anderen Aktivengruppierungen das klassenkämpferische Handeln erleichtern. Das Transformative Community Organizing gibt spannende Ausblicke, was sich mit einer solchen Formalisierung der Aktivist:innengruppierung als 'Unterstützungsgruppe' ganz grundlegend an der 'außerirdischen' Beziehungsweise ändern würde:

*"Emanzipatorische gesellschaftliche Veränderungen [können] nur durch Organisation von unten erreicht werden. Diese muss sich auf die Menschen konzentrieren, die an der 'Frontlinie des Neoliberalismus' stehen, da sie das ehrlichste Interesse an einer revolutionären Veränderung haben. Der organisatorische Fokus liegt demnach auf Menschen, die am stärksten unter den Verhältnissen leiden [...] Menschen der middle class, die trotz ihrer gesellschaftlichen Privilegien die Politik der jeweiligen Organisation gut finden, können sie als Freiwillige unterstützen. Sie haben aber keine Stimme bei richtungsweisenden Entscheidungen, [...] damit die eigene Basis sich nicht gegen die Interessen der weissen middle class durchsetzen muss [...] So werden bei causa justa:just cause zwei Drittel der Arbeitsstunden durch Unterstützer_innen geleistet."*³³

Ich finde nicht so sehr die Exklusivität der genannten Interessenorganisation und die Idee eines bestimmten revolutionären Subjekts denkwürdig, sondern ihren politischen Umgang mit 'außerirdischen' Unterstützer:innen. Ihre bisherige allgemein-politische Führungsfunktion wird beendet, beziehungsweise stark begrenzt. Zugleich sind Aktivist:innen in der 'Lokalföderation' auch häufiger tatsächlich ehemalige Militante, deren kollektive Kämpfe abgekühlt und die in die 'Unterstützungsgruppe' übergewechselt sind. Mehr im gewerkschaftlichen Sinne ausformuliert findet sich dieses Verhältnis von Aktivist:innen zu Widerständigen und Militanten bei der SAC in Schweden. Was dort für Hauptamtliche gefordert wird, wäre auch für die gänzlich unbezahlten Aktivist:innen syndikalistischer Organisationen in Mandatsbeschreibungen, Haltung und vor allem Organisationskultur angebracht. Zwar haben wir noch keinen Apparat mit eigenen Interessen, doch, wie gezeigt, wäre dieser auch nur der Endpunkt auf einem Kontinuum – von Feierabendaktivismus über 'Professionalismus' zu Bürokratisierung – dessen Problemhorizont die 'Gewerkschaft als Disziplinierungsmaschine' ist:

"Die SAC basiert auf unentgeltlicher Tätigkeit und Engagement. In begrenztem Umfang werden die Mitglieder in bezahlte Vertrauensstellungen gewählt, in Voll- oder Teilzeit. Ihre Hauptaufgabe

³³ Maruschke 2014: 61.

Siehe Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 26 zu einem noch weniger paternalistisch-aktivistischen Verhältnis zu den "marginalisierten und oft von Verträgen ausgeschlossenen Klassensegmenten." (ebd.)

besteht jedoch darin, die unbezahlte Tätigkeit und das Engagement zu fördern [...] *Bezahlte Personen haben nicht die Befugnis, die grundlegenden Entscheidungen innerhalb der SAC zu treffen. Sie setzen stattdessen Entscheidungen um, die von nicht bezahlten Mitgliedern getroffen werden. Die Entlohnung ist zeitlich begrenzt, danach kehren die Mitglieder zu ihrer normalen Lohnarbeit zurück. Die Rotation ist sowohl bei den unbezahlten als auch bei den bezahlten Vertrauenspositionen entscheidend.*"³⁴

In den Vollversammlungen der 'Lokalföderation' kommen alle FAU-Mitglieder, Aktivist:innen und Militante, zusammen. Doch solche, die ausschließlich als Aktivist:innen tätig sind, bekommen dort kein umfassendes Stimmrecht. Sie haben aber ein Rede- sowie Vorschlagsrecht, letzteres dann nur bezogen auf ihre Tätigkeitsbereiche, beispielsweise was die Verbesserung der Verwaltungsmandate betrifft. Welche:r 'Außerirdische:r' all das für "völlig daneben" und "gemein" und "exklusiv" und "gar nicht basisdemokratisch" hält – die Lösung liegt ja auf der Hand: Ich sollte eben selbst zu einem:einer Widerständigen in den mich umgebenden Machtstrukturen werden, eine selbstständige Gemeinsamkeit mit anderen Unterdrückten und Ausgebeuteten vor Feierabend anstoßen, das Organizingtreffen besuchen und mir weitere Unterstützung bei der 'Lokalföderation' holen. Komme ich so weit, dann habe ich mir das Recht erworben, auch politisch in der 'Lokalföderation' mitzugestalten. Bei regelmäßig 20 Leuten auf unserer heutigen Arbeitskampfversammlung scheint sich ja schon genügend 'Wille' in diese Richtung angesammelt zu haben, nicht wahr?

Beratende und unterstützende Zuarbeit durch Aktivist:innen ist auf verschiedenen Ebenen denkbar, wenn diese von den Militanten oder Widerständigen angefragt wird. Sie ist jedenfalls unabdingbar für einen erfolgreichen Aufbau syndikalistischer Arbeiter:innen-Unionen hier und heute. Denn es ist klar, dass nur bestimmt positionierte Lohnabhängige dafür genügend Ressourcen haben. Vor allem studentische Aktivist:innen verfügen eben über eines, das den meisten anderen Menschen der Arbeiter:innenklasse fehlt: frei verfügbare Zeit. Auch Erwerbslose, Rentner:innen und Teilzeitbeschäftigte haben vergleichsweise mehr freie Zeit zur Verfügung als festangestellte Kolleg:innen, Militante, Sorgearbeitende und in persönlich-politische Kämpfe verwickelte Genoss:innen. Außerdem wollen nur ganz bestimmte Leute der Arbeiter:innenklasse ihre

³⁴ Hästbacka 2021: 12, meine Hervorhebung.

Vergleiche auch das historische Beispiel aus den USA, dessen Regeln für bezahlte Funktionär:innen auch für Ehrenamtliche gelten sollten: "Die Befugnisse der I.W.W.-Sekretär:innen sind sehr begrenzt. Sie können weder zu Streiks aufrufen, noch können sie diese verhindern. Folglich ist ihnen ein Verrat und Ausverkauf der Interessen der Arbeiter:innen nicht möglich. Wenn sie bezahlt werden, haben sie kein Stimmrecht in Mitgliederversammlungen, und kein:e Sekretär:in, ob bezahlt oder nicht, hat eine Stimme in der Industriegewerkschaft oder auf allgemeinen Kongressen. Dies steht in deutlichem Gegensatz zu der Praxis der meisten anderen Gewerkschaften. Die Arbeit der I.W.W.-Sekretär:innen wird ihnen von den verschiedenen Kongressen oder anderen beratenden Gremien der Mitglieder vorgegeben. Sollte ein unvorhergesehener Umstand eintreten, der eine abrupte Änderung des Plans oder der Politik erforderlich macht, muss darüber ein Referendum durchgeführt werden. Sie können jederzeit durch ein Referendum abberufen werden." (Thompson 1938)

'politischen' und alltäglichen Bedürfnisse auf eine solche Weise befriedigen, dass dabei so etwas wie ein Syndikat der linksradikalen FAU herauskommt.

Zusammen mit einem bestimmten Wissen um Selbstorganisation und Organisationsentwicklung bildet deren Zeit eine wertvolle Ressource. Man darf uns 'Außerirdischen' all das nur nicht unkontrolliert und uneingeschränkt überlassen, sondern muss zusehen, dass die Macht bei der Basis bleibt oder überhaupt erst mal zu ihr kommt. Mit weniger Rechten und klaren Pflichten können Aktivist:innen ihre Ressourcen den Militanten und Widerständigen zur Verfügung stellen, ohne damit zugleich die Möglichkeit zu erhalten, deren Strukturen zu managen und die Aktiven zu kontrollieren. Beispielsweise PMFler:innen würden auf diese Weise daran arbeiten, nicht nur eine im Sinne der direkten Demokratie formale, sondern auch eine substantiellere Gleichheit unter FAU-Mitgliedern herzustellen – wenn auch nur ansatzweise. Und Gleichheit ist, wie die kommunistische Transformationstheoretikerin Bini Adamczack aufzeigt, eine Voraussetzung für nicht-paternalistische Solidarität und damit für sozialrevolutionär wünschenswerte Beziehungsweisen.

Ein weiterer Auftrag der Aktivist:innen ist, analytische Tätigkeiten zu unterstützen oder als Dienstleistungen für Widerständige und Militante in Angriff zu nehmen.³⁵ Denn erfahrungsgemäß ist es gerade die Aufarbeitung der Kämpfe und der Organisierung, welche als erstes hinten runter fällt. So kam beispielsweise die abschließende Auswertung der Lieferland-Kampagne erst in diesem Jahr, Jahre nach deren Ende, zu Stande. Das ist auch der zentrale Punkt, welchen unsere IWW-Genoss:innen in ihrer Anpassung des Organizingprogramms der IWW aus den USA auf hiesige Verhältnisse bemängeln. Es fehle "an Erfahrungskultur und bislang komme die Auswertung bisheriger Kampagnen und die kontinuierliche (Neu-)Bewertung der [Organizing-]Trainings zu kurz."³⁶ Wie genau solche unterstützenden Dienstleistungen von Aktivist:innen dann aussehen sollen, ist eine ganz eigene Diskussion wert.

Dabei ginge es aber, im Gegensatz beispielsweise zur bisherigen Strategiebildung unseres Syndikats, darum, die eigenen "kritischen Instrumente zu sozialisieren"³⁷. Das heißt, Aktivist:innen ermöglichen es den Perspektiven und Bedürfnissen der neuen und alten Militanten, sich in der Analyse und folglich Strategiebildung auszudrücken. Es ginge zugleich darum, endlich die wenigen Wissensträger:innen durch ein institutionelles Gedächtnis in Form von klaren Schulungsprogrammen der 'Lokalföderation' wirklich ersetzbar zu machen. Doch auch für die

³⁵ Siehe das historische Beispiel des Sozialistischen Büros zu solchen Überlegungen.

³⁶ Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 212.

Für Beispiele erfolgreicher Betriebskampagnen der IWW im detuschsprachigen Raum und deren Verhältnis zu Öffentlichkeit ebd.: 211.

³⁷ Vergleiche: Buier 2014.

Siehe auch den Vorschlag der *action research* in Greenwood, Levyn 1998.

Durchführung solcher Schulungen bräuchte es weiterhin Aktivist:innen mit und vor allem auf Zeit. Hier könnten nicht zuletzt auch Leute mithelfen, die gar keine Mitglieder der 'Lokalföderation' der FAU sind. Von ihnen könnte

*"vermittelnde Arbeit wie Zeitungsarbeit, Bildungsarbeit, Strategiediskussion oder militante Untersuchung des alltäglichen Klassenbewusstseins geleistet werden; dies aber explizit und bewusst als vermittelnde Instanz, die nicht unmittelbar auch Theorie und Praxis sein will. Dies zum Beispiel als bewusster Dienstleister gegenüber den [...] Kämpfen der prekären Klassen (Zeitungsarbeit, Bildungsarbeit, Pragmatik von Kämpfen usw.)."*³⁸

6 Eine marginale Arbeiter:innen-Union und ihr zukünftiges Organizingprogramm

Das methodische Kernstück dieser organisatorischen Neuordnung entlang der Dreiteilung Widerständige, Aktivist:innen und Militante ist aber ein eigenes betriebliches Organizingprogramm der FAU. Es braucht eine "gezieltere Anleitung auch bei weniger militanten Aktionen [...], um die eigenen Mitglieder zu Direkten Aktionen zu motivieren."³⁹ Damit würde die FAU auch eine der zentralen Schwächen ihrer Vorgängerinnenorganisation angehen: Zwar versuchten

*"die Syndikalist:innen [...] arbeitsplatznahe Vertretungen in den Belegschaften zu etablieren und Strukturen unterhalb der Betriebsratsebene aufzubauen", doch "je mehr die Gewerkschaftsbasis betroffen war, umso weniger an Richtlinien [wurde] durch die Organisation vorgegeben oder konzeptionell erarbeitet [...] Gleichzeitig vernachlässigten die Syndikalist:innen – ebenfalls typisch für die FAUD-Struktur – den Erfahrungsaustausch."*⁴⁰ "[N]icht nur das Konzept [der Direkten Aktion] selbst blieb [bei der FAUD] oberflächlich. Auch konkrete Hilfestellungen zur Umsetzung der propagierten Kampfmittel waren von der FAUD nicht entwickelt oder zumindest nicht allgemein zugänglich gemacht worden [...] Möglicherweise wurde die Direkte Aktion deshalb nur selten angewandt."⁴¹

³⁸ Kapfinger 2020

³⁹ Ehms 2023: 157

⁴⁰ ebd.: 106f.

⁴¹ ebd.: 147

Siehe auch ebd.: 156f., 317.

Ähnlich sieht es auch heute in der FAU aus. Entsprechend stecken der Aufbau eines Organizer:innenpools, Wissensweitergabe und Ausbildung neuer Trainer:innen zumindest in unserem Syndikat noch in den Kinderschuhen. Wie zu Zeiten der FAUD fehlen "ausführliche Berichterstattungen und Auswertungen, sodass keine konkreten Handlungsempfehlungen an die Kolleg:innen weitergegeben werden"⁴² können. Es fehlt ein eigenes Organizinghandbuch und damit ein einfach weiterzugebender Plan der Betriebsorganisierung im Sinne syndikalistischer Widerständigkeit. Ein Handbuch, Plan und 'Organizingtreffen', welche vermittelt mit den Lebens- und Arbeitsrealitäten von uns bestehenden Mitgliedern erarbeitet wurden. Ein Programm, welches pragmatisch versucht, syndikalistische Prinzipien den uns hier und heute umgebenden Verhältnissen für kleinere und größere Verbesserungen und direkten Machtaufbau im Betrieb, diesseits des Tarifvertrags, dienstbar zu machen. Und das eben ohne jene Prinzipien über Bord zu werfen. Dafür schlage ich vor, das Organizingprogramm der IWW – '101: Baue das Komitee auf' – als Grundlage zu nehmen:

*"Die IWW hat ein ziemlich einzigartiges Schulungsprogramm für Organizer*innen unter den Gewerkschaften. Es umfasst zwei intensive, zweitägige Workshops, die allen Mitgliedern oder Arbeiter*innen offenstehen und in denen die Fähigkeiten vermittelt werden, die sie brauchen, um ihren Arbeitsplatz zu organisieren [...] Der Lehrplan richtet sich nicht an hauptamtliche Organizer*innen, sondern an Arbeiter*innen, die lernen sollen, wie sie ihren Betrieb selbst organisieren können, ohne bezahltes Gewerkschaftspersonal als Vermittler*innen. Das ultimative Ziel des IWW-Ansatzes ist es, ein horizontales, von einer Mehrheit getragenes Projekt von Arbeiter*innen aufzubauen, das von einem repräsentativen Betriebskomitee aus ihren eigenen Reihen angeführt wird. Dieses Komitee sollte in der Lage sein, direkte Aktionen am Arbeitsplatz zu organisieren, um Probleme anzugehen und neue Erfolge zu sichern. Dieser Ansatz ist eine Alternative zum [Betriebsratssystem] und den üblichen Verhandlungs-, Beschwerde- und Schlichtungsprozessen, die außerhalb des Betriebes stattfinden und sich auf Anwält*innen oder andere Professionelle stützen [...] Das aktuelle Schulungsprogramm der IWW entspricht der politischen Ablehnung des Klassenkompromisses und der ablehnenden Haltung der Gewerkschaft gegenüber dem Arbeitsrecht. Es wurde jedoch nicht ideologisch oder 'a priori' aufgebaut; stattdessen verdichtete es schrittweise etwa 25 Jahre Erfahrung aus tatsächlichen Kampagnen."*⁴³

Ein solches Organizing-Schulungsprogramm ist damit eben nicht einfach nur ein Methodenkoffer, wie man ihn mittlerweile an jeder linksgewerkschaftlichen Ecke bekommt – und mit welchem man sich, wie im Falle von McAleve und den Strukturtests, gleich noch unbesehen ein

⁴²ebd.: 317.

Es gibt zwar in der FAU allgemeine Leitfäden zum Arbeitskampf, wirklich erfahrungsbasierte Ratschläge findet man aber nicht systematisiert.

⁴³ Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 184, 201

sozialdemokratisches Verständnis des Politischen von Interessenorganisationen einkauft.⁴⁴ In einem eigenen, syndikalistischen Programm drückt sich, wie hier bei der IWW, 1. die politische Philosophie der Organisation in praktisch nachvollziehbaren Methoden des Kämpfens und Organisierens aus. 2. werden in ihm syndikalistische Erfolgsmaßstäbe für die eigene betriebliche Organisation vermittelt und wie diese realistisch zu erreichen wären. 3. erläutert ein solches Programm aber auch, was unter herrschenden Verhältnissen des sozialdemokratischen Klassenkompromisses und der Kultur der Passivität mit solchen Organisations- und Kampfformen nicht zu erreichen ist. 4. würde es damit eine praktische Kritik an diesen Verhältnissen und ihren Einbindungsformen vermitteln. 5. erlaubt ein solches Programm, uns allen für das Handeln als Arbeiter:innen-Organizer:innen im eigenen Alltag Vertrauen einzuflößen: ein gut strukturiertes Programm ist ein Plan, dem wir auch ohne Syndikatsexpert:innen folgen und auf dessen Grundlage wir Organizing kollektiv üben können. Wir wissen was wir warum zu tun haben und wo unsere Beschränkungen sind.⁴⁵ Auf dieser Grundlage wird es auch einfacher, neue Ausbilder:innen selbst, als Spezialist:innen auf Zeit, auszubilden.

Ein eigenes Organizingprogramm würde 6. der gesamten FAU einen Kristallisationspunkt für gemachte betriebliche Erfahrungen bereitstellen. In der FAU-Sommerschule werden zwar jährlich Erfahrungen und Wissen vermittelt, doch ein verbindliches kollektives Reflektieren und fokussiertes Aufarbeiten vergangener Kämpfe passiert nicht. Es würde 7. syndikalistische Bewertungs- und Erfolgskriterien verankern, welche es nahelegen, in gemachten Kampferfahrungen auch die für unseren Weg relevanten Erkenntnisse aufzuspüren und methodisch zu verstetigen. Ohne syndikalistische Brille sehen wir eben auch, wie bisher, keine syndikalistischen Erfolge. Ein gemeinsames Organizingprogramm würde es uns zudem 8. nahelegen, dieses durch *best practices* anzupassen und so auch in der alltäglichen Problemlösung effektiver zu werden. So würden 9. unproduktive, da oft genug abstrakte Grundsatzdebatten in der FAU durch konstruktive Aushandlungen um syndikalistische Organisations- und Kampfformen im Abgleich mit Handlungsmacht und der (Re-)formulierung von freiheitlich sozialistischen Prinzipien ersetzt werden.

Grundlegend geht es in der IWW-Vorlage darum, in passenden Betrieben mit syndikalistischen Organisations- und Kampfformen Mehrheiten unter den Kolleg:innen und eine inoffizielle Anerkennung gegenüber den Unternehmer:innen zu erringen. Das ist das Modell der sogenannten "Solidaritätsgewerkschaft". Es bedeutet, in konkreten Betrieben und Auseinandersetzungen punktuell 'massenhaften' Einfluss im Sinne der IWW auszuüben, ohne eine überbetriebliche Mitglieder-Massenorganisation werden zu müssen. Dieser Einfluss soll sich für die IWW

⁴⁴ Siehe <https://organizing.work/2019/12/no-shortcuts-but-to-where/>

⁴⁵ Siehe Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 124

bestmöglich auch über den Betrieb hinaus erstrecken und die Konsument:innen, Nachbarschaften etc. miteinbeziehen. Damit einher geht die bereits begründete Abwendung von einer machtpolitischen Verankerungsstrategie durch externe Profis:

*"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 den Betrieb ständig 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."*⁴⁶

Als Ausgangsmaterial für ein syndikalistisches Programm der FAU kann also das Organizing-Training der IWW genommen werden, doch muss es an den bundesdeutschen Kontext und die Arbeitsrealitäten von uns bestehenden FAU-Mitgliedern angepasst werden. Denn es dürfte schnell klar werden, dass wir den Fokus auf 1. die 'Solidaritätsgewerkschaft' – als eigenmächtige Betriebsgruppe, die Mehrheiten organisiert – in den hiesigen Kontext der industriellen Beziehungen nicht schlicht übernehmen können. Wir müssen ihn modifizieren sowie grundlegend um inhaltlich andere Aspekte erweitern: 2. brauchen wir ein kurzfristig angelegtes Notfall-Organizing in 'heißen Betrieben', aus welchen sich Kolleg:innen am häufigsten bei der FAU zu melden scheinen. Diese Kolleg:innengruppen würden wohl auch unter die Einordnung als 'widerständige Komitees' fallen. Für eine solche Modifikation des IWW-Organizingprogramms kommen spannende Impulse auch aus den USA: von Labornotes und den Democratic Socialists of America. Es lohnt sich, dort unter den Stichworten *emergency workplace organizing* und *pre-majority unionism* für Inspirationen hineinzuschauen.

3. brauchen wir ein "quergewerkschaftliches"⁴⁷ Organizing in vom DGB organisierten Betrieben, mit strategischem Fokus auf Doppelmitgliedschaften⁴⁸ und Kooperation mit dessen Basis unter dem Radar.⁴⁹ Entsprechende Kampferfahrungen gibt es in der FAU zwar mittlerweile genug. Mit ihnen könnten diese weiteren spezifischen Aspekte und ihre programmatischen Unterschiede zur

⁴⁶ Mitglieder der IWW 2015: 46

⁴⁷Kuhn 2021

⁴⁸ Siehe Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 210 zur Frage des strategischen Umgangs der IWW mit Doppelmitgliedschaften.

⁴⁹ Vergleiche: "In der Masse, vor allem in Großbetrieben, kommt man kaum um die Gewerkschaften des DGB herum – das ist auch den meisten Mitgliedern von FAU und IWW bewusst, die, wenn sie in solchen Betrieben arbeiten, oft *double-carded* sind, also Mitglied in zwei Gewerkschaften." (Bewernitz 2019: 15)"

eigenmächtigen FAU-Betriebsgruppe/'Solidaritätsgewerkschaft' konkretisiert werden. Nur kristallisieren sie sich bisher kaum heraus, womit Erfahrungswerte wieder verlorengehen und wir nicht darauf aufbauen können. Als Konsequenz aus meiner bisherigen Kritik an den 'Außerirdischen' und ihrer Beziehungsweise zu 'den Anderen' ist diese Modifikation grundlegend. Es resoniert am ehesten mit den Arbeitsrealitäten der aktuell dominanten PMFler:innen unseres Syndikats. Wo wir FAU-Mitglieder also in bereits vom DGB organisierten Betrieben arbeiten, sollten wir versuchen, im Sinne der Quergewerkschaftlichkeit gewissen Einfluss unter allen Kolleg:innen und so auch auf die Basis der DGB-Gewerkschaften zu erlangen: "IWW-Mitglieder erobern keine Posten in anderen Organisationen, sondern versuchen kämpferische Kolleg:innen miteinander quer zu ihrer Organisationszugehörigkeit zu vernetzen."⁵⁰

Gibt es mehr als ein militantes FAU-Mitglied in einem solchen Betrieb, könnten diese gemeinsam anstatt der Initiative einer FAU-BG zukünftig eine 'FAU-Betriebszelle' gründen, vor allem im Bereich der Flächentarifverträge, wie ein FAU-Genosse aus Freiburg anmerkt. Diese 'Zelle' tauscht sich mit den militanten Unterstrukturen der FAU am Ort aus, bestenfalls innerhalb einer Branchenvernetzung. Letztere könnte auch, wie historisch die Kistenmacher:innen der FAUD in Berlin, eine eigene Branchenkommission bereitstellen, welche beim Navigieren geltender Tarifverträge etc. in quergewerkschaftlichem Organizing hilft.⁵¹ 'Betriebszellen' könnten zudem versuchen, betriebliche, nicht-tarifliche Themen mit syndikalistischen Organisations- und Kampfformen mit allen willigen Kolleg:innen anzugehen und durch den Aufbau umfassend solidarischer Beziehungen auch eine entsprechende Kultur vorzubereiten. Gerade dann, wenn es geltende Tarifverträge und eine organisierende DGB-Gewerkschaft im Betrieb gibt. Noch wichtiger dürfte hier aber ein syndikalistischer Umgang mit dem Thema 'Betriebsrat' und seinen schädlichen Effekten sein. Denn erfahrungsgemäß ist das das erste, was uns und Kolleg:innen bei kollektiver Interessenorganisation in den Sinn kommt. Ich will hier allerdings überhaupt nicht anfangen so zu tun, als hätte ich zu solchem quergewerkschaftlichen Organizing besonders ausgereifte Vorstellungen.⁵²

Bleibt aber noch, zu oben 1. die 'Solidaritätsgewerkschaft', Folgendes anzufügen: Die FAU könnte durchaus, trotz aller bisher skizzierten Schwierigkeiten, mit einem entsprechenden

Organizingprogramm und passenden Infrastrukturen, betriebliche Mehrheiten aufstellen. Und zwar

⁵⁰ Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 210

⁵¹ Vergleiche Ehms 2023

⁵² Das kann ich auch ein wenig damit entschuldigen, dass es unter uns Syndikalist:innen im hiesigen Kontext, auch in der IWW, keine strukturierte Debatte und kaum programmatische Aufarbeitung von durchaus vorhandenen Erfahrungen der Quergewerkschaftlichkeit zu geben scheint. Entsprechende Genoss:innen, die ich dafür immer wieder angefragt habe, schafften es leider nicht, hierzu beizutragen. Andeutungen finden sich in der FAU beispielsweise in Richtung eines gewerkschaftsübergreifenden Streikkomitees (siehe Oostinga 2015: 9) oder in einzelnen Veranstaltungen auf der jährlichen Sommerschule.

könnte sie genauer mit ihren prinzipienbasierten Organisations- und Kampfformen gerade in prekären Sektoren mit viel Durchlauf syndikalistisch nachhaltigere Erfolge als bisher feiern. Das heißt, die FAU könnte hier durchaus das Maß an Wirk- und Handlungsmacht entfalten, welches zumindest unser Syndikat heute mit eigenmächtigen FAU-Betriebsgruppen und einer zunehmenden Übernahme sozialdemokratischer Widerständigkeit anstrebt. Doch dazu braucht es ein völlig anderes Verständnis der 'Verankerung in Betrieben'. Wir müssen uns mit Torsten Bewernitz und in einer Gegenbewegung zum 'außerirdischen' Fokus externer, immer 'professionellerer' Betriebserschließungen fragen:

"Gibt es aktuelle Kämpfe, an denen wir organisatorisch anknüpfen können und zwar so, dass wir die Kämpfe damit nicht abwürgen? Es gibt zahlreiche Aspekte, unter denen die schon bestehende syndikalistische Organisationsform ganz explizit attraktiver ist als die in den etablierten Gewerkschaften: alles was als 'prekär' beschrieben wird, was stark mit Migration verbunden ist, was zeitlich sehr flexibel ist. Zu dem Schluss kommen ja auch wissenschaftliche Studien immer wieder und manchmal wird das auch in den Gewerkschaften des DGB anerkannt. Der Fall 'Gorillas'⁵³ ist dafür nach wie vor exemplarisch. Alle, die das untersucht haben, sagen ja letztlich: das ist eine eher syndikalistische Aktionsform, die etablierten Gewerkschaften haben keine passenden Antworten. Aber die Gorillas Riders haben ja nicht gesagt: 'Hey, wir organisieren uns mal syndikalistisch', sondern sie haben gesagt: 'Wir organisieren uns so, wie es für uns gut ist.'"⁵⁴

Es gibt also durchaus auch hier und heute Betriebe, in denen eine Mehrheit der Belegschaften für Organisations- und Kampfformen, die man 'syndikalistisch' nennen könnte, tendenziell offen ist – einfach weil sie tatsächlich die besten Lösungsmöglichkeiten darstellen und weil die Kolleg:innen schnelle Verbesserungen suchen. Das dürften aber eben gerade nicht jene Betriebe sein, in welchen die 'Außerirdischen' nach der 'richtigen Basis' zu suchen begonnen haben oder in denen sie selbst langfristig arbeiten.⁵⁵ Unter prekärer aufgestellten Belegschaften, wo sich auch die PMFler:innen (meist noch zeitweise) in ihren Leben wiederfinden, kann die FAU also durchaus versuchen, längerfristige betriebliche Mehrheiten zu organisieren. Und das trotz mehrheitlich hoher Fluktuation – etwas, das bisher mit unserem Syndikat noch nicht gelungen ist und vielleicht durch einen Fokus auf falsche Ziele gar nicht versucht wurde. Das möchte ich nochmal mit einem Blick über den Teich

53 Siehe beispielsweise: <https://www.fau.org/artikel/was-geht-ab-bei-gorillas>

54 Bewernitz in: Bewernitz, Kuhn 2024

55 Vergleiche auch historisch: "[D]er Syndikalismus [hatte] bei zwei Gruppen von Arbeitern einen verhältnismäßig großen Einfluss. Erstens waren es Projektarbeiter wie Tagelöhner in der Landwirtschaft, Hafenarbeiter, Wanderarbeiter und Bauarbeiter, die häufig den Arbeitsplatz wechselten (und auch berufsübergreifend migrierten). Sie waren nicht langfristig an einen einzigen Chef gebunden und mussten unter strengen zeitlichen Zwängen handeln. Diese Arbeitsbedingungen begünstigten natürlich Methoden der 'direkten Aktion'. Zweitens waren das Arbeiter, deren Arbeitsbedingungen infolge der zweiten industriellen Revolution umstrukturiert wurden (wie Bergleute, Eisenbahner und Fabrikarbeiter)." (Van der Linden: 1998)

auf unsere Schwestergewerkschaft IWW veranschaulichen. Diese ist in den USA ebenso wie die FAU in der BRD gezwungen, als marginale Kampforganisation zu agieren. Doch auch sie will, trotz ungünstiger gesellschaftlicher Rahmenbedingungen, das *committee* sowohl taktisch als schlagkräftige Kampforganisation als auch Keimform der zukünftigen Selbstverwaltung der Betriebe nicht aufgeben:

*"Die IWW betonten [in der langjährigen Organisierungskampagne bei Starbucks] die ständige Mentor:innenschaft und endlosen Ketten von Organizer:innen, die sich ersetzbar machen. Sie verließen sich auf einige wenige engagierte Organizer:innen, die an ihrem Arbeitsplatz blieben. Es gelang ihnen, Wurzeln zu schlagen, die tief genug waren, um die Kampagne [10 Jahre] am Laufen zu halten und Generationen von Erfahrung aufzubauen."*⁵⁶

Es ist also möglich, das folgende ungute Entweder-Oder in passenden Betrieben zu überschreiten: "Sorgen wir doch lieber dafür, dass [...] Verhandlungen kritisch begleitet werden, anstatt dass wir sie selber führen müssen oder, als Alternative zu Tarifverhandlungen, gar keine Verbesserungen erreichen."⁵⁷ Wie die erwähnte Starbucks-Kampagne in den USA zeigte, lassen sich durchaus auf syndikalistischem Weg Verbesserungen ohne die Mainstream-Gewerkschaften erreichen – sogar entlang einer ganzen Firmenkette in mehreren Städten auf lange Dauer.⁵⁸ Eine weitere Kampagne der IWW in den USA ist hier inspirierend: Ellen's Stardust Diner in New York City, wo die IWW-Solidaritätsgewerkschaft unter dem Namen Stardust Family United bekannt ist. Die Kampagne begann Anfang 2016 unter dem Radar und wurde im August desselben Jahres öffentlich. Sie ist nach wie vor sehr aktiv und gehört heute zu den größten Kampagnen der IWW. Sie hat nie eine Zertifizierungswahl als Gewerkschaft beantragt, sondern zieht es vor, Probleme am Arbeitsplatz durch direkte Aktionen anzugehen⁵⁹:

"'Stardust Family United' ist wahrscheinlich eine der interessantesten und einzigartigsten Gewerkschaftskampagnen in Nordamerika in den letzten dreißig Jahren. Sie fungieren praktisch als Verhandlungsführer gegenüber einem Unternehmen mit etwa hundert Mitarbeiter:innen. Sie haben

⁵⁶ Driedger 2021, meine Hervorhebung

⁵⁷ Bewernitz 2019: 30

⁵⁸ Die IWW in den USA visieren zukünftig eine "industrial strategy" an, welche "groß angelegte industrieweite Aktionen" zum Gegenstand hat, um "Löhne und Bedingungen in bestimmten Regionen oder selbst ganzen Ländern" zu verbessern: "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. 3. Langfristig: Aktionen an mehreren Arbeitsplätzen zu starten, die darauf angelegt sind, Erfolge abzusichern und Bedingungen in der ganzen Industrie zu standardisieren." (Mitglieder der IWW 2015: 20f.) Das sind interessante Überlegungen – für den DGB wird es jedoch ein Leichtes sein, die FAU bei solchen Versuchen mit Tarifverträgen etc. auszuhebeln.

⁵⁹ Vergleiche das Interview mit den Aktiven: <https://organizing.work/2018/09/the-stardust-campaign-in-nyc/>

*keine Zertifizierung beantragt und nie einen Tarifvertrag unterzeichnet. Die Organisation erhebt [eigene] Beiträge [...] und verfügt über eine Mehrheit im Betrieb sowie einen funktionierenden 'industrial union branch'. Dies ist ein Arbeitsplatz im 21. Jahrhundert mit Arbeitsbeziehungen, die eher denen der 1920er Jahre ähneln. Die Arbeiter:innen (hauptsächlich singende Kellner:innen) arbeiten in einem Restaurant am Times Square in New York und sind oft im Showbusiness tätig, wenn sie nicht im Restaurant arbeiten. Probleme werden im Gespräch mit der Geschäftsleitung geklärt, und wenn dies nicht zum Erfolg führt, wird zu direkten Maßnahmen gegriffen. Gewinnen sie jedes Mal? Natürlich nicht: Es handelt sich um einen Machtkampf. Aber sie haben zahlreiche Verbesserungen an ihrem Arbeitsplatz erreicht, ohne den langwierigen bürokratischen Prozess eines Beschwerdeverfahrens. Die IWW ist in diesem Betrieb seit sechseinhalb Jahren für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen zuständig."*⁶⁰

Das IWW-Organizingprogramm der 'Solidaritätsgewerkschaft' lässt sich für ähnliche Betriebe trotzdem nicht eins zu eins auf den hiesigen Kontext der industriellen Beziehungen und des Arbeitsrechts übertragen. Der obige Vorschlag 'widerständiger Komitees' bedeutet deshalb, nun ganz im Sinne von Torsten Bewernitz, einen Schritt zurückzutreten und das betriebliche Feld seitens der FAU ein Stück weit offener zu lassen.⁶¹ Verankert werden soll hier nicht mehr das 'Raumschiff' der FAU (oder der IWW), sondern syndikalistische Methodik, der politische Dialog der FAU-Militanten mit widerständigen Kolleg:innen und ein militantes Beziehungsnetz. Ein solches offeneres Vorgehen erfüllt unsere gewerkschaftspolitische Rolle, lodernde Beispiele eines anderen Weges betrieblicher Organisation hervorzubringen – gerade für die kommenden Zeiten, in denen Sozialpartnerschaft für immer weniger Lohnabhängige funktionieren wird. Indirekt treten wir hier dann auch in Konkurrenz zum DGB, indem wir Bereiche organisieren, die von diesem bisher vernachlässigt wurden. Somit setzen wir diesen bestenfalls unter Zugzwang, was gerade im Liefersektor in den letzten Jahren scheinbar zu beobachten war.

In einem solchen Organisationsprozess, in welchem das 'Komitee' betriebliche Missstände angeht, welche mit direkten Aktionen lösbar sind, können dann "die beiden Organisationen" von FAU und 'Komitee' "zusammenarbeiten und sich gegenseitig helfen".⁶² Währenddessen können eventuell "ein gemeinsames Konzept für die Art und Weise des gewerkschaftlichen Kampfes, die interne Organisation und eine gemeinsame gewerkschaftliche und politische Vision" entwickelt und vorgeschlagen werden.⁶³ Um sich dann letztlich "in einer effektiven gemeinsamen Struktur

⁶⁰ <https://organizing.work/2022/08/contracts-and-the-present-day-iww>

Siehe die Erfolge der 'Family': <https://organizing.work/wp-content/uploads/2022/08/Stardust-Family-United-list-of-wins.pdf>

⁶¹ Die für mich relevante Organisationsvorlage kommt selbstverständlich auch aus der IWW. Vergleiche dazu Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 207f.

⁶² Vergleiche Konflikt 2021

⁶³ ebd.

zusammenzufinden"⁶⁴ – oder auch nicht. So könnten sich kollektive Kämpfe von Widerständigen und Strukturen der FAU leichter und langsamer annähern. Genau das hat im Lieferland funktioniert. In anderen Fällen ist in unserer Stadt eine Annäherung aber immer wieder gescheitert. Widerständige – zumeist aus 'heißen Betrieben' wie Gorillas und ähnlichen – wandten sich zwar rat- und tatsuchend an uns 'Außerirdische', doch wir 'sprachen nicht dieselbe Sprache'. Die Widerständigen hatten weder Zeit noch Interesse, erst die Betriebsgruppenrichtlinie und einen langen Gründungsprozess durchzuarbeiten. Die Kernaktiven des Syndikats hielten deren eigenständige Bemühungen hingegen genau deswegen für "unprofessionell", aussichtslos und für dem 'Raumschiff' zu wenig quantitative Erfolge versprechend.

Wagen wir noch einen Blick voraus, wenn es um dieses zum 'widerständigen Komitee' modifizierte erste Organizingszenario, 'die 'Solidaritätsgewerkschaft' geht. Wollen wütende Kolleg:innen nicht nur schnelle oder langfristig rein betriebliche Verbesserungen erreichen, sondern eine langfristige Organisierung im Betrieb mit höher gesteckten, vielleicht sogar per se tariflich regelbaren Zielen, macht für sie der Anschluss an eine tariffähige Gewerkschaft Sinn. Alleine schon, um effektive Kündigungsschutzklagen einreichen und gewerkschaftliche Aktivität auch als solche rechtlich schützen zu können. Sinn macht es auch, um ordentlich zu Arbeitskampfmaßnahmen für tarifliche Ziele aufrufen zu können und Schadensersatzforderungen, die immens sein können, abzuwenden. Für den bundesdeutschen Kontext muss Organizing als 'Solidaritätsgewerkschaft' also zudem ab einem bestimmten Punkt einen Umgang mit institutionellen Machtressourcen, den entsprechenden Institutionen und damit dem Kriterium der Tariffähigkeit und daran hängender legaler Sanktion finden.⁶⁵ Das gilt selbst dann, wenn Kolleg:innen eines 'Komitees' wild streiken wollen. Gerade beim verbandsfreien Streik gilt es, neue Wege zu suchen, auszuprobieren und sich warm anzuziehen.⁶⁶

Ab einem bestimmten Punkt der andauernden Eskalation muss sich also ein loses 'Komitee', das bisher als autonome 'Betriebsgewerkschaft' unter dem Radar des Managements und der

⁶⁴ ebd.

⁶⁵ Vergleiche dazu grundlegend Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 205-207

⁶⁶ Zum wilden Streik und der tarifvertraglichen Friedenspflicht siehe: "Der Streik darf nicht gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht verstoßen. Diese ergibt sich aus geltenden Tarifverträgen und der vereinbarten Tarifvertrags-Laufzeit [...] Wird aber verbandsfrei gestreikt, haben es die Unternehmen schwer, jemanden zu finden, gegen den sie ihre Schadensersatzforderungen richten können. Das zeigt, dass der wilde Streik gerade dann das richtige Mittel sein kann, wenn es sich um Forderungen handelt, für die eine Friedenspflicht besteht [...] Wilder Streik (genau wie politischer Streik) ist nicht illegal! Er ist nur nicht vom deutschen Streikrecht geschützt, welches euch zur Zeit des Streiks von eurer arbeitsvertraglichen Primärpflicht entbinden würde – nämlich eure Arbeitskraft eurer Chefin zur Verfügung zu stellen. D.h. ihr könnt unangenehmerweise irgendwann gekündigt werden, wenn ihr 'einfach so' nicht zur Arbeit kommt. Aber ihr begeht keine Straftat! [...] Falls es in eurem Betrieb aktuell einen gültigen Tarifvertrag gibt, solltet ihr darauf achten, dass eure Forderungen keine Punkte wieder aufmachen, die in diesem Tarifvertrag schon geregelt sind — sonst verstoßt ihr gegen die sogenannte Friedenspflicht." (AG8M der FAU Berlin 2024: 8, 10, 20)

Öffentlichkeit flog und für betriebliche Verbesserungen kämpfte, entscheiden, ob es der 'FAU-Lokalföderation' beziehungsweise einer anderen gewerkschaftlichen Struktur beitrifft. Ein 'Komitee' könnte also auch zur voraussetzungsreicheren Form einer FAU-Betriebsgruppe und als solche zur Förderung unter dem Dach der militanten Struktur übergehen, wenn beispielsweise eine absolute Mehrheit der Kolleg:innen die entsprechende BG-Richtlinie gutheißt. Das macht organisationstheoretisch Sinn, denn in den FAU-BGn sind bisher nur eine verschwindend geringe Zahl tatsächlich von den Methoden der FAU und von deren Programm politisch überzeugter Widerständiger, sprich Militanter, aktiv.

7 FAU-Mitgliedschaft, politischer Dialog und Basisarbeit

Ein Beitritt des 'Komitees' als Betriebsgruppe zur FAU, und damit die FAU-Mitgliedschaft einzelner Kolleg:innen, sollte in Zukunft also auch ein politisches Urteil zur Grundlage haben. Das konnten sich die Kolleg:innen aber ganz praktisch bilden: in ihren bereits gemachten Erfahrungen mit syndikalistischen Organisations- und Kampfformen im 'Komitee', unterstützt durch einzelne Berater:innen der 'Lokalföderation'.⁶⁷ Anstatt Initiativen für eigenmächtige FAU-Betriebsgruppen anzustreben – was bis auf eine Ausnahme bisher ohnehin keines von uns FAU-Mitgliedern im Syndikat unserer Stadt tut – organisieren sich die FAU-Militanten also auf offener und breiter Basis mit ihren Kolleg:innen. Über 'FAU-Betriebszellen' beispielsweise oder in 'widerständigen Komitees', wenn die betriebliche Situation und der Einfluss der Militanten letzteres hergibt. Solche strukturbasierten Gruppen sind mitten im Handgemenge der sozialen Kämpfe aktiv. Ihre Aktiven versuchen, andere Betroffene zu aktivieren und damit auch einen politischen Dialog zu öffnen und neue Militante für die FAU zu gewinnen. Noch einmal theoretischer geschrieben, versuchen Anarchosyndikalist:innen so zwischen Alltagskämpfen und revolutionärer Gegenmacht zu vermitteln. Sie sehen dafür in

"Gewerkschaften [...] ein besonderes 'Zugangsvehikel' zur Realität [...] Weil sie an den konkreten Interessen von Menschen ansetzen, sind sie ideologisch nicht so voraussetzungsreich und damit über eine enge politische Affinität hinaus attraktiv. Und zugleich können sie Grundlage einer dauerhaften sozialen Mobilisierung sein, die nicht so verweht wie eine Politgruppe. Grundgedanke

⁶⁷ Deswegen ist mein Vorschlag hier keine 'Gesinnungskontrolle', wie ein Genosse in der Diskussion kritisch meinte. Im Gegenteil geht der Frage der politischen Übereinstimmung ein Erfahrungsprozess voraus, in welchem Widerständige die politischen Inhalte in ihrer praktischen Verwirklichung ausprobieren und bewerten können. Wenn diese so für sie Sinn machen, könnte es auch der Schritt hin zu inhaltlicher Überzeugung und damit zu einer FAU-Mitgliedschaft.

*des Syndikalismus war es schon immer [...] die alltägliche Rebellion, die in sozialen Konflikten aufscheint, in einer Weise zu institutionalisieren, mit der sie ausgeweitet statt eingehegt wird. Entscheidend sind demnach weniger die Kämpfe an sich, sondern die Beziehungsweisen, die in ihrem Kontext geformt werden."*⁶⁸

Damit gehen die Anarchosyndikalist:innen die Wette ein, dass es bereits hier und jetzt einer spezifischen bewussten und willentlichen Anstrengung gegen unter anderem kapitalistische und staatliche Verhältnisse bedarf. Offen bleibt die Frage, wie sich diese Anstrengung in Zeiten der Schwächen auch in tragfähige Bausteine gesellschaftlicher Gegenmacht und eine entsprechende, konstruktiv sozialistische Perspektive übersetzen ließe ... Klar bleibt jedoch, dass bereits strukturbasierte Gruppen und unterstützende Infrastrukturen Beziehungsweisen vorgestalten müssen, welche solchen emanzipatorischen Zwecken nicht entgegenstehen. Die Selbstorganisation und das Erlernen von Verantwortungsübernahme, das gemeinsame Kämpfen mit syndikalistischer Methodik und die Ablehnung der Korporatismus, die gegenseitige Hilfe und das Vertrauen in die eigene Stärke, umfassende Solidarität und emanzipatorische Bedürfnisbefriedigung sind der Kern dieser Beziehungsweisen.

Mit der in diesem Kapitel vorgeschlagenen Neuordnung kommt auch die Eigenlogik von Organisations- und Bewusstseinsformen der widerständigen Aktiven zu ihrem Recht, ohne sich in FAU-Strukturen oder eine FAU-Mitgliedschaft hineinpressen zu müssen: Derzeit ist es bei uns noch so, dass die BGn, als einzige Form strukturbasierter Gruppen, formal eng in das Syndikat eingebunden sind. Jede:r Widerständige:r in einer BG muss auch eine FAU-Mitgliedschaft haben. Unser Syndikat überwindet aber als 'Lokalföderation' tendenziell seinen Gesinnungscharakter der irregulären Gewerkschaft, die sich zunehmend machtpolitisch in den 'richtigen' Betrieben mit FAU-eigenen und eigenmächtigen Betriebsgruppen (erfolglos oder tendenziell sozialdemokratisch) zu verankern sucht.

Sind bereits FAU-Militante in 'Komitees' organisiert, haben diese vielleicht sogar initiiert, dann sollten sie durchaus unter den widerständigen Kolleg:innen um eine Mitgliedschaft in der FAU und somit eine Beteiligung in der 'militanten Dachorganisation' werben. Die Verantwortung für die Politisierung anderer Lohnabhängiger um die 'Lokalföderation' wird klar den FAU-Militanten innerhalb der 'Komitees' zugewiesen und hängt damit nicht mehr in der Luft. Der Übergang von

⁶⁸ Marcks 2018a.

Wobei es interessant ist, dass die direkte Aktion als Referenzpunkt und zugleich Nährboden dieser Beziehungsweisen bei Marcks überhaupt keine Rolle mehr spielt. Doch die Methodik der direkten Aktion ist der Schlüssel, um eine Kultur der Solidarität zu fördern und Fähigkeiten der Selbstorganisation unter uns als widerständig Aktive zu entwickeln. Interessant ist außerdem, dass Marcks die "universalistisch-feministische" Pointe von Bini Adamczaks Begriff der Beziehungsweise schlicht wieder überschreibt. Denn dieser "wertet den abgewerteten Pol innerhalb der binären Struktur auf und bestimmt ihn als maßgeblich für das gesamte Feld: eine klassische Dekonstruktion." (Vergleiche Adamczak 2017: 247) Womit der Begriff bei Marcks wieder nur noch 'Organisationsstrukturen' meint und er sich von menschlichen Beziehungen nur Negatives oder Instrumentelles vorzustellen weiß.

autonomer 'Komitee-' zu FAU-Mitgliedschaft steht dabei jeder:jedem Kolleg:in offen. Jedoch schlage ich für einen solchen Übergang in Richtung der militanten Gruppierung die Einführung eines 'Filters' vor. Der besteht konkret in der Fragestellung, ob Widerständige auch ein politisches Interesse daran haben, die Ziele der FAU voranzutreiben und entsprechend FAU-Mitglieder werden wollen.⁶⁹

Der politische Verständigungsprozess zwischen Militanten und Widerständigen beginnt selbstverständlich lange bevor die Frage nach der FAU-Mitgliedschaft gestellt wird. Der anarchistische Autor Mark Bray, Mitglied der Black Rose Federation aus den USA, bemerkt, dass sich eine Politisierung in anarchistischen Interessenorganisationen ungefähr in folgendem Dreischritt ergibt: Zuerst verhielten wir uns in kollektiven Kämpfen wie Anarchist:innen, währenddessen vertieften sich unsere Dialoge mit und Beziehungen zu konkreten Anarchist:innen, und schließlich kämen wir auch über Medien, Bücher, Vorträge und weitere Gespräche zu einem vertieften Verständnis des Anarchismus.⁷⁰ Ein Anarchosyndikalismus auf Höhe der Zeit macht also obige gestufte Mitgliedschaft notwendig, denn heute

*"[teilen] die Arbeiter:innen [...] nicht alle unsere Ziele, den Kapitalismus und den Staat zu stürzen. Aber wir verlangen von ihnen auch nicht, dass sie sich zuerst zu diesen Zielen bekennen, bevor sie sich mit uns organisieren. Wir fordern sie lediglich auf, in ihrem eigenen Interesse gemeinsam mit uns direkte Aktionen durchzuführen. Wenn in diesem Prozess der Anarcho-Syndikalismus für sie mehr Sinn ergibt, dann gewinnt die Gewerkschaft ein weiteres Mitglied. Es sollte klargestellt werden, dass es sich nicht um irgendeine Gewerkschaft handelt, die sich nur mit Brot-und-Butter-Themen beschäftigt, sondern um eine revolutionäre Gewerkschaft, die auch radikale gesellschaftliche Veränderungen anstrebt. Es geht also nicht darum, sich als Anarcho-Syndikalist:in zu identifizieren, sondern vielmehr darum, sich mit unseren Methoden und Zielen zu identifizieren, unabhängig davon, welches politische Etikett man bevorzugt (oder eben nicht bevorzugt). Es nützt uns nichts, wenn wir Arbeiter:innen anwerben, die unsere Ziele und Methoden nicht teilen. Und es nützt den Arbeiter:innen auch nichts, wenn sie einer Gewerkschaft beitreten, deren Ziele und Methoden sie nicht teilen."*⁷¹

Die 'Lokalföderation' könnte mit einer formalisierten organisatorischen Trennung zu den 'widerständigen Komitees' leichter bei einem wirklich syndikalistischen Organizingprogramm als relativ offenes Angebot an die Klasse bleiben. Noch aus einem grundlegenden, revolutionstheoretischen Grund vertritt auch die Solidarity Federation jene spezifische Handhabung

⁶⁹ Selbstverständlich könnten Widerständige in meinem bisherigen Vorschlag auch einfach über einen Onlineantrag FAU-Mitglieder unseres Syndikats werden. Aber warum sollten sie das tun, wenn sie doch schon heute maximal zu BG-Treffen kommen und vom Syndikat nichts wissen wollen? Für Streikgelder? Das bringt dann die Frage auf, wie eine aktive Mitgliedschaft in der 'militanten Dachorganisation' festgestellt werden wird.

⁷⁰ Vergleiche Bray 2013

⁷¹ Für diese detaillierte anarchosyndikalistische Ausformulierung, siehe Solidarity Federation 2024: 130f.

der Organisationsmitgliedschaft, "um der Tendenz des neutralen Syndikalismus zum Reformismus vorzubeugen, die sich, grob gesagt, aus vielen reformistischen Mitgliedern und interner Demokratie ergibt."⁷² Nur wenn die Organisationsmitgliedschaft der End- und nicht Anfangspunkt eines gestuften Erfahrungs- und Entscheidungsprozesses von Widerständigen ist, kann es angehen, "das 'Revolutionäre' im 'revolutionären Syndikalismus' zu einer Frage der internen Demokratie zu machen"⁷³: Basisdemokratie und Gestaltbarkeit der Organisation können nur dann, gerade auch in nicht-revolutionären Zeiten, in denen die Mehrheit von uns reformistisch gesinnt ist, beibehalten werden. Syndikalistische Organisation bedeutet gestern wie heute, all diejenigen Arbeiter:innen zusammenzufassen, die sich des Kampfes, der für das Verschwinden der Lohnarbeit und der Kapitalist:innen geführt werden muss, bewusst und die vor allem in diesem Sinne alltäglich aktiv sind.

Wenn eine proletarische Bewegung einmal auf gesellschaftlicher Ebene entstehen sollte, zumal eine revolutionäre, muss eine FAU ihr eigenes "Revolutionärwerden"⁷⁴ noch immer zulassen können. Beispielsweise, indem sie ein Werkzeug bereitstellt für die sich gesellschaftlich entfaltende Militanz der gesamten Klasse und indem sie in sich selbst Raum für Militante schafft. Genau um die Erhaltung dieser Möglichkeit des Revolutionärwerdens geht es der Solidarity Federation, wenn sie darauf bestehen, dass die Organisationsdemokratie hier und heute intakt bleiben, aber Mitgliedschaft dafür zugleich auch spezifischer gehandhabt werden muss. Gerade heute also, wo das Thema der Enteignung nicht auf dem Tisch ist. Nur so kann die FAU in Zeiten eines sich radikal und massenhaft verändernden Bewusstseins der Arbeiter:innenklasse – gemäß dem revolutionären Willen der anschwellenden Basis, der 'proletarischen Partei' – als militantes Organisierungswerkzeug unter vielen zur freiheitlich sozialistischen Umgestaltung der Gesellschaft benutzt werden ...⁷⁵

Es ist aus solchen grundlegenden Überlegungen naheliegend, dass die Aufgabe der Politisierung in sozialen Kämpfen idealerweise den Militanten zufallen muss. Mit dem genannten 'Filter' in Richtung der FAU und einer Mitgliedschaft in ihr würde zugleich eine Verpflichtung der Militanten geschaffen, einen organisierten Umgang mit der Zielstellung der Politisierung anderer Widerständiger zu finden. Die klare Verpflichtung zum politischen Dialog ist notwendig, denn

⁷² ebd.: 45

⁷³ ebd.

⁷⁴ Unsichtbares Komitee 2015: 142

⁷⁵ Vergleiche noch einmal Endnote x.

Torsten Bewernitz lässt diesen Twist, mit seiner Fixierung auf die Mitglieder-Massenorganisation, rund um die spezifischere Handhabung von Mitgliedschaft aus, wenn er Richtung FAU fragt: "Könnte es nicht einfach sein, dass der DGB deswegen 'reformistisch' erscheint, weil er ganz einfach demokratisch den Willen seiner Mitglieder umsetzt? Und müssten dann nicht Syndikalist*innen getreu ihrem basisdemokratischen Ansatz entsprechend handeln?" (Bewernitz 2019: 16)

*"es ist viel bequemer, sich mit Menschen zusammenzutun, die bereits mit uns übereinstimmen, und die Unüberzeugten passiv über Medien zu erreichen, statt sie von Angesicht zu Angesicht in Echtzeit zu überzeugen. Auf diese Weise bleibt es den Menschen überlassen, sich selbst zu überzeugen, bevor wir mit ihnen über unsere Vision und unsere Werte sprechen."*⁷⁶

Wo 'widerständige Komitees' um die FAU noch ohne Militante auskommen, könnten beispielsweise Militante einer Branchenvernetzung, denen sich der Betrieb der widerständigen Kolleg:innen zuordnen lässt, Dialogangebote machen. Das könnten zuletzt auch Aktivist:innen leisten⁷⁷, wenn es auch mehr als fraglich ist, ob derzeit eine Politisierung außerhalb des Handgemenges und des Einsatzes der eigenen Person des:der Überzeugenden nachhaltig funktionieren kann. Es gilt wohl nach wie vor, was der:die FAUD-Genoss:in A. K. 1930 in Die Debatte schrieb:

*"Auf der Arbeit kann man am besten den Arbeitskollegen beibringen, was Syndikalismus ist, besonders wenn man sein eignes Handeln danach einrichtet. Was nützt es, wenn ich mich abends in einer öffentlichen Versammlung hinstelle und über Syndikalismus und seine Kampfmethoden spreche, auf der Arbeitsstelle am nächsten Morgen aber schon um 6.30 Uhr früh anfang, im Akkord Steine zu tragen [...]"*⁷⁸

Was aber aus Sicht interessierter Widerständiger als 'Filter' erscheint, ist *nur die eine Seite der Wechselbeziehung zwischen widerständiger und militanter Aktivengruppierung*. Tritt ein Neumitglied als Militante:r bei, sollte die Entwicklungsrichtung geändert werden. Nun sind es die Militanten und über sie die gesamte 'Lokalföderation', welche von diesen Widerständigen lernen. Das liegt auf einer Linie mit dem Vorschlag des aktiven FAU-Genossen Steff Brenner eines "langsameren Wachstums mit dem Versuch intensiver Diskussion und gemeinsamer Weiterbildung mit möglichst vielen Neumitgliedern und [dabei einem Ernstnehmen] von neu hinzukommenden Perspektiven."⁷⁹ Nun ist es also am Syndikat, von dem:der neu hinzugewonnenen Militanten und seinen:ihren Erfahrungen und Bedürfnissen zu lernen. "Man muss eben andere verstehen lernen, wenn man selbst verstanden sein will [...] Je besser wir imstande sind, anderen Meinungen gerecht zu werden, desto mehr Anrecht besitzen wir, dass auch unsere Meinung von anderen redlich gewürdigt und eingeschätzt wird."⁸⁰

Die neuen Erkenntnisse aus dem Prozess der Einbindung finden dann wiederum direkten Niederschlag in Strukturen, Methoden und Zielen der Organisation. Im Transformativen

⁷⁶ Conatz 2011

⁷⁷ Vergleiche: "Einzelpersonen, 'deren Auftreten vorbildlich wirkte und die die Kampfmittel und Ziele sowie die Organisationsform des Syndikalismus propagierten', waren für den Aufstieg der FAUD in hohem Maße mitverantwortlich. Insofern sich die die Propaganda der Syndikalist:innen mit den Erfahrungen und Bedürfnissen der Belegschaften deckte [...], 'kam es zu massenhaften Übertritten' von Berg- und Metallarbeiter:innen." (Ehms 2023: 61)

⁷⁸ Zitiert nach Ehms 2023: 112

⁷⁹ Brenner 2020

⁸⁰ Rocker 1947

Community Organizing wird dieser Prozess als Teilaspekt "politischer Basisarbeit"⁸¹ verortet. Einer Arbeit, die in unserem Syndikat heute noch gar nicht strukturiert geschieht: Das "übergeordnete Ziel politischer Basisarbeit" ist, "dass unterdrückte Gruppen ihre eigenen Kämpfe führen bzw. diesen Kämpfen Richtung geben können."⁸² Zusammengefasst seien "verbindliche Kontakte, basisdemokratische Strukturen und politische Bildung wesentliche Voraussetzungen dafür, dass Basisarbeit zu größeren und durchsetzungstärkeren Organisationen führt."⁸³ Es geht also, anarchosyndikalistisch geschrieben, um die Verlagerung der Macht von oben nach unten sowie ihre Zerstreuung vom Zentrum in föderale Strukturen. Solche politische Basisarbeit ist tonangebenden Kernaktiven in unserem Syndikat wenn überhaupt, dann als "Mitgliederaktivierung" ein Anliegen. Diese ist den Feldherr:innen lediglich ein Mittel zu dem Zweck, die Organisation größer und professioneller werden zu lassen. Emanzipation, als Befreiung von allen Herrschaftsbeziehungen, ist für uns aktivistische Kopffüßler eben etwas, das von außen und oben gebracht wird.

8 Basismilitante vermitteln zwischen dem 'Ökonomischen' und dem 'Politischen'

Basismilitante, an welchen sich dieser Vorschlag zur Neuordnung der Organisationsbeziehungen in unserem Syndikat ausrichtet, sind zugleich widerständige Kolleg:innen und – als organisierte revolutionäre Sozialist:innen – in gewisser Weise Aktivist:innen, die sich einer besonders herausfordernden Methodik des Arbeitskampfes verschworen haben. Basismilitanz in jeglicher Form braucht deshalb viele Ressourcen und zehrt an den Militanten: "Wenn Militanz die einzige Zuflucht ist, die ArbeiterInnen haben, müssen sie stets aufmerksam sein, um ihre Erfolge abzusichern. Kein Zweifel, so eine Sachlage kann in den Burnout führen."⁸⁴

"Das Arbeitsumfeld kann auch ohne einen Streik schon stressig genug sein. Lehnt man sich gegen den Boss auf, kriegt man wahrscheinlich aufs Maul. Häufig reagieren Chefs mit psychischer Gewalt: Sie werten unsere Arbeit ab, beleidigen uns als Person und versuchen uns kleinzumachen. Sie wollen uns das Gefühl geben, keine Verbesserungen verdient zu haben, oder zu ohnmächtig zu sein, um sie durchzusetzen. Lasst euch von dieser Abwertung und Anfeindung nicht einschüchtern.

⁸¹ Vergleiche Maruschke 2014: 60-68

⁸² ebd.: 64f.

⁸³ ebd.

⁸⁴ Mitglieder der IWW 2015: 30

*Das ist Klassenkampf von oben und nichts als Manipulation, es hat mit euch persönlich nichts zu tun. Bestärkt euch gegenseitig, wenn ihr merkt, dass es euch trotzdem etwas ausmacht. Seid wertschätzend zueinander, sprecht euch Mut zu und schürt zusammen eure Wut. Seid stolz auf euch, dass ihr euch gegen Ungerechtigkeit wehrt und für einander und andere einsetzt."*⁸⁵

Mutige kollektive Kämpfe gehen in die eine oder andere Richtung, aber sie, wie alle Kämpfe, enden irgendwann. Oft werden Militante hier und heute gekündigt, verlassen entkräftet den Betrieb oder werden schlicht zu passiven Kolleg:innen oder passiven FAU-Mitgliedern. Manchmal wechseln Militante aber auch in die Gruppierung der aktivistisch Aktiven im Syndikat. Und manchmal scheinen sie auch als Aktivist:innen oder passive Kolleg:innen eine militante Haltung und einen Fokus auf das Entfachen von Basisdynamiken zu bewahren. Dieser Fokus kann sie selbst zu Widerständigkeit und vielleicht auch Militanz zurückführen, wenn die eigenen Lebensumstände solch außerordentlich fordernde Aktivität wieder erlauben. Es ist so gesehen also nicht verkehrt, wenn Torsten Bewernitz feststellt:

*"Das Organizing geht davon aus, dass [die direkte Aktion als] Form der Selbstermächtigung attraktiv ist. Das ist durchaus in Frage zu stellen: Bequemlichkeit – ein berechtigter Anspruch! – ist ein wichtiger Aspekt, gerade für Menschen, die acht Stunden oder länger am Tag arbeiten, dazu vielleicht noch pendeln, Familie haben, Reproduktionsarbeit leisten müssen und so weiter [...] Es muss unser Ziel sein, politische Selbstständigkeit und Bequemlichkeit, also den Eigensinn der Arbeitenden zu organisieren, also auch in Einklang zu bringen."*⁸⁶

Die 'militante Dachorganisation' muss richtigerweise für ihre Aktiven ganz grundlegend "einen praktischen Mehrwert haben, der in einem angemessenen Verhältnis zum Aufwand für die Einzelnen steht"⁸⁷, zugleich aber eine gewisse politische Übereinkunft voraussetzen. Bewernitz' Feststellung der berechtigten Bequemlichkeit sollte dabei aber nicht dazu verleiten so zu tun, als habe die 'Kund:innenmentalität' der Widerständigen nichts mit der Dienstleistungsmentalität von uns Aktivist:innen zu tun. Das eine ergibt sich zwar nicht einfach unmittelbar und ursächlich aus

⁸⁵ AG8M der FAU Berlin 2024: 35

⁸⁶ Bewernitz 2019: 35-37

⁸⁷ ebd.: 37.

Der große singuläre Verdienst von Holger Marcks 'Skizze' ist es, diese Priorität der Entwicklung von Handlungsmacht in syndikalistischen Organisationen wieder ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt zu haben. Das ist essenziell für jedes Nachdenken über linksradikale Interessenorganisation, auch "weil die begründete Vorstellung von Macht selber bereits eine Machtressource ist, die nicht nur der Arbeiterklasse geraubt wurde [...] sondern auch den klassenorientierten linken Bewegungen und Organisationen." (Bewernitz 2019: 39) Leider geht Marcks von dort aus aber zu einer machiavellistischen Vorstellung reiner Handlungsmacht über, mit welcher er implizit die syndikalistische betriebliche Methodik (und damit letztlich, als vielleicht unbeabsichtigten Nebeneffekt, den Antikapitalismus) im Namen der Mitgliedergewinnung (und "real-utopischen" Transformationsstrategie) schleifen muss, weil er keine prinzipielle Schranke mehr zieht.

dem anderen. Wenn wir uns syndikalistisch organisieren wollen, sollten wir im Auge behalten, dass zwar

"alle Mitglieder [die aktiven und die passiven] wertgeschätzt werden müssen, der größte Unterschied zwischen den etablierten Gewerkschaften und den syndikalistischen Gewerkschaften aber ist, dass letztere auf einer aktiven Mitgliedschaft beruhen. Alle Grundsätze einer syndikalistischen Gewerkschaft [...] – wie etwa die 'Basisdemokratie' – beruhen auf dieser Grundlage. Wenn man eine Gewerkschaft will, in der die Arbeiter:innen von ihren Kolleg:innen und nicht von Gewerkschaftsfunktionär:innen unterstützt werden, muss man aktiv sein. Das hat nichts mit 'Bewusstsein', 'politischen Überzeugungen' oder Ähnlichem zu tun, sondern einfach mit der Zeit, der Energie und dem Engagement, welche und welches die Menschen in die Gewerkschaft einbringen können. Worin sonst besteht der Unterschied zum Versicherungsmodell der großen Gewerkschaften, die versprechen, deine Interessen zu schützen, wenn du nur Beiträge zahlst?

*Es ist völlig verständlich, wenn Arbeiter:innen sich für dieses Servicemodell entscheiden. Wie viel Zeit bleibt in der neoliberalen Realität für gewerkschaftlichen Aktivismus? Darauf müssen syndikalistische Gewerkschaften reagieren und dies muss berücksichtigt werden, wenn wir über Strategie sprechen. Was tun wir also, wenn der Aufbau einer Massengewerkschaft mit aktiven Mitgliedern in weite Ferne gerückt zu sein scheint? Wir können entweder Träumen nachjagen und dabei riskieren, dass wir immer unbedeutender werden, oder wir können Konzepte entwickeln, die besser in unsere Zeit passen. Ich glaube, dass syndikalistische Gewerkschaften, die sich auf eine starke, aktive Basis von betrieblichen Organizer:innen konzentrieren und nicht auf Mitgliederzahlen, besser in der Lage sind, Arbeitskämpfe zu radikalisieren und die Position der Klasse in den kommenden Kämpfen zu stärken."*⁸⁸

Ich verstehe Kuhns Vorschlag in Abgrenzung zu Bewernitzens so, dass Syndikalist:innen den organisatorischen Fokus weg von zukünftigen Massenorganisationen auf marginale Arbeiter:innen-Unionen legen sollten. Wenn unzufriedene Kolleg:innen mit sozialdemokratischer Organisation und Widerständigkeit brechen, sollten basismilitante Syndikalist:innen bereits in vertrauensvollen Beziehungen zu ihnen stehen. Deren militante Infrastrukturen sollten konkrete Organisations- und Kampfvorschläge für bereithalten, die wirkliche und erprobte Alternativen darstellen. Sie sollten zudem aufnahmefähig und skalierbar sein: Infrastrukturen, die auch hundert neue Mitglieder auf einmal unterbringen und schulen können.

Schon heute können sich dabei in der 'militanten Dachorganisation' die unterschiedlichen Welten des Aktivismus und der Widerständigkeit, auch mit Hinblick auf Bequemlichkeit und begrenzte Ressourcen, ein Stück aufeinander zu bewegen. Hier geht es um unsere alltäglichen Belange, über

die wir uns austauschen und für deren konkrete Förderung wir uns organisieren – verbindlich und mit politischer Grundsatzperspektive. Hier ist es tendenziell dann auch egal, welche kulturellen Codes und Sprachgebräuche die Einzelnen an den Tag legen. Alle organisieren sich, wenn auch gerade nicht widerspruchsfrei, als Kolleg:innen. Sie haben damit dieselben alltäglichen Gegenstände, sind im selben Betrieb oder in derselben Branche – wenn auch in unterschiedlichen Abteilungen oder Berufsfeldern. Der Manager:innen-Habitus des unentlohten 'Professionalismus' für gesellschaftliche Veränderung ist hier aufgehoben in einer geordneten Interessenorganisation. In dieser ist Raum für politische Dialoge anhand von Alltagserfahrungen und über vorhandene Widersprüche untereinander. Damit leistet die 'militante Dachorganisation' einen effektiven Beitrag, die Spaltungen der Klasse zu minimieren. Doch auch hier muss auch zugleich Sorge getragen werden, dass sich die Fehler der Allgemeinen Syndikate und ihrer AGn als Politgruppen nicht auf neuer Stufe wiederholen.

Militante Strukturen haben das Potenzial, die Aktiven der 'Lokalföderation' auf prinzipienbasierte Weise näher an den Alltag von anderen Widerständigen zu rücken als derzeit unser Allgemeines Syndikat: "Was wir also für eine praktische Klassenpolitik brauchen, ist eine Organisationsform, [...] die bewusst eine – starke – Minderheit der Arbeitenden organisiert [...] indem sie Kämpfe auf radikaler und breiter Basis führt."⁸⁹ Militante befeuern oder initiieren in diesem Sinne Kämpfe diesseits von Organisationszugehörigkeiten, ausgehend von den sie umgebenden Machtstrukturen, angesichts alltäglicher Problemlagen – und über diese hinaus.⁹⁰ Das gilt vor allem dort, wo noch keine andere Gewerkschaft fest im Sattel sitzt beziehungsweise Arbeitsbedingungen nicht umfassend durch geltende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc. geregelt sind.

9 Eine 'Rutsche' und ein weiterer 'Filter' in der 'Lokalföderation'

Militante teilen mit uns aktivistisch Aktiven das polittheoretische Programm der FAU. Hier steckt also nicht das Problem: Was uns hingegen derzeit mit dem 'Raumschiff' kaum gelingt, ist der Wechsel von aktivistischem zu widerständigem Aktivsein der 'Außerirdischen'. Geht es um unsere eigenen 'ökonomischen' Bedürfnisse und Interessen, schauen wir uns im Gegenteil als der

⁸⁹ Bewernitz 2019: 18

⁹⁰ Siehe dazu nochmal den Vorschlag der Solidarity Federation in Kapitel D, Abschnitt 10 und darin exemplarisch die Kämpfe der CNT in Puerto Real.

"proletarisierte Teil der PMC nebenbei konstant nach besseren Berufen um, während die proletarische Arbeiterin weiß, dass sie diesen oder andere Scheiß-Jobs wahrscheinlich ein Leben lang ausüben muss [...] [Das birgt] die Gefahr eines 'instrumentellen Kollektivismus', der unter dem Vorwand gemeinsamer Ziele (bessere Löhne, mehr Sozialstaat), die privilegierte Rolle der PMC in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zu erneuern, statt zu überwinden versucht. Die Organisation der PMC z.B. in Gewerkschaften muss kritisch beäugt werden. Die Gefahr besteht, dass die Organisation nur auf eine Öffnung der Institutionen (staatliche, gewerkschaftliche und unternehmerische Bürokratien) für die eigene Karriere abzielt und nicht auf eine wirkliche Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen."91

Um die gesamte Organisation von solchen und bereits ausführlichst aufgezeigten Verfallsdynamiken freizuhalten sowie der militanten Gruppierung zugleich die dringend benötigten Ressourcen der Aktivist:innen zuzuführen, braucht es in der 'Lokalföderation' einen weiteren 'Filter' – eben zwischen aktivistischer und militanter Gruppierung. Damit sollen die in und mit der FAU organisierten Militanten vor den überzogenen Ansprüchen, der Kontrollsucht, Paranoia und der kaderhaften Ignoranz der Aktivist:innen gegenüber den Eigenheiten und Anforderungen der Welt der Widerständigkeit geschützt werden.

Wir aktivistischen Unterstützer:innen können wiederum nicht einfach aus dem Stand in eine militante Struktur hinüberwechseln. Sondern wir müssen uns in unserer Aktivität und Haltung zunächst selbst erst einmal zu Widerständigen entwickeln. Um einen solchen persönlichen Wandel der Aktivist:innen einzuleiten, bräuchte es eine verbindliche kollektive Struktur in der 'Lokalföderation'. In einem regelmäßigen Treffen würden Fragen dieses Übergangs von uns Aktivist:innen kollektiv bearbeitet, möglicherweise begleitet von den Reflektionen und Erfahrungen der militant Aktiven. Das bedeutet zugleich auch den Versuch, den eigenen biographischen Übergangszustand kollektiv zu meistern, also neue Facetten unseres politischen Begehrens zu entdecken, das uns das linksradikale Dabeibleiben diesseits des Feierabendidealismus möglich macht. Anders gesagt, es braucht eine 'Rutsche' hinein in den eigenen Alltag und den dort bereits stattfindenden Klassenkampf. Hin zur Suche nach "Spuren der Solidarität"92 mit Leuten, die von den gleichen Problemen wie ich betroffen sind, mit denen ich jedoch ansonsten Mühe habe, zu sprechen und Verbindungen zu knüpfen.

Ich muss also eine völlig neue und durchaus nicht einfache politische Praxis erlernen. Nämlich eine der umfassenden Solidarität mit anderen Ausgebeuteten und Unterdrückten aufgrund gemeinsamer Leid- und Widerstandserfahrungen – und das auf Augenhöhe. Ich muss dann alltäglich einüben, mit

91 AG Arbeitsunsinn 2024: 48

92 Siehe Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024

den Methoden des Anarchosyndikalismus – von dem ich so gerne rede und schreibe – für mich und andere, die mir möglicherweise nicht einmal persönlich und politisch sympathisch sind, einzustehen. Wir Aktivist:innen, die wir uns heute zahlreich in der Arbeitskampfversammlung für andere tummeln, würden uns nach skizzierter Neuordnung also eher zusätzlich auf einem 'Rutschen'-Treffen einfinden. Eine solche Auseinandersetzung unter Aktivist:innen ist auch notwendig, um mit der 'aktivistischen Unterstützungsgruppe' nicht bei der paternalistischen Solidarität des *allyship* zu landen – sozusagen als passive Kehrseite⁹³ des aktiven Paternalismus der strategischen Feldherr:innen. Das 'Rutschen'-Treffen soll so "ein besseres Verständnis der eigenen Rolle und solidarische Handlungsmöglichkeiten in Herrschaftsverhältnissen" wachhalten, ohne in "einem innerlichen Moralismus [zu enden]."⁹⁴

Der Versuch, kollektive Kämpfe im eigenen Alltag zu entfachen, ist ja tatsächlich ein auch für Syndikatsaktivist:innen als Lohnabhängige jederzeit gangbarer Weg, der neuer Ideen und Strukturanreize bedarf. In einer militanten Neuordnung würde die 'aktivistische Unterstützungsgruppe' der 'Lokalföderation' als (auch wiederkehrende) Zwischenstation in den Wandlungen einer Aktivenbiografie begriffen werden. Es ließe sich mit dieser formalisierten Trennung und dem 'Rutschentreffen' zudem praktisch überprüfen, ob wir in der FAU nicht nur als Unterstützer:innen, sondern auch als Militante richtig aufgehoben wären. Ob wir uns also, so absurd das klingen mag, auch praktisch mit unseren anarchosyndikalistischen Methoden und Zielen identifizieren, unabhängig davon, welches politische Etikett wir bevorzugen. Denn es nützt uns als Lohnabhängige nichts, wenn wir einer Arbeiter:innen-Union beitreten, deren Methoden wir nicht teilen, für deren politische Ziele wir also nicht gewillt sind, in unserem eigenen Alltag einzustehen. Und es nützt der FAU auch nichts, wenn wir mit unserem 'Schweben über den Dingen' all jene problematischen Dynamiken anfachen, deren Problematisierung ich die zurückliegenden Kapitel gewidmet habe. Ein Genosse aus Dresden gibt allerdings zurecht zu bedenken:

"[B]ei dem Primat, dass Syndikatsaktivist:innen zuerst Strukturen für sich aufbauen und nutzen sollen, [ist] ein Fallstrick zu beachten. Nämlich, dass die Milieus, aus denen die Aktivist:innen kommen, oft sehr homogen sind: Oft haben die Leute deutschen Mittelstands-Hintergrund, oft haben sie in den Sozialwissenschaften oder in sozialen Branchen studiert, oft vermengt sich schon in ihrer Lohnarbeit bevormundender Aktivismus und Kapital- bzw. Herrschaftsinteresse. Es ist anzuerkennen, dass die FAU heute zu guten Teilen aus den niederen Rängen der deutschen Funktionseliten rekrutiert und man ihr das auch anmerkt. Wenn genau dieses Klientel jetzt einfach nur möglichst gute Gewerkschaftsstrukturen für sich selbst schaffen würde, könnte daraus

⁹³ Vergleiche als Analogie Posster 2023: 50 zum "passiven Paternalismus" von Cis-Männern gegenüber den Betroffenen sexueller Gewalt.

⁹⁴ Vergleiche ebd.: 48

wiederum schnell eine sozial-exklusive Blasenveranstaltung von Partikular-Interessen werden. Ein Beispiel könnte die Verteidigung von staatlich finanzierten, politischen Bildungsförderungen sein, an deren Tropf eine ganze Kaste von linken, außerparlamentarischen Polit-Aktivist:innen und Jobber:innen hängt, die aus Sicht der restlichen linken und linksoffenen Arbeiter:innenklasse aber eher ein Teil des Problems, in jedem Fall aber kein normaler Job wie jeder andere und schon gar keine politisch elementare Notwendigkeit ist, wie das in Aufrufen zum Eintritt in die Linkspartei oder zur Verteidigung der Demokratie oft postuliert wird."

Auch in unserem Syndikat deutet sich mittlerweile eine ähnliche Ironie aktueller linksradikaler Basisorganisierung an. Manche derjenigen Lohnabhängigen, die als 'außerirdische' Kernaktive derzeit in unseren Strukturen über längere Zeit – und damit auch ihre biografischen Übergangszustände hinweg – aktiv geblieben sind, beginnen tendenziell, die syndikalistischen Organisations- und Kampfformen der FAU ihren eigenen betrieblichen Organisationserfahrungen anzupassen. So ließe sich zumindest auch erklären, dass nicht wenige Genoss:innen aus unserem Syndikat den prinzipiellen Vorbehalt der FAU gegenüber einer Organisation in Betriebsräten derzeit schleifen wollen – und zwar ersatz- und kritiklos. Ironisch wäre dies deshalb, da ich eine "Vielfalt kollektiver Organisationsangebote, welche der widerständigen Problemlösung im eigenen Alltag dienen würde" zwar gerade für uns Aktivist:innen der FAU fordere und für richtig halte – aber dass sie auf diese Weise nun die FAU zu einer regulären Gewerkschaft mit einem sozialdemokratischen Betriebsprogramm umgestalten, so habe ich es dann doch auch wieder nicht gemeint. Diese Ironie zeigt eben einmal mehr, dass Syndikalismus eine prinzipiengeleitete, aber experimentelle Praxis sein muss, um nicht in den Sog der Verhältnisse zu geraten. Auch heute gilt noch: Der Syndikalismus

*"stellt [...] eine Gewerkschaftsströmung dar, die sich grundsätzlich tagespolitischen Fragen [widmet], aber darüber sowohl theoretisch als auch in Momenten der Arbeiter:innenunruhen [hinausgeht.] Pragmatismus und Prinzipientreue schließen [...] einander nicht aus, vielmehr [gibt] Letztere für die alltägliche Gewerkschaftsarbeit der Syndikalist:innen den Rahmen vor."*⁹⁵

10 Kann eine handelnde Minderheit der PMF Impulse setzen?

Es geht mir nicht darum, dass jedes einzelne FAU-Mitglied auf Teufel komm raus in der eigenen Lebens- und Arbeitsrealität mit dem Organisieren beginnen muss. Es mag sich durchaus herausstellen, wie schon für die BG-Form angedeutet, dass es für einige von uns Aktivist:innen noch keinen Sinn macht, uns mit der FAU im eigenen Ausbeutungsverhältnis zu organisieren. Darauf könnte aber direkt die Feststellung folgen, dass es wohl andere Strukturen und strategische Herangehensweisen bräuchte, welche die FAU näher an meinen Bedarf für alltägliche Widerständigkeit rücken, beispielsweise in Form des quergewerkschaftlichen Organizing. In Bezug auf die Organisation der Anwarter:innen der PMF als widerständige Lohnabhängige mit und in der FAU stehen die kollektive Auswertung und die Debatten von durchaus gemachten Erfahrungen aber erst am Anfang ... Könnte eine handelnde Minderheit der PMF auf militanter Augenhöhe in und mit der FAU zumindest Impulse in eine solche Richtung setzen? Oder schwächer formuliert: Wie kann es mit dem biographischen Übergang als PMFler:in möglich werden, linksradikal stabil und 'dabei zu bleiben', beziehungsweise überhaupt wieder 'auf die Erde zurück zu kommen'? Die Frage befeuerte zumindest meine Erkenntnislust während des gesamten Schreibens dieses Buchs.

Über eine Weiterentwicklung des Verhältnisses konkreter PMFler:innen zur Basisorganisation lässt sich jetzt anhand von drei unterschiedlichen Szenarien wenigstens spekulieren: Wir PMFler:innen vollziehen in Zukunft entweder 1. den biographischen Übergang und gehen in Richtung Karriere in gesellschaftlichen Koordinationsfunktionen weiter. Das dürfte das häufigste Szenario sein. Hierhin gehört die angedeutete Idee der 'FAU-Betriebszellen', die sich vielleicht am ehesten in entsprechenden bundesweiten Branchensyndikaten austauschen könnten. Ehrgeiziger gedacht, "fällt den Mittel- und Unterbau-Initiativen an den Hochschulen eine zentrale Stellung zu [...] weil die aktuelle Linke sehr akademisch geprägt ist [...] Diese sorgen sich um sich selbst, ihre Initiativen sind aber verallgemeinerbar."⁹⁶ Dafür wäre die Hochschulgewerkschaft unter_bau in Frankfurt am Main ein interessantes Anschauungsbeispiel. In den Betrieben der PMFler:innen gilt es jedenfalls mit der FAU ein "negatives Klassen[fraktions]bewusstsein" zu entwickeln, vergleichbar der

"Radicals-In-The-Professions Strategie, die vor allem eine Umnutzung bestimmter Professionen (Psychologinnen, Lehrerinnen, Anwältinnen, Medizinerinnen, Sozialarbeiterinnen etc.) für radikale Bewegungen wie der Black-Power-Bewegung auf der praktischen Seite und der Entmystifizierung ihrer Berufe auf der ideologischen Seite ausmachte. Ähnliche Strategien hier waren vielleicht die Kinderladenbewegung, die kritische Psychologie und andere Strategien der Hilfe zur Selbsthilfe. [Dieser Ansatz] scheiterte an dem Wegbrechen gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher

*Bewegung, der fehlenden Konsequenz der PMC-Linken in ihrer Selbstkritik sowie der neoliberalen Konterrevolution. Heute, 45 Jahre später, muss in der deutschen Linken zunächst ein Klassenverständnis aktualisiert werden, das sich bis dato auf eine Aufteilung der Arbeiterinnenklasse in verschiedene (hochqualifizierte, mittelqualifizierte, prekarierte) [Fraktionen] begrenzt oder diese Diversifizierung der Arbeitswelt in der Theorie dogmatisch ausblendet und damit die spezifische Funktion der PMC und vor allem auch ihre eigenen Situiertheit darin bestreitet."*⁹⁷

Gehen wir nicht diese widerständigen Wege mit der FAU, bleiben wir als PMFler:innen – 2. – auf die Rolle der unterstützenden Aktivist:innen in der Basisorganisation, auf ihre Rechte und Pflichten beschränkt. So sozialisieren wir unsere Ressourcen für die kollektiven Kämpfe von Widerständigen und Militanten und erfüllen, auf hoffentlich emanzipatorische Weise, unsere 'politischen' Bedürfnisse sowie solche nach Verbundenheit, Anerkennung und Persönlichkeitsentwicklung. Dieses Buch hier schreibe ich ja auch einerseits als Beitrag zur Förderung unserer Organisation, jedoch gleichzeitig aus dem Drang heraus, als Intellektueller, als Repräsentant von Geist und Kultur, zu reüssieren, Anerkennung zu ernten, gemocht zu werden und mit Gleichgesinnten verbunden zu sein.⁹⁸ Ob sich das Ergebnis andererseits aber auch für proletarische Selbstorganisation verwerten lässt?

Freie Ressourcen als studentischer Linker, wie sie durch Erfahrungen und deren Aufarbeitung in dieses Buchs eingegangen sind, könnten denke ich schon in der Basisgewerkschaft erfolgreich eingesetzt werden. Dazu ist es aber nötig, die Aufarbeitung und Vorschläge so zu formulieren, dass sie möglichst nachvollziehbar und konkret sind. Zudem sind es selbsternannte Organisationsintellektuelle ihren Genoss:innen schuldig, sich selbst in eine Analyse und Kritik des Bestehenden miteinzubeziehen, um zu einer guten Konversation zu kommen. Als unterstützende Aktivist:innen können wir so oder ähnlich einer Tätigkeit mit ethisch-inhaltlichem Anspruch nachgehen sowie nebenher an informeller Qualifikation, im weiten Sinne, für zukünftige (wenn auch möglicherweise nur noch imaginäre) PMF-Jobs arbeiten. Gemeinsame Organisation in der 'Lokalföderation' könnte dann nebenbei bedeuten, sich zu "kollektiver Arbeitsvermeidung", "Schummeln" etc. zu beraten und sich darin gegenseitig zu unterstützen.⁹⁹ Die "so frei gewordene

⁹⁷ ebd.

⁹⁸ Dass ich dieses Buch schreibe, hat also viel mit meiner eigenen Persönlichkeitsentwicklung zu tun – damit wer ich bereits seit Jahren zu werden versuche. Mit der Erfüllung dieses Bedürfnisses dürfte dann auch meine Motivation zum aktivistischen Engagement in der Basisorganisation nachlassen. Deshalb ist das Buch hier zugleich der Versuch, mir einen militanten Weg zu erarbeiten, der meinem politischen Begehren neue und weitere Ausdrucksformen erschließt. Eben nicht nur als einen – letztlich immer unlebbaaren, weil aufopferungsvollen und schuldbehafteten – 'politischen' Anspruch an mich selbst. Sondern als solidarische und schöpferische Beziehungen in meinem eigenen Alltag, die meinem Sinnerleben genauso entgegenkommen, wie den gesellschaftlichen Zielen, denen ich mich aus guten Gründen verpflichtet habe. Damit das hier kein Abschieds-, sondern ein Liebesbrief werden kann ...

⁹⁹ Vergleiche AG Arbeitsunsinn 2024: 52

Zeit" kann dann vielleicht nicht "für eigene Kämpfe", aber für die der Genoss:innen "erschlossen" werden.¹⁰⁰

Vielleicht könnte es aber noch auf andere Weise möglich werden, Impulse zu setzen. Wir PMFler:innen könnten uns – 3. – zu kollektiver Berufs- und vielleicht sogar Lebensplanung in der FAU zusammenfinden: diesseits des Übergangs in die sozialarbeiterische Passion, das Freiberuflertum, die vereinzelnde Profikarriere oder das betriebliche Management, sowie jenseits der Beschränkung auf die 'Unterstützungsgruppe'.

*"Bis Ende der 70er war es selbstverständlich, so berichten ältere GenossInnen, das eigene Leben und insbesondere die eigene Lohnarbeitssituation politisch zu thematisieren und gegebenenfalls zur Disposition zu stellen. Seit etwa 1980 wird dagegen das eigene Leben als etwas Privates angesehen, an das kein politischer Anspruch zu richten ist und das nur einen selbst etwas angeht [...] Linksradikale AktivistInnen müssen aufhören, sich als über den Kämpfen stehend zu begreifen, sie müssen sich selbst als Proletarisierte [sic!] begreifen und im eigenen Arbeitsverhältnis politisch agieren. Die Diskussion über den eigenen Beruf, über die eigene Klassenlage und über ihre Widersprüche müssen zum Teil dieser Debatten werden [...] Die Privatsache der Berufsperspektive muss politisiert werden. Dazu muss sie aber auch in der eigenen politischen Organisation aufhören, Privatsache zu sein. Die politische Organisation muss aufhören, das Politische gegen das Private zu halten, Entscheidungen gegen bürgerliche Lebensläufe müssen nicht mehr individuell, sondern gemeinsam gefällt werden. Wichtig dabei ist ein entsprechender Rückhalt und das Auffangen von Härten."*¹⁰¹

Wir könnten Ausbildungen und Jobs in Erwägung ziehen, welche unseren Identitätsnöten ein Stück weit entgegenkommen, ohne derart intensiv und durch hierarchische Beziehungsweisen zu anderen Lohnabhängigen mit der Reproduktion kapitalistischer Ordnung verstrickt zu sein. Ein Genosse aus Dresden kommentiert entsprechend:

"Du beschreibst anhand von Praxisbeispielen, dass auch bei Kernaktiven grundlegende, betrieblich-gewerkschaftliche Taktiken und Techniken auch nach jahrelanger Mitgliedschaft nicht vermittelt oder zumindest nicht angewendet wurden. Selbiges lässt sich, bei allen Unterschieden, auch bei uns immer wieder feststellen. Wenn beschrieben wird, dass es oft genug eine Trennung zwischen Aktivist:innen gibt, die Pläne entwerfen und Strukturen bereitstellen und jenen, für die Pläne und Strukturen entwickelt werden, dann verdient dies eine konstruktive Auflösung. Die könnte beispielsweise in einem Kulturwandel in der In-Group bestehen, bei dem gerade die Aktivist:innen sich gegenseitig in die Pflicht nehmen könnten und sollten, von den eigenen Strukturen Gebrauch zu machen und als erstes in ihren Betrieben und Branchen Strukturen zu entwickeln, andere

¹⁰⁰ebd.

¹⁰¹Kapfinger 2017

Tätigkeiten erst danach anzuvisieren [...] Aktivist:innen, die tatsächlich eine sehr große, revolutionäre Selbstverpflichtung spüren, könnten, noch eine Stufe hochschwelliger, konsequenter auch miteinander beginnen, ihre Lebensplanung zu kollektivieren. Sie könnten von Karriere-Wegen Abstand nehmen, in denen es darum geht, das Managen von Menschen zu lernen und auch qua Profession der Masse der Arbeiter:innen äußerlich gegenüberzustehen und stattdessen Lebenswege in existentiellen Branchen mit wenig kulturellem Kapital ergreifen, 'strategisch arbeiten' gehen – nur eben auf Jahrzehnte."

Wir müssten aber gar nicht demütig und opferbereit als 'strategische Arbeiter:innen' eine Bruchlandung in einer Nudelfabrik hinlegen. Wir müssten auch nicht völlig mit unserer grundlegenden Zurichtung für eine Tätigkeit mit inhaltlich-ethischem Anspruch brechen. Wir könnten uns immer noch Jobs in, in jeder Gesellschaft 'sinnvollen', weil 'essentiellen', Bereichen suchen, ohne uns dabei völlig in einem prekären Job und Leben aufzuopfern. Auf diesem letzten der drei skizzierten Wege könnten wir uns dann durchaus zuweilen in mittleren bis größeren Betrieben wiederfinden. In ihnen könnte ein quergewerkschaftliches Organizing auch machtpolitisch Sinn machen, denn "einzelne Segmente der prekären Beschäftigung (Kommunikation, Transport, Logistik) sind hochgradig angreifbar und die Ohnmacht resultiert eher aus fehlender Organisation bzw. Organisierungstradition. Dem prekären Segment der Arbeiterklasse fehlt die Erfahrung ihrer Macht. Genau hier"102 können die Militanten der FAU ansetzen. Dieser Weg wäre aber viel schwächer als beispielsweise der 'revolutionäre' Eifer der Wildcat:

*"Man kann nicht ganz normal seine berufliche [PMF-]Karriere betreiben und nebenbei 'revolutionär sein'. Wir brauchen eigene Strukturen als materielle Alternative zum '[PMF-]Beruf', WGs, Kollektive und Zentren, die uns ein anderes arbeiten gehen möglich machen: einen Scheißjob zu schmeißen; zu einem Billiglohn zu arbeiten, weil es politisch interessant ist; oder mal gemeinsam einen Betrieb aufzumischen."*103

Andererseits treffen sie mit solchen "eigenen Strukturen als materielle Alternativen"104 durchaus den Punkt, der es auch mir ermöglicht, mit Mitte dreißig Salting-Tourist zu werden, und dann noch über zwei Jahre entspannt erwerbslos zu sein und solche Texte hier zu schreiben. Doch dass man tatsächlich "mit der [PMF-Karriere] brechen soll, sagt sich leicht, ist aber eine ziemlich extreme Entscheidung. Man muss auch mit dem brechen, was man selbst ist, mit der eigenen Identität, und dazu noch einen sozialen Kampf mit Eltern, bürgerlicher Meinung usw. durchstehen."105 Emanuel Kapfinger meint, wir sollten solchen "Nöten und Ängsten praktisch begegnen, indem kollektive

102Kreative Überschreibung von Bewernitz 2019: 27

103Wildcat #93, Beilage

104ebd.

105Kapfinger 2017

Lebens- und Reproduktionszusammenhänge aufgebaut werden."106 Wie bereits mit den Worten von Silvia Federici beschrieben, würden uns solche Zusammenhänge zudem gleichere soziale Ausgangsbedingungen in und um die FAU ermöglichen und wären so eine Grundlage für weitere umfassend solidarische Beziehungsweisen.

Dazu müssten diese kollektiven Zusammenhänge aber aufhören, als Freund:innenkreise, Wohnprojekte, gegenseitige Hilfe etc. sozial exklusiv zu funktionieren. Sie müssten als offene und einbindungsfähige Strukturen der Selbstverwaltung fungieren – leichter geschrieben als getan, ich weiß dass viele Genoss:innen genau das schon lange in verschiedenen Formen der Genossenschaften versuchen! An diesem Punkt müsste es also jedenfalls wirklich die 'Szene' schaffen, ihre 'Isolation' zu überwinden. Und könnte es auch PMF-Genoss:innen durch solche absichernden Strukturen leichter fallen, eine andere Berufswahl ins Auge zu fassen? Könnte es, darauf aufbauend, also leichter fallen, kollektiv das Begehren nach gesellschaftlich sinnvoller Tätigkeit, welches sich als Aktivismus oder in PMF-Berufen ausdrückt, vom Paternalismus des Koordinierens von 'Menschenmaterial' abzulösen? Ein Genosse, der als Lehrer arbeitet, zeigte in der Diskussion die Möglichkeit eines kommunistischen Ausdrückens dieses Begehrens nach einer 'gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit' auf, welches jene Wandlung antreiben könnte:

"Ich fand es ganz interessant, dass du deinen Salting-Tourismus als so eine Art Ersatzbefriedigung beschrieben hast. Man findet den Job selbst eigentlich kacke und findet ihn sinnlos, weil er kapitalistisch grade vielleicht irgendwie notwendig ist, aber kommunistisch gesehen wegzurationalisieren wäre. Deine Ersatzbefriedigung ist dann, dass du dich darüber wenigstens revolutionär tätig fühlen darfst. Aber wie kann ich in einem Job revolutionär tätig sein, den ich überflüssig finde und der gesellschaftlich irrelevant ist? Auch diese Managementjobs, in denen sich die Linken so oft einfinden, das sind Jobs die wird's auch nicht mehr geben, weil wir Hierarchien abschaffen werden.

Zum einen sind damit die [PMF-]Jobs gemeint, die in der kapitalistischen Arbeitsteilung nur entstehen um die Arbeit von anderen zu kontrollieren, zu überwachen und zu rationalisieren. Aber auch solche Jobs, welche die kapitalistischen Unannehmlichkeiten abzuschwächen versuchen. Meistens Jobs, die direkt oder indirekt durch den Staat finanziert werden und sich im Bereich der Politik und der Zivilgesellschaft befinden. Konkret geht es um Jobs in NGOs, Gewerkschaften und Parteiorganisationen, die sich mit der Verwaltung, der Mitgliederwerbung und -betreuung (im linken Neusprech im Gewerkschaftskontext als Organizing verklärt), der Beratung und Kampagnenorganisation beschäftigen. Also Jobprofile, die systemimmanente Teilhabe in der politischen Sphäre suggerieren sollen, bei Ausbleiben tatsächlicher Mitbestimmung in der kapitalistisch organisierten Arbeitswelt. Eine wirklich kommunistische Produktion und Verteilung

von Gegenständen (welche ein möglichst hohes Maß an Selbstverwirklichung durch selbstbestimmte Tätigkeit garantiert), kann auf diese Jobs verzichten, da die Planung jetzt in der Hand der Produzent:innen liegt und damit keiner Hierarchien mehr bedarf. Alle notwendigen (d.h. vom kommunistischen Produktionsprozess geforderten) Leitungsfunktionen wären per imperatives Mandat gewählt und würden die sie ausführenden Menschen nicht über die anderen an der Produktion Beteiligten stellen.

Also warum sollte ich all diese Jobs noch organisieren? Das ist doch sinnlos. Dann mache ich es halt nur der Organisation halber und dann ist es halt eine Ersatzbefriedigung. Deswegen finde ich es wichtig, sich Jobs zu suchen, die wirklich gesellschaftlich relevant sind und zwar auch im Kommunismus, und sich dann da zu organisieren. Jobs, die ich als sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft empfinde und die ich gerne machen möchte, und dann lass ich mich dazu ausbilden. Und das nehme ich dann auch ernst und sage, okay, ich bin jetzt Handwerker oder in der Produktion oder im Carebereich oder der Verwaltung tätig und das erfüllt mich. Und diese Arbeit ist grade superscheiße organisiert und das macht uns alle fertig. Deswegen ist es mir ein Anliegen, das für mich und die zukünftige Gesellschaft anders zu organisieren – und ich gehe nicht da hin, um die Leute da abstrakt zu organisieren. Da hab ich dann wie du ein frustrierendes Organisationserlebnis als Salt, weil alles in die Hose gegangen ist im Lieferland. Und dann fühl ich mich richtig scheiße, weil 'Revolutionmachen' mein Lebensinhalt war.

Während, wenn mein Lebensinhalt ist, ich bring mich auf bestimmte Art in die Gesellschaft ein, dann nehm ich eher immer wieder den nächsten Anlauf in der gewerkschaftlichen Organisation, so wie bei den Pflegekräften. Aber ich riskier dann nicht alles, weil mir ist der Job auch wichtig ist, und dann fühlen sich die anderen auch ernst genommen. Denn erst dann verstehst du auch wirklich die Hemmungen, und dass die Existenz davon abhängt. Das ist doch erst die Basis für einen gemeinsamen Organisationsprozess. Dass man eine Tätigkeit hat, die man sinnvoll findet. Lebenskrisen entstehen ja auch oft daraus, dass wir nicht richtig teilhaben können an der Gesellschaft. Und Aktivismus ist auch dafür eine Ersatzbefriedigung, ein Hobby."