



HOW TO FIRE YOUR BOSS

Tipps zur Durchsetzung eigener
Interessen am Arbeitsplatz



Industrial Workers of the World

Ein Angriff auf Einen ist ein Angriff auf Alle. Seit 1905.

Impressum

V.i.S.d.P. Songül Martis

1. Auflage Januar 2019

Übersetzung auf Basis der gleichnamigen Broschüre von Zabalaza Books aus Johannesburg (Südafrika) und der IWW in Edmonton (Kanada).

Deutsche Übersetzung: care@wobblies.org

Industrial Workers of the World

im deutschsprachigen Raum [GLAMROC]

[German Language Area Membership Regional Organizing Committee]

Fettstraße 23

D-20357 Hamburg

www.wobblies.org

Bestellungen gegen Spende an: versand@wobblies.org



Die Broschüre kann auf unserer Website heruntergeladen werden. Einfach den QR-Code scannen oder auf:

www.wobblies.org/materialien/brochueren-texte/



Lizensiert unter der *Creative Commons Lizenz CC-BY-SA 4.0* (=Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen - International)

Worum es geht

Unseren Lebensunterhalt mit Lohnarbeit finanzieren zu müssen, kann sehr erniedrigend sein. Das ist wahrscheinlich allen Kolleg*innen, die in dieser Lage waren oder sind, bekannt.

Die Grundprinzipien von Freiheit, Gleichheit und Solidarität, auf die unsere Gesellschaft aufgebaut sein soll, enden spätestens mit dem Betreten des Arbeitsplatzes. Wir dürfen nicht darüber mitbestimmen, was produziert wird, und schon gar nicht, wie die Produktion organisiert ist. Wir können nicht darüber entscheiden, wie viel Zeit wir für die Pflege von Pflegebedürftigen oder die Betreuung von Kindern zur Verfügung haben. Aber wir sollen fleißig arbeiten und unseren Kopf geduckt halten. Diese Situation schafft ebenfalls einen ganzen Haufen überflüssiger Dienstleistungsarbeiten, die uns beschäftigen sollen – und vor allem die Chefs immer reicher werden lassen.

Zu guter Letzt spiegelt sich der Umsatz der von uns produzierten Waren in verschwindend geringem Ausmaß auf unseren Lohnzetteln wider. Wir haben also genug Gründe, um sauer zu sein!

Diesen Zustand können wir nur in einer Gesellschaft überwinden, in der wir uns gemeinsam darüber austauschen, was wir benötigen, was wir produzieren wollen und wie viel Zeit und Ressourcen wir für einzelne Aufgaben aufwenden wollen. Damit wären auch gefährliche Branchen, wie die Waffen oder die Chemieindustrie, überflüssig.

Notwendige Tätigkeiten, wie die Herstellung von Nahrungsmitteln, Kleidung oder Kinderbetreuung und Pflege können organisiert werden, indem alle ein paar Stunden die Woche arbeiten. Da wir jedoch noch mehr werden müssen, um diese Vision zu verwirklichen, brauchen wir Strategien zur Überwindung der Lohnsklaverei. Wir denken, dass direkte Aktionen dafür am wirkungsvollsten sind.

Was sind „direkte Aktionen“? | Direkte Aktionen sind all jene Aktionen, die wir gemeinsam durchführen, um die Geschäftsführung direkt daran zu hindern, mit unserer Arbeit Profit zu machen, und unsere Forderungen durchzusetzen. Eine der bekanntesten Formen ist der Generalstreik: Die Niederlegung der Arbeit bis zur Durchsetzung unserer Forderungen.

Streiken ist die bevorzugte Taktik vieler Gewerkschaften, weil sie leicht zu kontrollieren (mit einem anderen Wort: abbrechen) ist. Allerdings ist diese Form der direkten Aktion in einigen Bereichen die wirkungsloseste Variante, um in eine Konfrontation mit unserer*^m Chef*ⁱⁿ zu gehen. Aufgrund ihrer finanziellen Reserven können sie die Streiks länger aussitzen als wir. Außerdem geben ihnen langanhaltende Streiks die Möglichkeit, die streikende Belegschaft mit Streikbrecher*innen zu ersetzen und uns so gegeneinander auszuspielen.

Wir sind viel effektiver, wenn wir direkte Aktionen umsetzen, während wir uns noch am Arbeitsplatz befinden! Wir können ganz bewusst und durchdacht den Profit unseres Arbeitgebers verringern, während wir Lohn von ihm beziehen und ihm keine Möglichkeit geben, uns zu ersetzen.

Unter direkten Aktionen verstehen wir eine Taktik, die wir umsetzen, ohne dabei die Erlaubnis von staatlichen Behörden oder Gewerkschaftsbürokraten einzuholen. Vor das Arbeitsgericht zu gehen oder den Betriebsrat einzuschalten, kann in Einzelfällen durchaus sinnvoll und zielführend sein. Es ist jedoch keine direkte Aktion!

Legal, illegal, scheißegal ? | Wir haben für euch in dieser Broschüre einige Aktionsformen zusammen gestellt, die sich in der Vergangenheit als erfolgreich erwiesen haben. Die meisten davon gelten rechtlich gesehen als illegal. Denkt aber daran: Jeder große Sieg von Arbeiter*innen wurde mit militanten direkten Aktionen durchgesetzt. Diese waren in ihrer Zeit

illegal und wurden mit Hilfe der Polizei bekämpft. In den USA gab es bis in die 1930er Jahre hinein keine Gesetze, die gewerkschaftliche Organisation erlaubt hätten. In Deutschland, Österreich und der Schweiz ist die rechtliche Situation für gewerkschaftliche Organisation zum Teil auch heute ebenfalls sehr schwierig – und rechte Bewegungen versuchen diese Rechte noch weiter einzuschränken.

Gerichte hielten Gewerkschaften für illegale Vereinigungen, die den „freien Handel“ zerstören wollen. In diesem Sinne wurden ihre Mitglieder von Polizei, paramilitärischen Organisationen und privaten Schlägertrupps verfolgt, misshandelt und auch erschossen. In Europa waren die Zustände ähnlich. An dieser Stelle sei an die zahllosen Kämpfe im 20. Jahrhundert erinnert – von der Iberischen Halbinsel bis nach Sibirien.

Heute ist es das gute Recht jeder*s Arbeiter*in, sich zu organisieren. Dieses Recht unterliegt jedoch so vielen Be- und Einschränkungen, dass es schwieriger scheint denn je, effektive Aktionen umzusetzen.

Wir möchten euch als Kolleg*innen also darauf hinweisen, dass ihr mit direkten Aktionen eine Wirkung erzielt und sie deswegen gemeinsam machen müsst! Berücksichtigt daher bei den Vorbereitungen auch arbeitsrechtliche Fragen. Wenn wir als Kolleg*innen unsere Macht nutzen, wird das der Geschäftsleitung nicht gefallen. Auf die Gegenangriffe sollten wir vorbereitet sein.

Auch wenn es im deutschsprachigen Raum manchmal ein bisschen altbacken klingt, formuliert unsere Präambel dies immer noch sehr passend: *„Die arbeitende Klasse und die Klasse der Unternehmer*innen haben nichts gemeinsam.“* Freiwillig wird die Klasse der Unternehmer*innen uns keine Zugeständnisse machen.

Lasst uns unter diesen Umständen nutzen, was wirkungsvoll ist – ob die Chef*innen (und deren Gerichte) das mögen

oder nicht. Wir hoffen euch mit dieser Sammlung ein paar Tipps für eure Kämpfe zu geben!

In diesem Sinne: Ein Angriff auf eine*n, ist ein Angriff auf Alle!

● **Bummelstreik**

Diese Form hat eine lange beachtliche Geschichte. 1899 forderten die Hafendarbeiter*innen von Glasgow eine zehnpromzentige Lohnerhöhung, was von der Chefetage abgelehnt wurde und einen Streik zur Folge hatte. Die Streikenden wurden durch Arbeiter*innen aus der Landwirtschaft ersetzt, woraufhin sich die Hafendarbeiter*innen ihre Niederlage eingestehen mussten und wieder zurück an ihren Arbeitsplatz gingen.

Bevor sie dies taten, gab ihnen jedoch der Gewerkschaftsvorstand Folgendes mit auf den Weg: „Ihr geht zurück an den Arbeitsplatz zum alten Lohn. Die Geschäftsführung hat immer wieder betont, dass sie hochzufrieden ist mit den Arbeiter*innen aus der Landwirtschaft. Allerdings haben wir sie arbeiten sehen. Zwei von denen konnten gerade so die Arbeit erledigen, die eine*r von uns erledigt. Trotzdem hat euer Arbeitgeber gesagt, sie sind zufrieden mit der Arbeit dieser Kolleg*innen.“

Somit bleibt uns nichts anderes übrig, als das Gleiche zu tun. Arbeitet so, wie es die Kolleg*innen aus der Landwirtschaft taten.“Dieser Anordnung wurde kollektiv Folge geleistet. Nach wenigen Tagen trat die Geschäftsführung an den Gewerkschaftsvorstand heran und bettelte um ein Arbeitspensum wie vor dem Streik. Sie waren auch bereit, zehn Prozent mehr Lohn zu zahlen.

Um 1900 sahen Eisenbahnarbeiter*innen in Indiana/USA einer Lohnkürzung entgegen. Umgehend gingen sie zur nächsten Schmiede und kürzten ihre Schaufeln.

Zurück am Arbeitsplatz ließen sie ihre Vorgesetzten wissen:

„Gekürzter Lohn, gekürzte Schaufeln.“

Oder stellt euch folgendes Szenario vor:

In Australien ist es Zugführer*innen erlaubt, jederzeit eine Toilettenpause einzulegen. Praktisch kommt dies selten vor. Was aber würde das Management tun, wenn jede*r Zugführer*in auf jeder Fahrt eine ausgedehnte Toilettenpause einlegt?

● Dienst nach Vorschrift

An jedem Arbeitsplatz gibt es Geschäftsordnungen und Regelwerke (Brandschutz, Gesundheitsvorschriften, ...). Manche sind hilfreich, viele hingegen sind in der Praxis kaum bis gar nicht umsetzbar und werden deshalb ignoriert.

Immer wieder ist es allerdings auch der psychische Druck, die Firmenziele erreichen zu wollen oder gar zu müssen, der Arbeiter*innen diese Regularien ignorieren lässt.

Auch im Management, welches uns diese Regelkataloge vorsetzt, gibt es durchaus die unausgesprochene Übereinkunft, dass dieses Ignorieren notwendig ist, um Produktivitätsquoten aufrecht zu erhalten.

Somit ist klar, was passieren würde, wenn wir all diesen Vorschriften konsequent Folge leisten – Verwirrung im Betrieb! Produktion und (Arbeits-)Moral würden sinken. Wenn wir diesen Schritt jedoch gemeinsam und nicht als Einzelpersonen tun, können wir unsere Moral aufrecht erhalten und stärken! Und rechtlich kann uns das Management auch nichts anhaben. Wir tun ja schließlich, was die Geschäftsordnung und ihre Regularien vorsehen.

So ergab es sich, dass französische Bahnarbeiter*innen weitere Formen des Widerstands sichteten, als Streiks verboten waren. Sie stellten fest, dass das französische Gesetz vorsieht, dass sich Zugführer*innen vor jeder Überfahrt einer Brücke über deren Zustand informieren müssen. Haben sie

Zweifel ist ein weiteres Crew-Mitglied heranzuziehen. Wie von der Gesetzgebung verlangt, taten das die Bahnarbeiter*innen und kein Zug war pünktlich.

Oder österreichische Postarbeiter*innen: Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, ohne ihren Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen, folgten sie konsequent der Regel, jeden Brief einzeln abzuwiegen. Bis dahin hatten sie zwar im Sinne der Regularien gearbeitet, aber nicht laut deren exaktem Wortlaut, sondern Briefe, die offensichtlich nicht das Maximalgewicht erreichen, nicht abgewogen. Durch dieses Arbeiten nach Vorschrift verzögerte sich der ganze Arbeitsablauf immens.

● **Streik im Sinne der Kund*innen (Good Work Strike)**

Die bisher genannten Aktionen, vor allem der Bummelstreik, eignen sich gut, um in produzierenden Branchen unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Im Dienstleistungssektor haben wir aber das Problem, dass wir mit solch einer Aktion unsere Kund*innen oder die von uns betreuten Menschen (im Regelfall ebenfalls Arbeiter*innen) mehr ärgern als die Vorgesetzten.

Angestellte eines französischen Krankenhauses weigerten sich deshalb, Medikamentenrechnungen, Therapiescheine oder Labortests wie vorgeschrieben abzulegen und abzuzeichnen. Infolgedessen bekamen die Patient*innen eine bessere Behandlung gratis – weil die Pflegekräfte den Papierkram verweigerten und somit Zeit übrig hatten. Außerdem halbierte sich das Budget des Krankenhauses und das panische Management kam allen Forderungen der Pflegekräfte nach.

Lissabon 1968.

Die örtlichen Busfahrer*innen sahen Gehaltskürzungen entgegen. Was tun? Das Personal erschien pünktlich zur Arbeit, die Schaffner*innen hatten aber ihre Kassen nicht mit dabei

→ Gratisfahrt für alle! Muss noch erwähnt werden, dass die Solidarität in der Bevölkerung enorm war?

● **Sitzblockaden**

Sitzblockaden müssen nicht lange dauern, um effektiv zu sein. Gut geplant und umgesetzt können sie innerhalb weniger Minuten gewonnen werden. Diese Form des Streiks wird im Englischen „sit-down“ (deutsch: hinsetzen) genannt. Alle hören zugleich auf zu arbeiten und setzen sich hin.

Die IWW in Detroit nutzte diese Arbeitskampfform zwischen 1932 und 1934, um bei der Hudson Motor Company Gehaltserhöhungen zu erwirken. „Setzt euch hin und seht eurem Lohn beim Steigen zu“, war die Parole, die damals ausgerufen wurde. Und tatsächlich! Die andauernde Praxis von Sitzblockaden verhalf zur Steigung des Lohnniveaus um 100 Prozent (von \$0,75 auf \$1,50) während einer wirtschaftlichen Depression.

Theaterstatist*innen und Fellow Workers der IWW in England sahen einer Halbierung ihres Lohns entgegen. Sie warteten auf den richtigen Zeitpunkt für einen Streik. Das Stück sah 150 Statist*innen vor, um die Queen auf die sowie von der Bühne zu geleiten. Als der Zeitpunkt kam, versammelten sich die Statist*innen um die Queen und weigerten sich weiter zu machen, bis der Lohn nicht nur das vorherige Niveau erreichte, sondern drei Mal so hoch war.

1980 verkündete die KKR-Corporation eine ihrer Plantagen in Ontario (USA) zu schließen und umzusiedeln. Daraufhin besetzten die Arbeiter*innen die Plantage für zwei Wochen. Auf diese Weise erkämpften sie bessere Konditionen für die Schließung – wie Vollpensionen, Abfindungen und eine Beteiligung an Krankenversicherungskosten.

● **Punktuellder Streik**

Unberechenbarkeit ist eine gute Waffe. 1991 machten Lehrer*innen in Pennsylvania davon Gebrauch. Sie begannen montags und dienstags Streikposten aufzustellen, erschienen mittwochs im Klassenzimmer, donnerstags wurde wieder gestreikt mit der Ankündigung, freitags wieder zu arbeiten.

Dieses „hin und her“ wirkte einerseits präventiv, indem es der Schulbehörde die Ersetzung der Streikenden verunmöglichte. Auf der anderen Seite zwang es Mitarbeiter*innen der Schulbehörde, die schon lange nicht mehr im Klassenzimmer gestanden hatten, dies zu tun.

Alles in allem war die Taktik so effektiv, dass die Legislative umgehend einen Gesetzentwurf verabschiedete, der punktuelle Streiks verbieten sollte.

● **Die Öffentlichkeit informieren (Whistle Blowing)**

Mit Menschen ehrlich darüber zu sprechen, was am Arbeitsplatz vor sich geht, kann manchmal schon sehr viel Druck auf die Geschäftsführung ausüben.

Industriezweige, wie die Gastronomie oder die Verpackungsindustrie, weil wie wenig andere sehr direkt vom Geld der Konsument*innen abhängig, sind so am verletzbarsten.

Wie beim Good Work Strike könnt ihr hier um Solidarität in der Gesellschaft werben, deren Geld (Investitionen) schließlich über Gewinn oder Verlust eines Unternehmens in diesen Branchen entscheiden.

Whistle Blowing kann die einfache Konversation von Dienstleister*innen mit ihren Konsument*innen sein, aber auch ein Mittel für Techniker*innen eines Atomkraftwerks, indem sie Sicherheitsmängel öffentlich machen.

Anfang des 20. Jahrhunderts brachte der Enthüllungsrroman „Der Dschungel“ von Upton Sinclair ans Tageslicht, wel-

che Gesundheitsvorschriften in Schlachthöfen gelten – nämlich so gut wie keine. Durch diese breite Öffentlichkeit konnten, wenn auch nur zeitweilig, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Hygienestandards erwirkt werden.

Kellner*innen oder Verkäufer*innen können ihre Kund*innen im Verkaufsgespräch oder beim Servieren über Missstände am Arbeitsplatz informieren und so um Solidarität werben.

Wie beim Dienst nach Vorschrift kann eine Lockerung oder auch Verschärfung (siehe Sinclair) von Standards erwirkt werden. Denn es handelt sich um eine Methode, welche die aktuellen Zustände für die Öffentlichkeit sichtbar macht.

● **Kollektive Krankmeldung (Sick-In)**

Hier geht es darum, den Betrieb lahmzulegen, indem sich (nahezu) die gesamte Belegschaft am selben Tag oder für dieselben Tage krank meldet. Entgegen dem klassischen Streik kann diese Taktik schon in einzelnen Abteilungen oder an einzelnen Betriebsstellen zum Einsatz kommen, ohne dass die Aktion formal von einer Gewerkschaft organisiert wird.

In den USA ist diese Form der direkten Aktion sehr beliebt bei Angestellten im öffentlichen Dienst, da es für diesen Sektor in vielen Regionen schwer ist, auf legalem Weg zu streiken.

So hat in einer Psychiatrie in New England schon das laute Nachdenken über einen Sick-In zum Erfolg geführt. Eine Vertrauensperson der Belegschaft hatte mit der Leitung über die Entlassung einer*s Kolleg*in gesprochen und dabei erwähnt, dass gerade eine Grippewelle im Umlauf ist. Es wäre doch zu schade, wenn diese sich im Kollegium breit macht.

Zur selben Zeit – natürlich damit im Zusammenhang stehend - erkundigte sich nahezu die gesamte Belegschaft im Personalbüro darüber, wie viele Krankenstandstage sie noch

übrig hätten. Die Leitung verstand den Wink mit dem Zaunpfahl und die*der besagte Kolleg*in wurde nicht entlassen.

● **Die*den Chef*in ignorieren (Ignoring the boss)**

Was du auch machst – der sicherste Weg, um dein Ziel zu erreichen, ist die Planung und Durchführung selbst zu übernehmen. Anstatt auf eine Genehmigung von oben zu warten, damit unsere Wünsche und Forderungen umgesetzt werden, sollten wir uns vor Augen führen, dass wir die Macht besitzen, diese umzusetzen. Ohne die Genehmigung der Chefetage!

Der Eigentümer eines Kaffeehauses in San Francisco konnte nicht gut mit Geld umgehen. So ergab es sich, dass er eines Tages seine Angestellten nicht mehr bezahlen konnte. Der Eigentümer versicherte ihnen, dass sie mit ihrem Lohn bald rechnen könnten, die Angestellten aber gaben sich damit nicht zufrieden. Sie begannen sich täglich direkt aus dem Umsatz zu bezahlen. Damit das Ganze einen formellen Rahmen hat, hinterließen sie Rechnungen in der Kasse. Dies hatte zwar einen tobenden Chef zur Folge, der Lohn wurde allerdings ab diesem Zeitpunkt stets pünktlich gezahlt.

Ein kleines Kopiergeschäft. Endlich – im Sinne der Angestellten – wird das alte Kopiergerät durch ein neues ersetzt. Die Chefin möchte das Alte allerdings nicht entsorgen, sondern „in speziellen Fällen“ weiter verwendet wissen. So steht das alte Gerät im Raum herum und wird als Ersatzteillager benutzt. Allen außer der Chefin ist klar, dass dieses Gerät nie wieder benutzt werden wird. So wurde sie darum gebeten, das Gerät doch woanders zu deponieren, anstatt in einem Arbeitsraum, der ohnehin kaum Platz bietet. Die Chefin aber schien die Angelegenheit nicht zu verstehen. So wurde sich im Kollegium ein Brett mit Rollen besorgt und das alte Gerät eigenhändig in die Abstellkammer gebracht. Dies hatte böse Blicke der Chefin zur Folge. Allerdings ist die Ecke, die der alte Drucker

verstellt hatte, jetzt ein gemütliches Pauseneck.

● Sabotage (Monkey-Wrenching)

Sabotage ist der Überbegriff für eine Vielzahl an (meist böartigen) Tricks und Gemeinheiten, die die Chefetage daran erinnern sollen, wie sehr sie uns brauchen – und wie wenig wir sie.

Auch wenn alle folgende Taktiken ohne Gewalt auskommen, gelten sie doch als gesellschaftliche No-Go's. Deshalb sollten sie eher als „Mittel letzter Wahl“ genutzt werden. Also wenn das Klima zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in schon so weit erhitzt ist, dass es sich auch als offen ausgetragener Klassenkampf beschreiben ließe.

Starke Magnetfelder können sich beispielsweise negativ auf laufende Festplatten eines Computers auswirken. Sie können diese dauerhaft schädigen oder gar den darauf gespeicherten Inhalt löschen. Natürlich lassen sich auch USB-Sticks, CD's oder andere Speichermedien verstecken oder an einen anderen Platz als gewöhnlich bringen. Angestellte von Gastronomiebetrieben können die Küche und Sanitäreinrichtungen verunreinigen. Um den Spaßfaktor zu erhöhen, kann dem Gesundheitsamt ein anonymes Tipp gegeben werden.

Was Streikende immer und überall beschäftigt, sind die Fragen, ob tatsächlich alle mitmachen und wie viele Personen sich finden lassen, die statt uns die Arbeit machen werden.

Um diesbezüglich sicher zu gehen, haben Bahnangestellte während eines Streiks im Jahre 1886 damit begonnen, „Souvenirs“ vom Arbeitsplatz mitzunehmen. Auch wenn es den Arbeitgebern gelang, Streikbrecher*innen anzustellen, war es diesen nicht möglich, die Züge in Betrieb zu nehmen. Doch natürlich ist es für Arbeiter*innen heutzutage sicherer, solche Teile im Betrieb zu verstecken, anstatt sie aus dem Betrieb zu schmuggeln. Verwendet den Briefkopf der Geschäftsführung

und bestellt eine große Menge nicht benötigter Büroartikel.

Lass mit Hilfe deiner Freund*innen und deinem Bekann-
tenkreis das Firmentelefon heiß laufen, indem sie wiederholt
anrufen, um ihren Unmut über die aktuelle Situation auszudrük-
ken.

Werdet kreativ in der Verwendung von Sekundenkleber...
Es gibt unendlich viele Möglichkeiten. Kommt Zeit, kommt
Rat... Kommt gute Tat.

● **Solidarität - Bildet Banden!**

Die beste Waffe ist es, sich zu organisieren. Wenn wir Protest-
aktionen als Einzelpersonen starten, werden wir nicht viel er-
reichen. Außer, dass wir uns psychischem Druck aussetzen,
der uns die Kraft raubt, um für Freund*innen, Familie und so-
ziale Bewegungen da zu sein. Bei Aktionen, die wir als Kollektiv
starten, lassen wir der Geschäftsführung keine andere
Wahl, als uns ernst zu nehmen!

Ein*e Arbeiter*in ist kündbar. Wenn es sich aber um die
ganze Belegschaft handelt, sieht die Sache anders aus.

Weitere Erfahrungsberichte und Informationen auf:

Einfach den QR-Code scannen oder:
www.wobblies.org/arbeitskaempfe/



Wer sind die Industrial Workers of the World?

Die IWW ist eine basisdemokratische, von Arbeiter*innen geführte, weltweite Gewerkschaft für alle Arbeiter*innen. Wir organisieren uns als Kolleg*innen, als Nachbar*innen, als Erwerbslose, als Geflüchtete, als Studierende auf der Arbeit und in unserem sozialen Umfeld. Seit Gründung im Jahre 1905 stehen wir zu unseren Grundsätzen, dass die Klasse der Arbeiter*innen und die Klasse der Unternehmer*innen nichts gemeinsam haben und die Ausbeutung durch das Lohnsystem überwunden werden muss. Als Organisation zum Selbermachen formen wir durch solidarisches Handeln ohne Stellvertreter*innen die neue Gesellschaft in der Schale der Alten nach drei grundlegenden Prinzipien:

★ Bildung

Wissen ist bekanntlich Macht. Um Macht gegen Ausbeutung und Unterdrückung in allen Bereichen unseres Lebens aufzubauen, organisieren wir Trainings zu Strategien, Werkzeugen und der Weitergabe von Erfahrungen. Zu diesen Programmen tragen Kolleg*innen aus der ganzen Welt bei. Stell dir vor, der Vertrag einer Kollegin soll nicht verlängert werden. Um Druck aufzubauen, tragt ihr gemeinsam Buttons mit der Forderung, sie unbefristet einzustellen. Was würde passieren?

★ Organisation

Wir arbeiten an einer Welt, die nach menschlichen Bedürfnissen organisiert ist. Dieser Vision stehen im Moment die kapitalistischen Verhältnisse entgegen. Wir organisieren uns weltweit wie die Unternehmen, tauschen uns aus und lernen voneinander. Wir trennen nicht nach Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht oder Aufenthaltsstatus. Wie wäre es, wenn beim nächsten Konflikt in deinem Betrieb Kolleg*innen aus anderen Ländern deinen Chef anrufen, um ihn unter Druck zu setzen und dir zu helfen?

★ Emanzipation

Emanzipation von Unterdrückung ist, wenn wir uns auf Basis der Solidarität von unten zusammen schließen und über Ländergrenzen hinweg nehmen, was wir zum Leben brauchen, ohne die Erlaubnis bestehender Institutionen einzuholen. Wir versuchen das in allen Bereichen unseres gesellschaftlichen Lebens: In der Küche, der Pflege, den Betrieben, der Uni, den Kämpfen gegen Vermieter*innen und Ämter. Wie wäre es, wenn wir Zäune und Grenzen überwinden, wie Millionen unserer geflüchteten Kolleg*innen es in den letzten Jahren getan haben?



www.wobblies.org