



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

aus der zweiten, überarbeiteten Auflage 2026

faunint

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 grundlegendes 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 Rationalität ebenfalls die Strukturen und damit die gesamte Aktivenkultur des Syndikats. Meine Vermutung ist, dass all das recht typisch für Basisorganisationen sein dürfte, welche auf einer Beziehungsweise der Trennungen zwischen den 'Außerirdischen' und 'den Anderen' aufbauen. Basisorganisationen, 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. 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. Als heutige (Anarcho)Syndikalist:innen müssen wir einen bewussten Umgang mit diesem kollektiven Verlust finden, der sich bis in unsere Fühl- und Denkweisen sowie unser widerständiges Handeln auswirkt.

Genau diese verdrängte alltägliche Praxis macht 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 der 'sozialdemokratischen Widerständigkeit' unterscheiden: 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. 'Syndikalistische Widerständigkeit' braucht also auch eine völlig andere Infrastruktur und Bezugnahme aufeinander.

Wir können auf Grund dieses historischen Sturms, der uns die Folgen jenes Verlusts in's Gesicht bläst, sowie auf Grund extrem geringer Ressourcen, nicht gleichzeitig eine 'wirkliche Gewerkschaft' und eine syndikalistische Arbeiter:innen-Union aufbauen. Beide widmen sich zwei völlig unterschiedlichen Welten der Organisierung 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 also 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. Die Entwicklung sozialdemokratischer Widerständigkeit erzeugt jedoch Nebeneffekte, die in und um unsere Basisorganisationen immer dominanter werden. Diese verdrängen eine syndikalistische Bezugnahme untereinander – für die befreite Welt der Selbstverwaltung, in Gegnerschaft zu Staat und Kapital. Der 'erfolgreiche' aktivistische 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 anarchistisch kommunistischen 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 also gekennzeichnet durch eine Schwäche der Assoziationsfunktion. Der aktivistische Aufbauprozess unserer Basisorganisation bereitet sogar

einen ziemlich 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 auf ganz grundlegender organisatorischer Ebene: Wenn sich die Stellvertretungsfunktion entfaltet, führt das für politisch-ökonomische Kampforganisationen, die innerhalb des sozialdemokratischen Klassenkompromisses zu handeln gezwungen sind, zu: 1. der Herausbildung interner neuer Interessengruppen; 2. der fehlenden Förderung umfassender Basisdynamiken von uns FAU-Mitgliedern als widerständige Lohnabhängige; 3. der gehemmten Entwicklung einer vitalen Kultur des syndikalistischen Kämpfens in den Betrieben; 4. dem tendenziellen Ausbau unseres Syndikats zu einer Disziplinierungsmaschine gegenüber eigenmächtigen Kämpfen. Wo lassen sich schon heute Tendenzen beobachten, die solche Befürchtungen rechtfertigen würden?

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. So entsteht nach und nach mehrheitliche Passivität und minderheitliche Aktivität, womit ein Verhältnis tendenziell selbst wieder hervorgebracht wird, das zu Überwinden die Syndikalist:innen angetreten sind. Wir Aktivist:innen 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 institutionellen 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 auf Grund der bisher gemachten Beobachtungen begründen. Das heißt, 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. Was aber hier in den Blick genommen werden muss, ist die Art der Bedürfniserfüllung von und durch uns Aktivist:innen in den 'Raumschiffen'.

Linksradikaler Aktivismus findet eben nicht in einem luftleeren idealistischen Raum statt. Aktivismus nach Feierabend ist als Tätigkeit und Beziehungsnetz selbst ein oft wichtiger Teil unseres Alltags, also unserer Bedürfniserfüllung. Und unsere Bedürfnisse können auf verschiedene Arten erfüllt werden damit auch unterschiedliche Beziehungsweisen stiften. 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 Basisorganisationen Menschen vorwiegend in (oft unbewusster) Konkurrenz begegne 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 Basisorganisationen nicht bewusst entgegengewirkt wird.

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 den strukturbasierten Gesinnungsgruppen der irregulären Gewerkschaften, die oft genug als Männerbünde funktionieren, scheint in erhöhtem Maße die Gefahr zu bestehen – auch 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 isoliert 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 zudem 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' Organisation befriedigt werden müssen. Das gelingt nur Lohnabhängigen mit außerordentlichen Ressourcen, beispielsweise idealistisch motivierten Student:innen aus der Mittelschicht. Einher mit solcher Abspaltung geht das sich nach und nach 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 im Apparat und in uns selbst, zunehmend mit der Verschärfung der Zwänge der Lohnabhängigkeit im eigenen Leben der Aktivist:innen.

Unsere Organisation muss, um den daraus entstehenden schädlichen Effekten entgegenzuwirken, die Erfüllung 'politischer' mit der Erfüllung 'ökonomischer' Bedürfnisse in Beziehung setzen. Das klingt jetzt wahnsinnig verkompliziert, aber bitte bleibt noch einen Moment mit mir an dem Argument dran: 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. Ohne eine Gleichheit der Bedürfnisse gegenüber einer materialen Basis werden unsere Interessenorganisationen keine sozialrevolutionär wünschenswerten Beziehungsweisen hervorbringen können.

Der oben genannte Problemhorizont unserer Basisorganisationen ergibt sich grundlegend aus der vertikalen Spaltung des 'Ökonomischen' vom 'Politischen', aus deren zunächst unbeabsichtigten Nebeneffekten. Die treibende Dynamik darin ist nun 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 dessen Organisationsformen erlernen wir die entsprechenden Fähigkeiten und durchlaufen dafür unabdingbare Persönlichkeitsentwicklungen. Nicht zuletzt, indem wir mit unseren eigenen Bedürfnissen – und ihrer (un)möglichen Erfüllung im Heute und in einem anderen Morgen – in durchaus 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. Wir kommen zwar nicht drumherum, auf Momente der Stellvertretungsfunktion als notwendiges Übel für einen gelingenden Aufbau einer kollektive Kämpfe unterstützenden Infrastruktur zurückzugreifen. Zwar bleibt Aktivismus im gesellschaftlichen Kontext des sozialdemokratischen Klassenkompromisses, einer Kultur der Passivität, der Angriffe des Neoliberalismus auf unsere Subjektivität, der vier Angriffswellen des Kapitals auf die Arbeiter:innenkontrolle über den Arbeitsprozess sowie in Zeiten der Schwächen einer eigenmächtigen Arbeiter:innenbewegung und fehlender Legitimität als syndikalistische Interessenorganisation eine Notwendigkeit.

Wenn wir jedoch ein syndikalistisches Programm vorantreiben und folglich an der Eskalation des Kampfes arbeiten wollen, bleibt es in gleichem Maße notwendig, mit aktivistischen Strukturen und mit der Rolle der Aktivist:innen zu brechen, in welchem Ausmaß auch immer das möglich ist – um ständig zu versuchen, an die Grenzen unserer Beschränkungen und Zwänge zu stoßen. Als ganz konkrete betriebliche 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!?

Doch 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. Ganz im Gegenteil entstehen aber in unserer Aufbaudynamik unbeabsichtigte Nebeneffekte, während wir nach den 'richtigen' Problemen für unsere 'außerirdischen' Lösungswege suchen. Bevor wir idealistischen Feierabendaktivist:innen uns als Bürokrat:innen verselbstständigen, treten wir hier zunehmend als Professionelle auf den Plan.

Einige kernaktive Syndikatsaktivist:innen unseres Syndikats beginnen tatsächlich, sich selbst zunehmend als 'Expert:innen' zu verstehen. Sie 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. 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 Basisorganisationen 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. Es geht also nicht nur darum, dass etwaige bezahlte Organizer:innen reale materielle Interessen am Überleben ihrer Organisationen haben und dass diese Interessen im Widerspruch zu denen der Mitglieder stehen können. Sondern es geht bereits 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' und Aktivismus als bloß notwendigem Übel. 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. Deshalb müssen wir zu den gesellschaftlichen Quellen der Beziehungsweise von Aktivist:innen zu 'den Anderen' vordringen, um zu einer besseren Erklärung der vor sich gehenden Dinge in den Basisorganisationen zu kommen.

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 innerhalb der strukturbasierten und insgesamt dominanten Aktivengruppen in anarchosyndikalistischen Organisationen auseinanderzusetzen – bestehen sie wirklich vorwiegend aus Studierenden und akademisierten Angestellten – um sich bewusst zu machen, welche Rolle da eigentlich wer vor Feierabend im Produktionsprozess einnimmt und wie sich dies auf das Bewusstsein und die jeweiligen Interessen auswirkt. Die spezifische Position der dominanten Aktivist:innen 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 besteht darin, zusammen mit vielen weiteren Fachleuten den Arbeitsprozess sowie den Alltag der Arbeiter:innenklasse zu organisieren, zu regulieren und zu kontrollieren.

Auffällig ist so gesehen, dass jene heutigen basisorientierten Organizer:innen nicht selten einen mit diesem professionellen Steckbrief harmonisierenden Weg suchen. Auf der Basis ihres politischen und betrieblichen Engagements nutzen sie die dabei erworbenen Ressourcen für einen spezifischen beruflichen Weg – beispielsweise von Gewerkschaftssekretär:innen, in anderen Fällen den Rückzug in den hochschulischen Wachturm oder die sozialarbeiterische Passion. Diese Biografien haben dabei 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 Aktivist:innen, die bis gerade eben noch idealistisch und unbezahlt unterwegs waren. Das heißt, 'radikaler' Sozialaktivismus ist selbst zu einer Karriereoption, bezahlter Aktivismus selbst ein PMF-Beruf geworden. Unser Feierabendaktivismus lässt sich also bereits 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 Anwärt:innen der PMF lange vor einem biographischen Übergang von Idealismus zu Lohnarbeit und dem Beginn der regulären Berufsexistenz zu ehrenamtlichem Stellvertreter:innenaktivismus. Denn dort leben wir einerseits 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. Oder wir leben dort andererseits aus, wovon wir uns einen sozialen Aufstieg innerhalb kapitalistischer Arbeitsteilungshierarchie, wenn auch nur als unentlohnte Beziehungssimulation, erhoffen.

Im Aktivismus bricht sich also immer auch der durch Sozialisierung, durch Belohnung und Sanktion, verinnerlichte oder selbst angeeignete 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. Denken wir materialistisch von jener 'aktivistischen Mentalität' und ihren Quellen aus, ist es letztlich aber unerheblich, ob all das durch individuelle Sozialisierung in uns angelegt wurde oder wir uns das erst im Nachhinein draufschaffen. Die aktivistische Beziehungsweise der Trennungen, die irreguläre Gewerkschaften / politische Gruppe mit der sie begleitenden 'Raumschiffatmosphäre' hervorbringen, machen, dass wir idealistische Basisaktive uns wie unentlohnte Professionelle gesellschaftlicher Veränderung, also wie PMFler:innen verhalten.

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 zugleich 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 meist wenig emanzipatorisch, befriedigen. Die existentielle Sinnlosigkeit lässt sich so 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 unentlohnten '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.

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 Manager, direkt anzugehen. Die widerständige Organisationsweise 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.

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 Oesterreich, Schröder 2020: 16

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 Individualkonfliktteams, 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)

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."⁴ 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."*⁵ "[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."⁶

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"⁷ 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

⁴ Ehms 2023: 157

⁵ ebd.: 106f.

⁶ ebd.: 147

Siehe auch ebd.: 156f., 317.

⁷ ebd.: 317.

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

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 Anwälte*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."*⁸

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 McAlevey und den Strukturtests, gleich noch unbesehen ein sozialdemokratisches Verständnis des Politischen von Interessenorganisationen einkauft.⁹ 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

⁸ Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 184, 201

⁹ Siehe <https://organizing.work/2019/12/no-shortcuts-but-to-where/>

Beschränkungen sind.¹⁰ 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 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."¹¹

¹⁰ Siehe Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 124

¹¹ Mitglieder der IWW 2015: 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"¹² Organizing in vom DGB organisierten Betrieben, mit strategischem Fokus auf Doppelmitgliedschaften¹³ und Kooperation mit dessen Basis unter dem Radar.¹⁴ Entsprechende Kampferfahrungen gibt es in der FAU zwar mittlerweile genug. Mit ihnen könnten diese weiteren spezifischen Aspekte und ihre programmatischen Unterschiede zur 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."¹⁵

¹²Kuhn 2021

¹³ Siehe Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 210 zur Frage des strategischen Umgangs der IWW mit Doppelmitgliedschaften.

¹⁴ 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)"

¹⁵ Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 210

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.¹⁶ '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.¹⁷

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 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

¹⁶ Vergleiche Ehms 2023

¹⁷ 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.

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'¹⁸ 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.'¹⁹

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.²⁰ 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 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."²¹

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

19 Bewernitz in: Bewernitz, Kuhn 2024

20 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, Hafendarbeiter, 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)

21 Driedger 2021, meine Hervorhebung

Es ist also möglich, das folgende unguete 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."²² 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.²³ 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 anzugehen²⁴:

*"'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 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."*²⁵

²² Bewernitz 2019: 30

²³ 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.

²⁴ Vergleiche das Interview mit den Aktiven: <https://organizing.work/2018/09/the-stardust-campaign-in-nyc/>

²⁵ <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->

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.²⁶ 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 Misstände angeht, welche mit direkten Aktionen lösbar sind, können dann "die beiden Organisationen" von FAU und 'Komitee' "zusammenarbeiten und sich gegenseitig helfen".²⁷ 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.²⁸ Um sich dann letztlich "in einer effektiven gemeinsamen Struktur zusammenzufinden"²⁹ – 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

United-list-of-wins.pdf

²⁶ Die für mich relevante Organisationsvorlage kommt selbstverständlich auch aus der IWW. Vergleiche dazu Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 207f.

²⁷ Vergleiche Konflikt 2021

²⁸ ebd.

²⁹ ebd.

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 Arbeitskämpfmaßnahmen 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.³⁰ 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.³¹

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 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 Förderierung 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.

[...]

³⁰ Vergleiche dazu grundlegend Amhang, Asyr, Nickelberry, Richter 2024: 205-207

³¹ 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)

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 Anwärt: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."³² 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

³² Bewernitz 2019: 26

*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."*³³

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.³⁴ 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 Buch 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"³⁵ 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.³⁶ Die "so frei gewordene

³³ ebd.

³⁴ 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 unlebbaeren, 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 ...

³⁵ Siehe ausführlich The Communist Group 2019: Kapitel II

³⁶ Vergleiche AG Arbeitsunsinn 2024: 52

Zeit" kann dann vielleicht nicht "für eigene Kämpfe", aber für die der Genoss:innen "erschlossen" werden.³⁷

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 [...] Linksradike 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."*³⁸

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 Tätigkeiten erst danach anzuvisieren [...] Aktivist:innen, die tatsächlich eine sehr große, revolutionäre Selbstverpflichtung spüren, könnten, noch eine Stufe hochschwelliger,

³⁷ ebd.

³⁸ Kapfinger 2017

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"³⁹ 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."*⁴⁰

Andererseits treffen sie mit solchen "eigenen Strukturen als materielle Alternativen"⁴¹ 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."⁴² Auch

³⁹Kreative Überschreibung von Bewernitz 2019: 27

⁴⁰ Wildcat #93, Beilage

⁴¹ ebd.

⁴² Kapfinger 2017.

Vergleiche auch: "Ein Subjekt *gehört nicht* in dem Sinne zu seinen Interessen, wie man (so lange der Aberglaube anhält) glaubt, eine Person gehöre zu Identitätskategorien: Verwandtschaft, Kaste, feudaler Stellung, Nationalität, psychologischem Profil usw. All diese Kategorien stellen natürlich *auch* Interessen mit einem zwanghaften gesellschaftlichen Gewicht dar, aber sobald sie als solche erkannt – oder säkularisiert – werden, ist der Bann gebrochen. Ein Interesse verrät eher ein *Verhältnis*, eine Situation, als ein angeborenes persönliches Merkmal. Und als solches lässt es sich, anders als persönliche Eigenschaften, *verändern*, verwerfen oder – um es in der den Interessen oft übergestülpten Sprache der

Emanuel Kapfinger meint, wir sollten solchen "Nöten und Ängsten praktisch begegnen, indem kollektive Lebens- und Reproduktionszusammenhänge aufgebaut werden."⁴³ 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?⁴⁴ Ein Genosse, der als Lehrer arbeitet, zeigte in der Diskussion die Möglichkeit eines kommunistischen Ausdrückens dieses Begehrens nach einer 'gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit'⁴⁵ 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

Identität zu sagen – verraten. Beim Verwerfen von Interessen geht es nicht um eine innere Konversion, sondern eine Veränderung von 'äußeren' Beziehungen, wodurch sich in der Folge eine aus Interessen zusammengesetzte Subjektposition ändern kann."

(https://www.wildcat-www.de/wildcat/93/w93_bb_graeber.html)

43 ebd.

44 Siehe hier auch die in ihrem Buch 'Wie wir uns eine Zukunft auf diesem Planeten erkämpfen' von Johanna Schellhagen weitergedachten Überlegungen zu 'strategisch Arbeiten gehen, Schellhagen 2026: 58f.

45 Bei Schellhagen stehen solche ähnlichen Überlegungen, "welche Betriebe nach der Revolution unbedingt weiter funktionieren müssen und sich eher ein Krankenhaus oder einen bäuerlichen Betrieb aus[zu]suchen" (Schellhagen 2026: 59) undifferenziert und völlig unproblematisiert neben gänzlich anders motivierten Überlegungen für das "strategische Arbeiten". (ebd.: 59f.) Daran zeichnet sich ab, dass die Motive der 'Revolutionär:innen' selbst, die Bedürfnisse in ihrer Unterschiedlichkeit – und in ihren durchaus auch schädlichen Implikationen auf die daraus entstehenden Beziehungsweisen – nicht in den Blick geraten. Aber wer wie Schellhagen verblüffend unironische Sätze wie diesen schreibt, "Man könnte auch jene Menschen, die *ihr Leben der Revolution weihen*, als revolutionäre Subjekte bezeichnen" (ebd.: 51, meine Hervorhebung), für den:die sind so profane Fragen wie die nach den Motiven der 'Revolutionär:innen' verständlicherweise zu 'irdisch'.

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."

fau intern