

# Sozialismus & Selbstverwaltung

dissensorientiertes Bulletin // #3 // Sommer 2024



Immer weniger Menschen sind heute in Gewerkschaften organisiert. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schrumpfte von 6.142.720 Mitgliedern im Jahr 2013 auf 5.665.671 im Jahr 2023. Das spiegelt sich auch in den Verträgen der Arbeitenden wider. 2022 waren nur noch 41% der Menschen in Deutschland unter einem Tarifvertrag beschäftigt. In Westdeutschland sind es 48%, in Ostdeutschland 55% die ohne Tarifvertrag beschäftigt sind.

Was erst mal dramatisch wirkt, muss es nicht sein. Denn dass die Menschen aus den Gewerkschaften austreten, bedeutet nicht unbedingt, dass sie sich nicht für ihre Interessen einsetzen wollten, viele haben auch einfach erkannt, dass ver.di und Co. selbst konzernähnliche Gebilde sind, die vielfach mehr an Macht und Einfluss als am Wohl der Arbeiterinnen interessiert sind. Dass dieses Monopol auf Arbeitskampf nun bröckelt, eröffnet neue Chancen. Nicht nur für kleinere, aber weitaus kämpferischere Gewerkschaften, sondern in erster Linie für uns als Arbeiter selbst.

Einige dieser Chancen und Möglichkeiten sollen vorgestellt werden, es ist klar, dass nicht alles in allen Betrieben möglich und umsetzbar ist, die Wirklichkeit ist kompliziert.

## Aktive Betriebsgruppen als Ausgangspunkt

Eine Betriebsgruppe lässt sich schon mit drei Personen gründen. Eine solche macht natürlich in diesen Überlegungen nur Sinn, wenn sie unabhängig ist und nicht an einer der großen Gewerkschaften hängt. Warum ist das so? Bei ver.di, IG Metall usw. ist ein streng hierarchisches System eingeführt, das bei den Vertrauensleuten beginnt, sich über Tarifkommissionen bis hin zum Bundesvorstand zieht. Das einfache Mitglied hat keine Entscheidungsmacht, es ist allenthalben dafür gut, alle paar Jahre die Funktionäre zu wählen. Das soll nicht heißen, dass an der Basis sicher viele Kolleginnen und Kollegen sind, die es gut und ehrlich meinen, aber auch sie können die Funktionsweise von dem Apparat nicht aushebeln und tragen, indem sie sich letztlich dann doch den Vorstandsentscheidungen fügen, immer wieder zu seinem Erhalt bei.

Es ergibt also Sinn, wenn wir uns so organisieren, dass wir auch selbst die Entscheidungen fällen können, die uns betreffen. Das können wir als unabhängige Betriebsgruppe machen, ohne irgendeiner Gewerkschaft anzugehören oder – und das wäre, dort wo es möglich ist, immer die bessere Alternative – wir schließen uns als Betriebsgruppe der *Freien Arbeiterinnen und Arbeiter Uni-*

*on* (FAU) an. Als FAU Betriebsgruppe behalten wir die volle Kontrolle über alle Fragen die uns und unseren Betrieb angehen, haben aber trotzdem eine Gewerkschaft im Rücken, die uns mit Erfahrung und Ressourcen unterstützen kann. Zudem eröffnet uns die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft die nicht dem DBG angehört, wie die FAU, den rechtlichen Rahmen für Arbeitskämpfe, der im Weiteren beschrieben wird.

## Es gibt schon einen Tarifvertrag?

Nur weil es einen Tarifvertrag gibt, ist deswegen noch lange nicht alles gut. Die Verträge sind häufig unzureichend, ungerecht und bei aktuellen Entwicklungen wie den allgemeinen Preiserhöhungen unflexibel. Es ist also durchaus sinnvoll, sich auch in einem Betrieb mit Tarifvertrag in einer unabhängigen FAU Betriebsgruppe zu organisieren.

Die Frage die wir uns stellen müssen, ist welches Ziel wir hier verfolgen wollen. Wollen wir den Tarifvertrag abschaffen und evtl. einen neuen, anderen Tarifvertrag aushandeln oder wollen wir, dass der Vertrag bestehen bleibt und unsere Chefs mehr zahlen oder leisten sollen, als im Vertrag drin steht?

Im ersten Fall, wenn wir den bestehenden Tarifvertrag abschaffen und durch einen anderen ersetzen wollen, müssen wir erst mal eine Hürde nehmen: Wir

müssen die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb werden. Das ist vielerorts einfacher, als man denkt. Denn häufig gilt ein Branchentarifvertrag, dem sich Unternehmen angeschlossen haben, ohne dass es eine gewerkschaftliche Basis geben würde, die diesen erkämpft hätte und verteidigen würde. Gerade in kleinen und mittelgroßen Betrieben, in denen es kaum eine nennenswerte Repräsentanz der DGB Gewerkschaften gibt, können wir also schon mit wenigen Kolleginnen und Kollegen die Mehrheit stellen. Dabei dürfen wir auch nicht vergessen, dass der Frust über die Arbeitsbedingungen etwas ist, das sich häufig durch den ganzen Betrieb über alle Abteilungen hinweg erstreckt. Das Vorhaben einen neuen Tarifvertrag auszuhandeln, kann also schnell auf breite Unterstützung treffen, auch wenn sich nicht alle aktiv in die Betriebsgruppe einbringen wollen.

Warum müssen wir aber die größte Gewerkschaft im Betrieb sein? Es gibt seit 2015 das Tarifeinheitsgesetz, das besagt, dass nur die größte Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen darf, Ausnahmen hiervon müssen von den größeren Gewerkschaften und den Unternehmen geduldet werden.

Haben wir das geschafft, ist das Stichwort Haustarifvertrag. Mit einem Haustarifvertrag ist ein Tarifvertrag gemeint, der nur in unserem Unternehmen gültig ist. Wir können also als Betriebsgruppe einer unabhängigen Gewerkschaft in Verhandlungen treten, um genau so einen abzuschließen. Das ist natürlich nicht ganz einfach, weil eine Vielzahl an rechtlichen Aspekten beachtet werden muss, hierfür ist es wieder wichtig, dass wir uns als Betriebsgruppe der FAU angeschlossen haben, weil wir hier auf Wissen und Unterstützung beim Ausarbeiten von so einem Vertrag zurückgreifen können. Aber: einen Haustarifvertrag abschließen hat auch seine Tücken. Unterzeichnen wir so einen Vertrag, unterliegen wir der Friedenspflicht, solange der Vertrag läuft. Das bedeutet, wir dürfen nicht streiken oder andere Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen. Das kann immer dazu führen, dass wir eine genauso starre Struktur schaffen, wie es ver.di und Co. tun.

Wollen wir den Tarifvertrag nicht abschaffen und durch einen Haustarifvertrag ersetzen, müssen wir nicht unbedingt die gewerkschaftliche Mehrheit im Betrieb halten. Es reicht, wenn wir eine entschlossene Betriebsgruppe sind, die bereit ist, für Verbesserungen zu kämpfen. Dabei unterscheidet sich unser vorgehen erst mal nicht weiter von dem im anderen Fall. Denn auch hier fordern wir einen Tarifvertrag, eben einen eigenen. Das wirkt erst ein-

mal unsinnig, weil unser Tarifvertrag nicht wirksam würde, weil wir nicht die größte Gewerkschaft im Betrieb sind. Es eröffnet uns aber die Möglichkeit in Verhandlungen und dann ggf. in den Streik zu treten. Worauf wir an dieser Stelle spekulieren können, ist das die Chefs einen Streik und Verhandlungen die sie wohl weitestgehend als unsinnig erachten, möglichst schnell beenden wollen und wir uns deshalb auf übertarifliche Leistungen einigen können, also das Sachen umgesetzt werden (wie Sonderzahlungen oder ähnliches), die im gültigen Tarif der größeren Gewerkschaft nicht vorgesehen sind. Ein Vorteil für uns als unabhängige Betriebsgruppe der FAU ist, dass wir uns von keiner zentralen Stelle wie irgendeiner Tarifkommission, die weit weg vom Betrieb ist, die Erlaubnis holen müssen, wann und ob wir streiken, das entscheiden wir ganz allein. Selbst ein Streik von wenigen Personen kann in einem kleineren Unternehmen den Betriebsablauf erheblich stören und somit auch recht schnell erfolgreich sein. Wir müssen allerdings beachten, dass Gewerkschaften wie die FAU im Gegensatz zu den DGB Gewerkschaften über keine riesigen Kassen verfügen und wir für die Tage des Streiks einen Lohnverlust in Kauf nehmen müssen. Das macht die Hürde natürlich größer, aber dafür haben wir alles selbst in der Hand. Entlassen kann man uns für einen Streik übrigens nicht.

An einer weiteren Stelle ist aber noch Vorsicht geboten: Das sogenannte Besserstellungsverbot verhindert an manchen Stellen übertarifliche Leistungen. Besonders trifft es jene die in Betrieben arbeiten, die als Projekte vom Bund oder anderen öffentlichen Stellen gefördert werden. Es macht aber Sinn im Einzelnen zu schauen, ob es in den Betrieben Anwendung findet.

### Es gibt keinen Tarifvertrag?

Im Prinzip macht es auch wieder keinen großen Unterschied in unserem Vorgehen, wenn es keinen Tarifvertrag gibt. Es ist vermutlich in vielen Unternehmen dann sogar einfacher, die gewerkschaftliche Mehrheit im Betrieb zu stellen und die Verhandlungen über einen Haustarifvertrag zu beginnen. Aber auch hier müssen wir wieder bedenken, dass wir uns damit der Friedenspflicht unterwerfen würden und uns auf mehrere Jahre handlungsunfähig machen könnten.

Es kann also durchaus von Vorteil sein, wenn wir vollständig auf die Schaffung eines Tarifvertrages verzichten und klare Lohnverhältnisse, die auch die Abschaffung individueller Lohnverhandlungen einschließen, fordern.

Das Unternehmen kann sich – wenn wir denn genug Druck aufbauen – selbst eine Art Haustarif schaffen, dem wir nicht zustimmen, es aber auch nicht ablehnen müssen, sondern es einfach dulden können. Damit können wir unsere Ziele wie zum Beispiel entsprechende Löhne und ausreichend Urlaubstage für alle, durchsetzen und gleichzeitig als Betriebsgruppe aktuelle Entwicklungen aufgreifen und jederzeit Nachbesserungen fordern und für diese, falls nötig, auch streiken.

Wichtig ist hier wie bei allen anderen Punkten: gestreikt werden darf in Deutschland nur für tarifliche Forderungen. Wir müssen also auch immer dann für einen Tarifvertrag streiken, wenn wir nicht unbedingt vor haben einen abzuschließen.

### Perspektive von unten

Solche Vorgehensweisen wie hier vorgeschlagen, sind nicht neu, es gibt sie schon. Sie bergen für die Aktiven der Betriebsgruppen immer ein gewisses Risiko, Betriebe finden Gewerkschaften lästig, erst recht, wenn sie sich weigern, in der tradierten Struktur vom DGB mitzuspielen. Es kann immer vorkommen, dass Kolleginnen und Kollegen entlassen werden, weil sie in einer kämpferischen Gewerkschaft aktiv sind – natürlich werden hierfür dann andere Gründe erfunden. Darum ist es wichtig, dass unsere Betriebsgruppe sich nicht nur für höhere Löhne einsetzt, sondern auch für die Solidarität unter den Kolleginnen und Kollegen und darum ist es so wichtig, dass wir uns mit unserer Betriebsgruppe in der FAU organisieren, damit wir auch Unterstützung über den eigenen Betrieb hinaus bekommen, wenn wir sie brauchen – und umgekehrt, können wir so auch die Kolleginnen und Kollegen in anderen Betrieben unterstützen, denn sie führen dieselben Kämpfe wie wir. Generell lässt sich sagen, dass nichts von dem hier beschriebenen funktioniert, wenn wir nicht das Vertrauen der Kolleginnen genießen. Wenn wir nicht im Betrieb verwurzelt sind, sondern nur dort aufkreuzen um Stimmung zu machen, ist es von vorne herein zum Scheitern verurteilt.

Sind wir aber im Betrieb verwurzelt, sind die Kollegen unsere engsten Vertrauten, dann können wir mit einer Betriebsgruppe eine Perspektive von unten schaffen, mit der sich eine Machtverschiebung zu Gunsten der Beschäftigten ergeben kann, wenn wir denn alle entschlossen genug sind. Das persönliche Risiko darf hierbei niemals unterschätzt werden und es ist wichtig, dass wir uns immer gut vorbereiten und nicht naiv an die Sache heran gehen.



# 30 Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich und höhere Löhne!

## Endlich mehr Lohn und Arbeitszeitverkürzung, statt dem Reallohnverlust der letzten Jahre?

Aktuell wird eine neue Tarifrunde für den TVöD vorbereitet. Da zum Ende des Jahres gleich mehrere TVöD Verträge (Bund, SuE, Vka) auslaufen und auch der Manteltarifvertrag gekündigt werden kann, muss das Thema Arbeitszeitverkürzung jetzt erkämpft werden. Die GDL hat gerade den Einstieg in die 35 Stundenwoche durchgesetzt. Jetzt ist der Tarifbereich TVöD dran, der einer der größten in Deutschland ist, dies auch für alle Beschäftigte in diesem Sektor umzusetzen.

Das Schlechteste zuerst: die bestehenden Regelungen im SuE zur Altersteilzeit wurden abgeschafft und für die Jahre 2023 und 2024 gab es eine 14 monatige Nullrunde!

Von Juni 23 bis Februar 24 gab es zwar Einmalzahlungen als einkommensteuerfreies „Inflationausgleichsgeld“, die dienten aber nur dazu, die enormen Preissteigerungen vorübergehend ein bisschen auszugleichen.

2023 sind bei mehr als bei der Hälfte aller Produkte im Lebensmittelhandel die Preise enorm gestiegen. Heizkosten waren im Dezember 2023 um 30 bis 60 % teurer als ein Jahr zuvor.

Seit März 2024 bekommen wir eine tabellenwirksame Lohnerhöhung von mindestens 340 € brutto. Viele Beschäftigte werden jedoch, wie im letzten Jahr, trotz dieser nominalen Lohnerhöhung erneut Reallohnverluste hinnehmen müssen.

### »Personalmangel & 17 Prozent weniger Lohn«

Einer der personalintensivsten und am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Arbeitsbereiche in Deutschland ist der Sozialbereich.

Der soziale Sektor steht im Wettbewerb um Arbeitskräfte schlecht da, teilweise beeinträchtigt der Personalmangel jetzt

schon die Erbringung wichtiger sozialer Leistungen für die Bevölkerung.

Ein ganz entscheidender Grund für den immer größer werdenden Personalmangel ist, dass die Beschäftigten im Sozialbereich durchschnittlich 17 % weniger verdienen als Beschäftigte in anderen Branchen (care pay-gap).

### Die Arbeitssituation: Sowie es ist, kann es nicht bleiben!

Wir schlagen uns mit Personalmangel, Arbeitsverdichtung, mangelnden Vorbereitungszeiten usw. herum, arbeiten häufig mit mangelhafter technischer Ausstattung, werden bei einem Stellenwechsel beim Lohn als Berufsanfänger:innen eingestuft, müssen oft ohne nötige Fort- und Weiterbildungen unsere tägliche Arbeit erfüllen und bekommen dafür häufig nicht einmal den bescheidenen Tariflohn bezahlt. Die Bedingungen sind so, dass viele der Kolleg:innen nicht bis zur Rente den Job durchhalten.

Schon jetzt sind etwa zwei Drittel der Beschäftigten im Sozialbereich gar nicht oder nur in geringem Maße mit ihrer Arbeitssituation zufrieden.

Wenn wir wollen, dass Menschen weiterhin bereit sind im Sozialbereich zu arbeiten, muß die Gesellschaft das entsprechend honorieren. Dabei geht es nicht ausschließlich um das Thema höhere Löhne. Auch die Arbeitsbedingungen und Belastungen generell spielen eine wichtige Rolle.

Wir sehen wegen der immer anspruchsvolleren und verdichteten Arbeit einen dringenden Bedarf an einem wesentlich längeren Jahresurlaub, wie es ihn in anderen Arbeitsfeldern (z.B. bei Lehrer:innen) schon lange gibt, außerdem muß auch die seit Jahrzehnten immer wieder von Gewerkschafter:innen geforderte Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich ein wichtiges Ziel für diese Tarifrunde sein!

### Forderungen:

X Die Arbeitszeit soll bei vollem Lohnausgleich auf 30 Stunden/Woche verkürzt werden, Arbeitsverdichtung ist auszuschließen.

X das Monatseinkommen ist um einen Mindestbetrag von 500 Euro brutto zu erhöhen

X alle Berufsgruppen sind durchgängig eine Entgeltgruppe höher einzugruppierten

X Die Bereitschaftsdienste müssen mit der vollen Arbeitszeit plus den jeweiligen Zuschlägen vergütet werden.

X die Jahressonderzahlung soll anteilig auch an die Beschäftigten ausgezahlt werden, die vor Dezember eines Jahres ausscheiden

X Bei einem Stellenwechsel muss die bisherige Stufe zwingend berücksichtigt werden, auch die Berufserfahrung, die bei anderen Trägern oder auch in anderen Berufsfeldern erworben wurde, muss anerkannt werden.

X Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf ein Wochenende, ist dieser am folgenden Wochentag nachzuholen

X Anspruch auf bezahlte Fort- und Weiterbildung nach unseren Anforderungen und Wünschen.

### Zeit die Zeit zu politisieren!

Auch in den Debatten um Care Arbeit und in der Ökologiebewegung wird die Arbeitszeitverkürzung diskutiert. Diese Themen müssen zusammengebracht werden, um gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen: Weniger Wochenarbeitszeit, bedeutet mehr Zeit, um sich Sorgearbeit zu widmen und weniger CO2 Ausstoß.

Es wird Zeit, dass wir unsere Tradition der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung wiederbeleben. Der Kampf um den 8-Stunden-Tag, d.h. die Verringerung von 12 auf 8 Stunden pro Arbeitstag schien damals auch utopisch und sollte uns Mut machen, auch heute wieder für eine radikale Arbeitszeitverkürzung zu kämpfen.

Initiative TVöD der FAU

fau-tvoed@fau.org



Kurt Tucholsky

# Die Verräter

---

Na, Verräter eigentlich nicht. Ein Verräter, das ist doch ein Mann, der hinget und seine Freunde dem Gegner ausliefert, sei es, indem er dort Geheimnisse ausplaudert, Verstecke aufzeigt, Losungsworte preisgibt ... und das alles bewußt ... nein, Verräter sind diese da nicht. Die Wirkung aber ist so, als seien sie welche, doch sind sie anders, ganz anders.

Da wird man vom Vertrauen der Parteigenossen ausgesandt, mit dem bösen Feind zu unterhandeln, sozusagen die Arbeiter zu vertreten, die ja inzwischen weiterarbeiten müssen. Und die erste Zeit geht das auch ganz gut. Geld ... ach, Geld ... wenn die Welt so einfach wäre. Geld ist zunächst gar nicht zu holen. Der Arbeiterführer bleibt Arbeiterführer; leicht gemieden von den Arbeitgebern, merkwürdiges Wort, übrigens. Nein, nein, man bleibt ein aufrechter Mann.

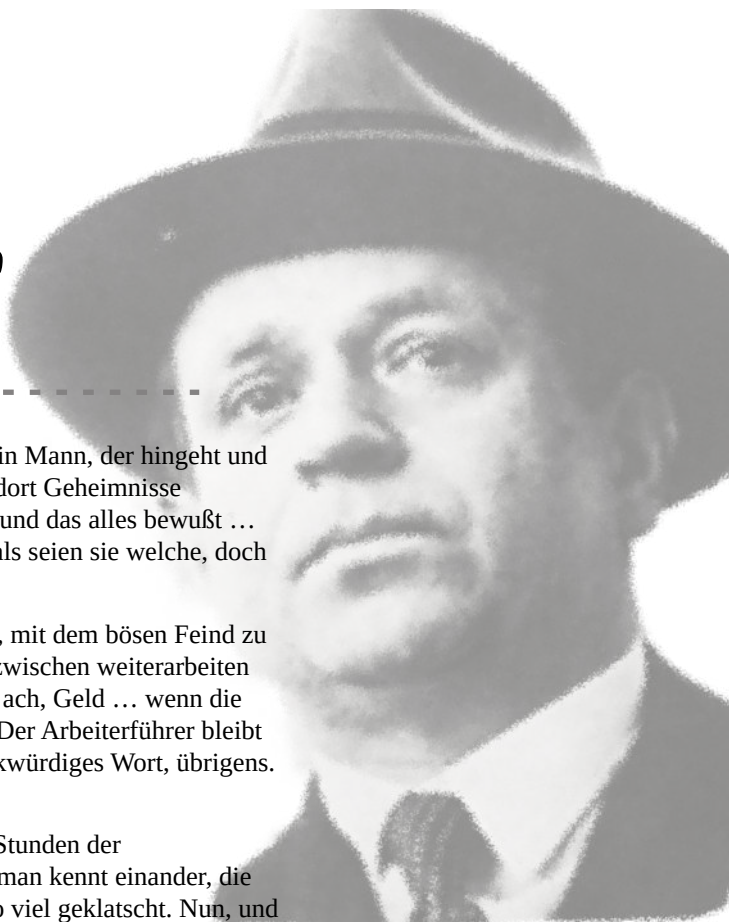
Aber im Laufe der Jahre, nicht wahr, da sind so die langen Stunden der gemeinschaftlichen Verhandlungen an den langen Tischen: man kennt einander, die Gemeinsamkeit des Klatsches eint, und es wird ja überall so viel geklatscht. Nun, und da stellt sich so eine Art vertraulicher Feindschaft heraus.

Kitt ist eine Sache, die bindet nicht nur; sie hält auch die Steine auseinander. Zehn Jahre Gewerkschaftsführer; zehn Jahre Reichstagsabgeordneter; zehn Jahre Betriebsratsvorsitzender – das wird dann fast ein Beruf. Man bewirkt etwas. Man erreicht dies und jenes. Man bildet sich ein, noch mehr zu verhüten. Und man kommt mit den Herren Feinden ganz gut aus, und eines Tages sind es eigentlich gar keine Feinde mehr. Nein. Ganz leise geht das, unmerklich. Bis jener Satz fällt, der ganze Reihen voller Arbeiterführer dahingemäht hat, dieser infame, kleine Satz: »Ich wende mich an Sie, lieber Brennecke, weil Sie der einzige sind, mit dem man zusammenarbeiten kann. Wir stehen in verschiedenen Lagern – aber Sie sind und bleiben ein objektiver Mann ... « Da steckt die kleine gelbe Blume des Verrats ihr Köpfchen aus dem Gras – hier, an dieser Stelle und in dieser Stunde. Da beginnt es.

Der kleine Finger ist schon drüben; der Rest läßt nicht mehr lange auf sich warten, »Genossen«, sagt der Geschmeichelte, »man muß die Lage von zwei Seiten ansehen...« Aber die Genossen verstehen nicht recht und murren: sie sehn die Lage nur von einer Seite an, nämlich von der Hungerseite. Und was alles Geld der Welt nicht bewirkt hätte, das bewirkt jene perfide, kleine Spekulation auf die Eitelkeit des Menschen: er kann doch die vertrauensvollen Erwartungen des Feindes nicht enttäuschen. Wie? Plötzlich hingehn und sagen: Ja, die Kollegen billigen das nicht, Krieg muß zwischen uns sein, Krieg und Kampf der Klassen, weil wir uns ausgebeutet fühlen ... ? Unmöglich. Man kann das unmöglich sagen. Es ist zu spät.

Und dann geht es ganz schnell bergab. Dann können es Einladungen sein oder Posten, aber sie müssen es nicht sein – die schlimmsten Verräterein auf dieser Welt werden gratis begangen. Dann wird man Oberpräsident, Minister, Vizekönig oder Polizeipräsident – das geht dann ganz schnell. Und nun ist man auch den grollenden Zurückgebliebenen, die man einmal vertreten hat und nun bloß noch tritt, so entfremdet – sie verstehen nichts von Realpolitik, die Armen. Nun sitzt er oben, gehört beinah ganz zu jenen, und nur dieses kleine Restchen, dass sie ihn eben doch nicht so ganz zu den Ihren zählen wollen, das schmerzt ihn. Aber sonst ist er gesund und munter, danke der Nachfrage.

Und ist höchst erstaunt, wenn man ihn einen Verräter schilt, Verräter? Er hat doch nichts verraten! Nichts – nur sich selbst und eine Klasse, die zähneknirschend dieselben Erfahrungen mit einem neuen beginnt.



# Betriebsrat – ja, nein, vielleicht?

In vielen Unternehmen gibt es sie, in vielen nicht; die Haltung der DGB Gewerkschaften zu ihnen ist klar positiv, in basisdemokratischen Gewerkschaften sind sie zum Teil umstritten – die Betriebsräte. An dieser Stelle soll kurz erklärt werden, was sie sind und was für und gegen die Betriebsräte spricht.

## Der Betriebsrat – was ist er, was soll er

Betriebsräte sind in den Unternehmen institutionalisierte Vertretungen der Arbeitenden. Beschäftigte in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten können einen Betriebsrat gründen. Wahlberechtigt sind Angestellte und Auszubildende über 18 die hauptsächlich für den entsprechenden Betrieb tätig sind und Leiharbeiter die über vier Monate im Betrieb sind. Chefs und leitende Angestellte (das sind ausschließlich solche, die eigenständig Menschen einstellen und entlassen dürfen) sind von der aktiven und passiven Wahl ausgeschlossen.

Den Rahmen für den Betriebsrat gibt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es weist dem Betriebsrat auch seine Aufgaben zu, was vor allem Informations- und Mitbestimmungsrechte sind und das Wachen über die Einhaltung von Tarifverträgen und dem betrieblichen Gesundheitsschutz. Auf der einen Seite kann das sehr praktisch sein, weil es so möglich ist, an verschiedenste Informationen zu gelangen, die es zum Beispiel ermöglichen Lohnungleichheiten aufzudecken, auf der anderen Seite beschränkt es aber auch sehr, weil der Betriebsrat zur konstruktiven Zusammenarbeit verpflichtet ist und explizit keine Institution des Arbeitskampf darstellt.

## Die Ambivalenzen

Sogar das Gegenteil ist der Fall. Betriebsräte sind historisch ein Mittel um Arbeitskämpfe zu unterbinden, indem die Arbeiterinnen durch den Betriebsrat in einen permanenten Dialog mit dem Chef eingebunden werden, entsteht das Gefühl der Mitbestimmung. Diese ist real aber sehr begrenzt. Der Betriebsrat ist zum Beispiel angehalten bei Einstellungen und Entlassungen eine Stellungnahme, sei es eine Befürwortung oder Einspruch, abzugeben, die direkten Auswirkungen hierbei sind aber überschaubar. Wird ein Kollege entlassen,

verhindert ein Einspruch des Betriebsrat dies nicht unbedingt. Es erleichtert dem Kollegen aber in der Regel den Weg vor dem Arbeitsgericht. Das ist nicht nichts, aber eben auch nicht viel.

Wirklich praktisch können Betriebsräte vor allem sein, wenn es um die Umsetzung von einzelnen Punkten der Tarifverträge geht. Hier kann sich ein enormer Gestaltungsspielraum eröffnen, der die Arbeit, Arbeitsabläufe und Organisation erheblich beeinflussen kann. All so was wird in Betriebsvereinbarungen geregelt, die zwischen dem Betriebsrat und den Chefs geschlossen werden. Hier gibt es teils auch wirksame Hebel um Einigungen im Sinne der Angestellten zu erzwingen – vor allem vor Gericht und die Kosten trägt hierbei immer ausschließlich der Chef.

## Demokratische Mitbestimmung?

Betriebsräte sollen ein Mittel der innerbetrieblichen Demokratie sein. Das ist nicht falsch, nur uneindeutig. Sie sind ein betriebliches Abbild der parlamentarischen Demokratie, also jener Form bei der sich die Mitbestimmung darauf beschränkt, alle vier Jahre eine Stimme abzugeben um Delegierte zu wählen, die dann schalten und walten können, wie es ihnen beliebt. Genau so verhält es sich mit dem Betriebsrat. Ist er einmal gewählt, hat er die nächsten vier Jahre freie Hand und ist in den Entscheidungen nicht auf die Basis angewiesen, er muss nicht fragen und sie muss nicht zustimmen. Es ist auch schwierig den Betriebsrat zu demokratisieren, weil das Gesetz einem hier viele Steine in den Weg legt. So dürfen die Sitzungen nicht öffentlich für die Angestellten sein, brisante Informationen die der Chef als Betriebsgeheimnis einstuft, dürfen nicht weitergegeben werden und einiges mehr. Abgesehen davon führt die Gründung eines Betriebsrats auch oft zur Lähmung gewerkschaftlicher Aktivitäten. In der Annahme, dass der Betriebsrat schon alles regeln würde und man als Angestellte jetzt alles delegieren könnte, wird die Verantwortung für die eigenen Belange abgegeben, was selten eine gute Idee ist.

## Wenn der Betriebsrat zum Manager wird

In Betrieben mit über 150 Angestellten, können Betriebsräte von der Arbeit freigestellt werden. Sie werden dann

ausschließlich dafür bezahlt, dass sie Betriebsräte sind. Das macht zwar insofern Sinn, als dass es ein immenser Aufwand sein kann, diese Tätigkeit neben der Arbeit zu machen, es führt aber dazu, dass die Betriebsräte ganz eigene Interessen entwickeln, die nicht mit denen der Angestellten zusammen gehen und dass sie sich von diesen entfremden, weil sie eben nicht mehr zusammen arbeiten. So entsteht im Betrieb eine eigene Kaste, die nicht Chef ist, aber auch nicht Arbeiter. Problematisch ist es auch, dass sich Betriebsräte, wenn sie freigestellt sind, häufig dem Chef und seinen Ansichten annähern und viel mehr im Sinne vom Unternehmen als im Sinne der Angestellten handeln. Es ist darum auch kein Wunder, dass in großen Konzernen die Betriebsräte nach ihrer Amtszeit regelmäßig ins Management oder Aufsichtsräte wechseln. Alleine das sollte einem zu denken geben.

## Wie nutzen?

Einen eindeutigen Vorteil kann es haben, wenn es im Betrieb eine aktive Gewerkschaftsgruppe gibt, in der auch ein Betriebsrat mit macht. Das ermöglicht es der Gewerkschaftsgruppe an Informationen zu gelangen, die der Chef ihr nicht so einfach geben würde (alles rund ums Gehalt zum Beispiel), dem Betriebsrat aber geben muss. Die Gewerkschaftsgruppe kann die Informationen wiederum nutzen und entsprechende Ungerechtigkeiten skandalisieren. In solchen und vielen andern Fällen, können Betriebsräte die gewerkschaftliche Arbeit aktiv unterstützen, womit sich insgesamt der Handlungsspielraum der Gewerkschaftsgruppe vergrößert und es einfacher werden kann, Verbesserungen im Betrieb zu erreichen.

Die Betriebsräte sind mindestens ein zweischneidiges Schwert. Wenn es eine gewerkschaftliche Basis gibt, die den Betriebsrat für sich nutzen kann, kann er ein gutes Instrument sein. Gibt es diese nicht oder kommt sie durch ihn zum stillstand, ist er häufig nur ein Mittel um Konflikte ruhig zu halten.

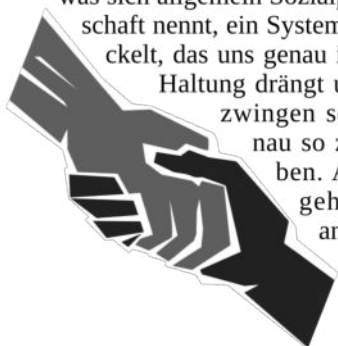


# Selbstorganisieren im Betrieb und darüber hinaus

Was will die Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union – was ist der Anarcho-Syndikalismus?

Die Kritik an den ‚großen‘ Gewerkschaft ist so alt wie diese selbst – und sie ist nach wie vor richtig. Die Gewerkschaften, die heute u.a. im DGB organisiert sind, sind streng zentralistisch, diejenigen die in den Betrieben arbeiten, sind in der Regel nicht für mehr gefragt, als ihre Beiträge zu zahlen und regelhaft ihre Stimme an einer Wahlurne für den Erhalt des Funktionswesens abzugeben. Entscheidungen werden nicht in den Betrieben, nicht von den einfachen Mitgliedern, nicht von denjenigen die sie betreffen, getroffen (außer bei wenigen Ausnahmen). Alles wird an externe, höhere Stellen ausgegliedert.

Daraus entwickelt sich ein Apparat, der mehr an seinem eigenen Erhalt und damit an der Verewigung der Zustände wie sie heute sind, interessiert ist, als daran, was die Menschen die da jeden Tag schufteln gehen, eigentlich wollen. Das ist nicht unbedingt böser Wille, aber Menschen werden durch die Verhältnisse, in denen sie sich befinden, geprägt. Wer da als Idealist in den Gewerkschaftsapparat reingeht, um es endlich anders zu machen, wird binnen kürzester Zeit zum linientreuen Funktionär zurechtgestutzt oder geht unter. Genauso verhält es sich andersrum, wir, die wir in den Betrieben tätig sind, haben uns an die permanente Entmündigung gewöhnt, wir kennen es generell von der Politik, bei der wir nicht wirklich mitentscheiden können (ein paar Kreuze alle paar Jahre), hier ist es nicht anders. Wir haben dadurch eine Konsummentalität entwickelt, möglichst wenig selber machen, möglichst wenig Verantwortung für die eigenen Arbeitsverhältnisse übernehmen, möglichst viel an den Gewerkschaftsapparat abgeben, möglichst viel von anderen machen lassen. Die Gewerkschaften und der Staat haben in dem was sich allgemein Sozialpartnerschaft nennt, ein System entwickelt, das uns genau in diese Haltung drängt und uns zwingen soll, genau so zu bleiben. Aber es geht auch anders.



## Die andere Gewerkschaft

Inzwischen gibt es eine ganze Reihe an kleinen, kämpferischen und alternativ auftretenden Gewerkschaften. Kaum eine hat aber den Anspruch mit dem beschriebenen System zu brechen. Das bedeutet am Ende aber immer nur kleine Reformen in einem Konstrukt, das von vorneherein nicht für sondern gegen uns gemacht wurde. Denn das Ziel der Sozialpartnerschaft ist in erster Linie, dass wir Ruhe geben und möglichst wenig vom Gewinn der Firmen abbekommen. Da wird immer wieder vom bedrohten Standort und von vermeintlichen Wettbewerbsnachteilen gesprochen, wenn wir unseren Anteil geltend machen. Trotz Milliardengewinne der Konzerne, trotz unfassbar hohen Boni von Aktionären und Vorständen. Es wird eine permanente Angst erzeugt, die uns Glauben machen soll, das wir froh sein könnten, dass es ist, wie es ist.

Wie könnte es aber anders sein und wie kommen wir dahin? Aller Anfang ist natürlich schwer und der Weg ist weit und mühselig. Im Prozess lassen sich aber immer konkrete Fortschritte für uns erzielen, wir dürfen uns damit aber nicht zufriedenen geben, sondern müssen sie als Ansporn verstehen. Das können wir natürlich nicht alleine, sondern wir müssen uns zusammenschließen – die Betriebe vereinen sich ja auch zu einer Front mit der Politik gegen uns und unsere Interessen. Es gibt eine Gewerkschaft, die genau das Ziel hat, das System dieser Ausbeutung zu durchbrechen, die Freie Arbeiterinnen und Arbeiter Union (FAU). In der FAU gibt es kein bezahltes Funktionswesens, ausschließlich die Mitglieder bzw. die Betriebsgruppen entscheiden, was wann wo gemacht wird. Es muss keine höhere Instanz angerufen und um Erlaubnis gebettelt werden. Die jeweiligen Verbände (Syndikate) sind frei in ihren Entscheidungen. Die betrieblichen Gruppen schließen sich zu örtlichen Syndikaten zusammen, die sich in regionalen bzw. einer bundesweiten Föderation vereinen. Die Entscheidungsgewalt bleibt dabei immer bei der Basis. Es gibt keinen Befehle oder Beschlüsse von Oben, die wir dann umzusetzen hätten. Die Föderation dient dazu, dass wir uns gegenseitig stärken können, das geht aber nur, wenn wir alle unsere Eigenständigkeit behalten und nicht,

wenn wir uns alles von einer Zentrale vorgeben lassen. Weil das System in dem die Arbeiterinnen und Arbeiter ausgebeutet werden international ist, ist es auch die Organisation dagegen. Die FAU ist in einem internationalen Gewerkschaftsverband (ICL-IKA) organisiert, der auf gegenseitiger Hilfe und Solidarität basiert.

Damit ist noch wenig gesagt, wie uns die Gewerkschaft als unser eigenständiger Zusammenschluss, in dem wir die Kontrolle bei uns behalten, aus der Misere helfen soll. Denn Tageskämpfe um höhere Löhne oder Stellenabbau lassen sich natürlich so gut führen, aber wie soll damit etwas anderes entstehen? Die FAU kommt aus einer kämpferischen Tradition, die sich Anarcho-Syndikalismus nennt und die darauf zielt, mit der Gewerkschaft an einer neuen, freien Gesellschaft zu arbeiten.

## Anarcho- was?

Der Anarcho-Syndikalismus ist Ende des 19. bzw. Anfang des 20. Jahrhunderts aus einer Synthese des Anarchismus (als politischer Idee) und des Syndikalismus (als gewerkschaftliche Organisation) entstanden. Entgegen der Klischees die medial verbreitet werden, hat aber weder der Anarchismus noch der Anarcho-Syndikalismus etwas mit Chaos, Zerstörung oder brennenden Mülltonnen zu tun. Es geht im Anarcho-Syndikalismus darum, dass diejenigen die in den Betrieben arbeiten, am besten wissen, was sie brauchen und sie langfristig die Kontrolle über die Betriebe und letztlich über die gesamte Wirtschaft übernehmen sollen. Hier ebenfalls nicht mit einer Zentrale die dann für alle die Entscheidungen trifft (dann wär's ja nichts anderes als heute der Staat), sondern in einer basisdemokratischen Föderation, in der die Entscheidungen immer von denen gefällt werden, die auch von ihnen betroffen sind.

Arbeitskämpfe sind ein Weg der uns hilft, aus der täglichen Routine, die darauf zielt uns ruhig zu halten, auszubrechen, selbstwirksam zu sein und eigenständig zu handeln. Im Anarcho-Syndikalismus wird das Direkte Aktion genannt. Durch die Arbeit, durch die Arbeitskämpfe und die Organisation schulen wir uns selbst darin, sobald wir die Stärke erreicht haben, den Betrieb bzw. die Betriebe in eigener Regie zu

übernehmen. Ohne Chefs, ohne Aktiönäre, ohne Aufsichtsrat.

Das kann in einzelnen Betrieben beginnen, aber es darf nicht bei ihnen enden. Denn wenn wir nur einige oder auch viele Betriebe unter die Kontrolle derjenigen die dort arbeiten, stellen, ist zwar einiges erreicht, aber sie stehen immer noch in Konkurrenz im bundesdeutschen und internationalen Rahmen. Wir müssen also mit diesen Kollektivierungen einen Wandel in der Wirtschaft einleiten, in dem es nicht mehr darum geht, immer weiter Gewinne zu erzielen (von denen wir ohnehin am allerwenigsten profitieren, die Millionen haben nur sehr sehr Wenige auf den Konten), sondern darum was die Menschen wirklich brauchen für ein gutes Leben, egal ob in Deutschland, Rumänien, Kanada, Mosambik oder sonst wo. Im Wesentlichen sind die Bedürfnisse – trotz aller unserer Unterschiede – recht ähnlich, wir wollen menschenwürdig wohnen und arbeiten, Sicherheit für unsere Familien und Freunde, gutes Essen, pünktlich und möglichst einfach von A nach B kommen und unsere Freizeit möglichst sinnvoll gestalten und nicht wie Zombies vor uns her vegetieren, weil wir durch die Arbeit keine Energie mehr haben. Das geht aber nur, wenn wir uns über Ländergrenzen hinweg zusammenschließen und mit- statt gegeneinander kämpfen. Es geht auch nur, wenn wir uns nicht der Illusion hingeben, dass irgendwelche Parteien – von CDU, SPD, Grüne, AfD, Linke, BSW – in unserem Sinne handeln könnten. Mit dem Staatsapparat verhält es sich ganz ähnlich wie dem Apparat des DGB, wer da einmal hineingeht, egal mit welchen Vorsätzen, wird darin aufgesogen und passt sich der Struktur

an. Der Staat ist kein neutrales Werkzeug, das von den Parteien genutzt werden könnte, um uns zu helfen. Der Staat ist ein Instrument um uns zu kontrollieren und dafür zu sorgen, dass wir möglichst keinen Mucks machen, wenn mal wieder unsere Löhne gekürzt werden. Da wird so getan, als müssten wir im nationalen Rahmen alle zusammen halten, als hätten wir alle dieselben Interessen; aber was haben wir als Arbeiterinnen und Arbeiter für gleiche Interessen mit einem Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Bahn? Es ist abgedroschen, aber immer noch richtig, die Grenzen verlaufen nicht zwischen den Ländern, sonder zwischen Oben und Unten.

### **Klingt nicht schlecht?**

Der Anarcho-Syndikalismus, in Deutschland also auch die FAU, will langfristig eine andere Gesellschaft aufbauen. Das ist sicher nicht so leicht möglich, wie hier bisher getan wurde, es ist viel Arbeit, es ist anstrengend, frustrierend und beschwerlich. Aber es geht nicht darum, direkt das Große und Ganze zu schaffen, sondern darum, dass wir wissen wohin wir wollen und kleine Schritte in die richtige Richtung unternehmen – auch wenn wir für eine andere Gesellschaft schlussendlich eine soziale Revolution brauchen.

Das bedeutet, dass wir uns nicht auf faule Kompromisse einlassen, wenn es um unsere Rechte am Arbeitsplatz geht, dass wir in unseren Betrieben durch die Gewerkschaft aber auch darüber hinaus versuchen basisdemokratische Prozesse in Gang zu bringen, damit wir bei uns selbst auch die Konsummentalität abschütteln können und Gestaltungsmacht erfahren. Es bedeutet, dass wir von- und

miteinander lernen, wie der Betrieb funktioniert, wie wir Sachen besser organisieren können, wie wir mehr auf uns und unsere Gesundheit achten können, wie wir unser Leben heute ganz konkret verbessern können und dafür zusammen einstehen und kämpfen.

Es ist viel zu den Ideen des Anarcho-Syndikalismus geschrieben worden und es gibt großartige politische Projekte, in denen diese Ideen zeitweise umgesetzt werden konnten, wie während der spanischen Revolution von 1936-1939. Es lohnt sich, sich mehr mit der Idee auseinander zu setzen, weil es uns helfen kann, nicht dieselben Fehler wie vor hundert Jahren zu machen und Antworten auf die Fragen von heute zu finden.

Vieles lässt sich im Internet frei zugänglich finden und es gibt den Syndikat-A Verlag der eine Vielzahl an günstigen Broschüren und Büchern zum Thema anbietet, um nur zwei Punkte zu nennen. Wichtiger als das Lesen alter und neuer Bücher und Texte ist es aber, vor Ort am eigenen Arbeitsplatz für die eigenen Rechte einzustehen, sich mit den Kolleginnen und Kollegen zusammen zu tun und aktiv zu werden. Meldet euch bei der lokalen oder nächstgelegenen Ortsgruppe der FAU um nicht alleine mit euren Problemen zu sein und auch um die Kolleginnen und Kollegen anderswo zu unterstützen. Nur zusammen kommen wir voran.

### **Zum Weiterlesen:**

Wenn euch der Text gefallen hat und ihr Interesse habt, mehr darüber zu erfahren, wie ein gesellschaftlicher Wandel über die Gewerkschaften funktionieren kann, empfehlen wir euch folgende Broschüren:

Frederik Fuß: Was wir mit Gewerkschaft meinen, 2,50€

Martin Veith: Die anarchosyndikalistische Gewerkschaft, 2,50€

FAU Süd: Handbook for Rebel Workers (Englisch), 2,50€

Syndikat-A: Anarcho-Syndikalismus heute I, 2,50€

Syndikat-A: Anarcho-Syndikalismus heute II, 3,50€

Alle Broschüren können unter [www.syndikat-a.de](http://www.syndikat-a.de) bestellt werden.



# Organisiert Euch –



## gegen miese Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen!

### Aachen

aachen.fau.org

### Aschaffenburg

aschaffenburg.fau.org

### Bergisches Land

bergischland.fau.org

### Berlin

berlin.fau.org

### Bielefeld

bielefeld.fau.org

### Bonn

bonn.fau.org

### Cottbus

dd.fau.org/fau-cb

### Dresden

dd.fau.org

### Düsseldorf

duesseldorf.fau.org

### Duisburg/Ruhrgebiet

duisburg.fau.org

### Erzgebirgskreis

dd.fau.org/ueber-uns/fau-erz

### Flensburg

flensburg.fau.org

### Frankfurt am Main

frankfurt.fau.org

### Freiberg

dd.fau.org/fau-freiberg

### Freiburg

freiburg.fau.org

### Göttingen

goettingen.fau.org

### Halle

halle.fau.org

### Hamburg

hamburg.fau.org

### Hannover

as.hannover.fau.org

### Heidelberg

heidelberg.fau.org

### Jena

jena.fau.org

### Kassel

kassel.fau.org

### Kiel

kiel.fau.org

### Koblenz

koblenz.fau.org

### Köln

koeln.fau.org

### Krefeld

krefeld.fau.org

### Landshut

fau-m.de

### Leipzig

leipzig.fau.org

### Lübeck

luebeck.fau.org

### Lüneburg

lueneburg.fau.org

### Magdeburg

magdeburg.fau.org

### Marburg/Gießen/Wetzlar

mgw.fau.org

### Mönchengladbach

duesseldorf.fau.org/sektionen/mg

### München

fau-m.de

### Münster

muenster.fau.org

### Nürnberg

nuernberg.fau.org

### Pfalz/Saar

pfalzsaar.fau.org

### Plauen

jena.fau.org/plauen

### Potsdam

potsdam.fau.org

### Rostock

fau.org/vor-ort/rostock

### Siegen

siegen.fau.org

### Stuttgart

stuttgart.fau.org

### Tübingen-Reutlingen

stuttgart.fau.org

# FAU★IKA

www.fau.org

Eure Stadt ist nicht dabei? Kein Problem, meldet euch einfach bei der nächstgelegenen FAU Gruppe oder dem Bundesverband

## Nachrichten

Bleibt auf dem Laufenden, was Arbeitskämpfe, Proteste, Die Monatszeitung *express – Zeitung für sozialistische Be-* soziale Bewegungen und Kultur von unten angeht. Die In- *triebs- und Gewerkschaftsarbeit* berichtet über aktuelle ternetzeitung der FAU *Direkte Aktion* berichtet regelmäßig. Kämpfe und gewerkschaftliche Themen.

www.direkteaktion.org

www.express-afp.info

## Über diese Zeitung

Mit dem vorliegenden Projekt *Sozialismus und Selbstverwaltung*, unserem dissensorientierten Bulletin, möchten wir nicht nur unsere Genossinnen und Genossen, sondern auch alle anderen Arbeiterinnen und Angestellte erreichen. Es soll zu aktuellen Themen informieren und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Das Bulletin ist kostenlos und kann ab 5 Exemplaren geordert werden. Bitte bestellt nur so viele Exemplare, wie auch realistisch verteilt werden. Online ist es als PDF verfügbar.

Mehr Infos zu und über uns unter

[www.sozialismus.tsveyfl.de](http://www.sozialismus.tsveyfl.de)

Bestellung des Bulletins und Kontakt

[redaktion@tsveyfl.de](mailto:redaktion@tsveyfl.de)

Dies ist keine Publikation der FAU!

Die Zeitung soll lediglich eine solidarische Unterstützung darstellen.

## Impressum

Redaktion Tsveyfl  
c/o Buchladen Le Sabot  
Breite Straße 76  
D - 53111 Bonn  
V.i.S.d.P.: Jakob Hölzl