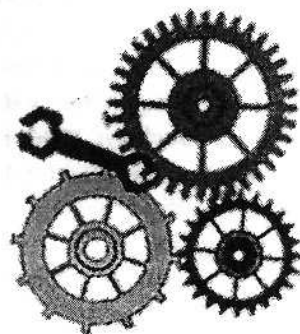


Vorweg: Wir sind eine Gruppe, die sich zur Aufgabe gemacht hat, die kommunistische Partei in Deutschland aufzubauen. Wir sind eine Aufbauorganisation, die hauptsächlich aus ArbeiterInnen besteht. Die politische Schulung des Marxismus-Leninismus und viele Jahre praktische Erfahrungen in verschiedenen Betrieben, Austausch mit KollegInnen und GenossInnen, gemeinsame Kämpfe und auch das Lernen aus unseren Fehlern, haben diesen Betriebsleitfaden möglich gemacht.

Entstanden ist eine Art Gebrauchsanweisung nicht nur für KommunistInnen, sondern für alle, die im Betrieb eine klassenkämpferische Betriebsarbeit auf die Beine stellen wollen! Der Betriebsleitfaden kann uns helfen, einen Plan zu machen, wie wir im Betrieb am besten vorgehen. So verlieren wir auch bei Durststrecken nicht das Ziel aus den Augen.

Betriebsleitfaden



Bitte sofort öffnen – Am besten in Gruppen genießen – Mindestens haltbar bis: siehe Datum!

Was wir in den Händen halten, ist ein Werkzeugkasten mit Werkzeugen für erste Handgriffe für eine klassenkämpferische, kommunistische Betriebsarbeit.

Freunde und Freundinnen! Kämpferische ArbeiterIn! KommunistIn! Genossinnen und Genossen!

Er ist neu. Er kommt aus der Praxis, aus vielen Jahren Erfahrung mit Betriebsarbeit. Er muss sich aber auch in der Praxis bewähren und braucht unsere Unterstützung! Wir lesen ihn nicht nur mit Aufmerksamkeit.

Wenn uns etwas auffällt, streichen wir darin herum und verbessern, weil es UNSER Betriebsleitfaden ist.

Wenn wir einmal nicht mehr nachschlagen, nicht mehr nachlesen, nichts mehr daran verändern oder ein neues Kapitel schreiben wollen oder wenn sich die Zeiten ändern, die Kämpfe zunehmen, die ArbeiterInnenbewegung wächst, überprüfen das Verfallsdatum! Bis dahin ist es aber noch weit.

Vorerst ist der Betriebsleitfaden genau das, was in unserer Lage nötig ist: UNSER Werkzeugkasten für kommunistische Betriebsarbeit!

Damit auch alle, die ihn erst in ein paar Jahren in die Hände bekommen wissen, in welchen Zeiten er entstanden ist, haben wir uns entschieden, unsere Lage 2010 wenigstens in groben Zügen zu umreißen (siehe Kasten).

Ach ja, und dann gibt's noch am Ende des Leitfadens ein ABC der Aktionsmöglichkeiten im Betrieb.

So, und jetzt geht's los:



Wie schätzen wir die Lage in Betrieben und Gewerkschaften heute ein?

Nach einer Phase mit vielen Arbeitskämpfen in den 1960/70ern Jahren ist es Kapital und Staat, auch mittels der DGB-Gewerkschaften über Jahrzehnte gelungen, in die Köpfe der Arbeiter einzutrichtern: „Wenn es dem Betrieb gut geht, geht es auch den Arbeitern gut.“ „Wir sitzen alle im selben Boot“. Diese Sozial-

partnerschaft wurde von den ‚gelben‘ DGB-Gewerkschaften erfolgreich praktiziert, ganz nach dem Motto „Wir regeln das mit den Arbeitgebern“.

Aufbegehren gab es nur von kleinen Gruppen revolutionärer ArbeiterInnen, einigen wenigen Betriebsbelegschaften in Arbeitskämpfen, oder auch von oppositionellen, gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnen. Insgesamt herrschte im Klassenkampf viele Jahre eine große Flaute, in denen die Werktätigen sich nur hier und da, nur ab und an gewehrt haben.

Aber dieses Hier und Da, dieses Ab und An nimmt zu. Die Friedhofsruhe, die die Bosse „Arbeitsfrieden“ nennen bröckelt langsam ab. Dass Unternehmen immer wieder und immer dreister trotz steigender Gewinne Arbeitsplätze vernichten, lässt den Unmut wachsen und die Arbeiterklasse beginnt, sich verstärkt zu wehren. Auch in kleineren Betrieben setzen sich mehr KollegInnen zur Wehr. Der Kampf geht um die Anerkennung von Tarifverträgen, gegen Werksschließungen und für den Erhalt des Arbeitsplatzes, gegen den Einsatz von Leiharbeit. Noch sind das Abwehrkämpfe gegen die Angriffe der Kapitalisten. Aber – wenn auch noch zögernd – werden die vorgegebenen Grenzen von Gewerkschaften, Staat, Kapital überschritten. ArbeiterInnen treten offensiver auf. Selbstständig organisierte Kämpfe haben zugenommen, sind aber immer noch die Ausnahme.

Einige Beispiele

Im Oktober 2009 blockierten wegen der drohenden Vernichtung ihrer Arbeitsplätze in Aschaffenburg 1.000 streikende KollegInnen die Werkstore des Autozulieferers Takata. Der LKW-Stau ging bis zur Autobahn!

Wegen der Verlagerung der C-Klasse bei Mercedes-Benz in Sindelfingen bei Stuttgart drohte die Vernichtung von Tausenden Arbeitsplätzen. Deshalb wurde im Dezember 2009 mehrere Tage hintereinander spontan die Arbeit niedergelegt. Betriebsratsspitze und IG-Metallführung hatten sichtlich Mühe, die wütenden Kolleginnen und Kollegen wieder in den Griff zu bekommen.

Besonderes Beispiel ist der zähe Kampf der ArbeiterInnen beim Fluglinien-Catering-Service „Gate Gourmet“ von April 2005 bis Oktober 2006. Das Unternehmen hatte weit reichende Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen geplant. Gewarnt durch ähnliche Vorkommnisse bei ihren KollegInnen am Londoner Flughafen Heathrow, bereitete sich eine kleine Gruppe kämpferischer Kollegen auf die Angriffe vor. Sie bildeten ein verdecktes Kampf- und Streikkomitee, das im Geheimen die wichtigen Aktionen vorbereitete und das war gut so! Sie haben zwar eine Niederlage nicht verhindern können, aber im gemeinsamen Kampf doch viel gelernt und gelehrt.

Opel Bochum 2004: Hier wurde 6 Tage wild gestreikt gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen. Das hat im Lager der Sozialpartner für heftige Unruhe gesorgt – war doch das legale Mittel der immer wieder unterbrochenen und wieder weitergeführten Betriebsversammlung über mehrere Tage genutzt worden.

Trotz alledem wäre es Schönfärberei und ein uns selbst Belügen zu sagen, die ArbeiterInnenklasse ist in der Offensive. Nach wie vor ist das Klassenbewusstsein insgesamt sehr schwach. Nach wie vor wird der Sozialismus von den Herrschenden effektiv als Feindbild benutzt. Nach wie vor ist der Einfluss der DGB-Gewerkschaften massiv und lähmend.

Warum nennen wir die DGB-Gewerkschaften ‚gelb‘? In ihnen herrscht der Sozialdemokratismus, der die ArbeiterInnen am „sozialpartnerschaftlichen“ Ausgleich mit Kapital und Staat orientiert. Seit ihrer Gründung sind die DGB-Gewerkschaften tragende Stützen dieses Ausbeutersystems und mit ihm verflochten. Sie stützen sich auf die Schicht der Arbeiteraristokratie, die vom Kapital durch Teile der Extraprofite besser bezahlt und besonders privilegiert wird. Diese obere, „gekaufte“ Schicht der ArbeiterInnen ist durch und durch verspießert. Sie sind

wirkliche Agenten der Bourgeoisie in der Arbeiterklasse. Erinnern wir uns an den Prototyp eines korrupten Gewerkschafts-Bonzen, den VW Gesamtbetriebsrat Volkert, IG-Metall Mitglied. Er ließ sich vom VW-Aufsichtsrat, in Person von Herrn Hartz mit 2,5 Millionen Euro schmieren.

Die DGB-Führer sind Reformisten und Chauvinisten in einem. Sie binden die ArbeiterInnen mit lächerlichen Reformen an das System. Auf der anderen Seite schüren sie den deutschen Nationalismus und hetzen die ArbeiterInnen gegen Migranten und ArbeiterInnen in anderen Ländern auf.

Nimmt der Unmut unter den ArbeiterInnen zu, beugen sich die Gewerkschaftsführungen manchmal scheinbar den Forderungen der kämpferischen Belegschaften – letztendlich fahren sie aber Schmusekurs mit dem Kapital.

Das ist auch deswegen bitter, weil immerhin ca. 7,82 Millionen Werktätige Mitglieder in verschiedenen Gewerkschaften sind (DGB: 6,26 Mio., Beamtenbund: 1,28 Mio., Christliche Gewerkschaften: 280.000). Insgesamt sind das fast 20% aller Erwerbstätigen. Besonders hoch ist die gewerkschaftliche Organisation in den Großbetrieben.

Halt – wir haben doch eben schon die DGB-Gewerkschaften als „Stützen des Ausbeutersystems“ dargestellt. Warum interessieren wir uns dann für den Organisationsgrad? Deswegen: Sie sind die einzigen bedeutenden Massenorganisationen der ArbeiterInnenklasse und wir werden nicht daran vorbeikommen, uns damit auseinander zu setzen. Gerade in der Entlarvung der Rolle des DGB-Gewerkschaftsapparats und seiner Bürokraten liegt auch eine Chance, Arbeiterinnen und Arbeiter in den Betrieben für den revolutionären Klassenkampf zu gewinnen. Wenn uns das



Wo stehen wir 2010?

In welcher Lage sind die Werktätigen, die ArbeiterInnenklasse in Deutschland?

Deutschland ist eine der reichsten Industrienationen der Welt. In der Belebungsphase des letzten Krisenzyklus ist der deutsche Imperialismus wieder obenauf, maximieren die Konzerne nach wie vor ihre Profite. Das funktioniert durch die wachsende Ausbeutung der Werktätigen hier in Deutschland und der Werktätigen fast überall auf der Welt. Die Schulden aus der Krise werden auf sie abgewälzt. Die Länder der EU zocken sich gegenseitig ab, bzw. die ‚Leit‘staaten Deutschland und Frankreich den Rest! Die Schulden der Banken und Konzerne werden von den Regierungen übernommen, die Sozialkassen ausgeplündert, die Staatsschulden erhöhen sich auf ungeahnte Maße. Es wächst eine enorme Staatsschuldenblase.

Für den deutsche Imperialismus ist der Export von Waren und Kapital eine der wichtigsten Quellen des Profits. Der erbitterte Kampf um die Vorherrschaft auf dem Weltmarkt tobt in allen Sparten der Ökonomie und überall. Krieg um Rohstoffreserven, Einflussgebiete und Märkte ist das ganz normale Geschäft.

Jedoch wollen wir die Krise, ihre Verursacher und Auswirkungen jetzt nicht weiter bearbeiten.

Hier nur die allgemeine Einschätzung: Die Kapitalisten fahren im produzierenden Gewerbe ihre Profitmaximierung verstärkt auf Kosten der über Jahrzehnte erkämpften Rechte der ArbeiterInnenklasse ein. Mit der scheinbar grenzenlosen Rationalisierung steigen Produktivität und Profitmaximierung ständig: Arbeitszeiten werden erhöht, mit immer weniger ArbeiterInnen wird unter zunehmender Arbeitshetze immer mehr produziert. Leiharbeit

gelingt, sind wir einen großen Schritt weiter. Innerhalb der DGB-Gewerkschaften haben sich – insbesondere aus Unzufriedenheit mit den Gewerkschaftsführungen – verschiedene Gruppen zusammengeschlossen, um eine Alternative zu bilden und Oppositionsarbeit zu leisten. Die meisten kämpferischeren Zusammenschlüsse der „alternativen“ oppositionellen Gewerkschaftsströmungen bewegen sich im Rahmen des herrschenden Systems, und greifen es nicht grundsätzlich an. Außerdem schließen sich in einigen Betrieben KollegInnen zu oppositionellen Betriebsgruppen zusammen – auch ohne gewerkschaftliche Organisation.

Das sind zwar alles nur Anfänge und auch die gewerkschaftlichen Oppositionsgruppen gibt es nicht flächendeckend. Und doch zeigt es, dass KollegInnen etwas gegen ihre Lage tun.



Warum legen wir den Schwerpunkt auf Großbetriebe?

Warum versuchen wir eine kommunistische Betriebsarbeit vor allem in den Branchen der so genannten Schlüsselindustrie aufzubauen?

5,8 Millionen Werkstätige von insgesamt 40,1 Millionen Erwerbstätigen¹ arbeiten heute in knapp 4.900² Großbetrieben, d.h. Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten. Das bedeutet, dass sich in relativ wenigen Großbetrieben viele ArbeiterInnen konzentrieren.

Viele Großbetriebe nehmen zudem eine „Schlüssel-

funktion“ in der Produktion ein. Sie sind der wunde Punkt des kapitalistischen Systems. Hier kann die Arbeiterklasse mit gezielten Aktionen das System lahm legen. Nicht umsonst heißen sie auch „Betriebe der Schlüsselindustrie“, bzw. „systemrelevante Betriebe“. Dazu gehören die Schwerindustrie, Stahl-, Chemie- und Energiekonzerne, Betriebe der Automobilindustrie, Transport- und Logistikunternehmen und insbesondere die gesamte Rüstungsindustrie. Diese Schlüsselbetriebe sind die Stützen des deutschen Imperialismus, nicht nur in Deutschland, sondern durch ihre weltweiten Konzernniederlassungen in vielen Ländern der Welt. Das Proletariat der jeweiligen Länder ist in diesen Fabriken über die Konzernstruktur mit den ArbeiterInnen in Deutschland verbunden.

Direkt an der Achillesferse des Kapitals zu sitzen, das bedeutet die Arbeit in diesen Großbetrieben. Wenn dieses Ausbeutersystem je gestürzt werden soll, müssen wir hier die größte Macht organisieren – hier wird die Revolution einen wirksamen Hebel ansetzen. Betriebe des so genannten Dienstleistungssektors sind nicht von dieser ausschlaggebenden Bedeutung für den Sturz des kapitalistischen Ausbeutungssystems. Wenn es zum Umsturz kommt, geht das nur, wenn die Masse des Proletariats aus den Großbetrieben der Schlüsselindustrie die Revolution anführt. Bei Aktionen oder Streiks haben Großbetriebe in der Öffentlichkeit viel Beachtung, da ihre Auswirkungen für die Ökonomie und das Ansehen der BRD massiv sind. Also können auch Arbeitskämpfe nicht so einfach ignoriert werden. Das wiederum kann dazu führen, dass ein Kampf in dem einen Betrieb auch auf andere „überschwappt“, bzw. sich internationalisiert. Viele zigtausende von ArbeiterInnen in Großbetrie-

¹ 2010, Statistisches Bundesamt/Erwerbstätigkeit im 2. Quartal

² 06/2009 Statistik Bundesagentur für Arbeit

und so genannte prekäre Arbeitsverhältnisse nehmen zu. Die Bedingungen, unter denen die betroffenen Werkstätigen ihre Arbeitskraft verkaufen müssen, sind moderne Sklaverei.

Die sozialen Sicherungssysteme werden zugunsten von Steuergeschenken auf ein Minimum zusammengestrichen. Wer zahlt die Zeche? Wir, die Werkstätigen! Der Staat spielt seine Rolle als Diener der Kapitalisten hervorragend. Auch die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in Sozial- und Bildungsberufen – im gesamten so genannten Dienstleistungssektor sind extrem. Noch härter trifft es diejenigen, die dem Kapital nicht mehr nützlich sind. Krankheit, Alter und Armut, Kinderelend sind die Auswirkungen für die Werkstätigen.

In Deutschland sind laut Statistischem Bundesamt, Juni 2010, rund 40,1 Millionen Menschen erwerbstätig – 3.153.300 erwerbslos. Die Erwerbslosen-

quote liegt offiziell bei 7,7%, wobei der Anteil in Ostdeutschland bei 12,1% liegt. (Bundesagentur für Arbeit) In diesen offiziellen Zahlen fehlen allerdings die geringfügig Beschäftigten (400,- Euro Jobber, Hartz IV Aufstocker), Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, Hausfrauen/-männer, Erwerbslose in „Programmen“, Langzeitkranke und, und, und... So wird die Erwerbslosenstatistik geschönt. Ebenso fallen die Erwerbstätigen heraus, die Arbeit haben, aber davon nicht leben können.

Nahezu jedes 5. Kind (18%) in Deutschland ist laut Familienreport 2010 arm. „Gleiche Chancen für alle“ – aber woher denn! Wer arm ist oder arme Eltern hat, soll und wird arm bleiben. In Deutschland werden Eliten gefördert. Das Proletariat gehört nicht dazu. Insbesondere MigrantInnen und ihre Kinder werden brutal ins soziale Abseits geschoben.

Übersicht über die Anzahl der Beschäftigten in den wichtigsten Branchen:

Metall- und Elektroindustrie insgesamt:
3,53 Millionen

Davon aufgeschlüsselt:

Automobilindustrie inklusive Zulieferfirmen:
798.044, das sind ca. 2% aller Erwerbstätigen

Maschinen-/ Anlagenbau: 954.839

Metallverarbeitung: 525.897

Drei Prozent der gesamten deutschen Wertschöpfung wird in der Automobilproduktion und verwandten Branchen erwirtschaftet. Das gleiche trifft für Maschinen- und Anlagenbau zu. (Bundesbank, 2010)

Chemische und pharmazeutische Industrie:
392.086 Millionen

(Chemie ist die viertgrößte Industriebranche)

Nahrungs- und Futtermittel Industrie:
380.007 Millionen

(Zahlen: 2009, Gesamtmetall-Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie, website)

Die Dienstleistungsbranche umfasst drei Viertel aller Beschäftigten in der BRD. Hierzu werden allerdings auch die ArbeiterInnen der Transport- und Logistikunternehmen gerechnet, die unserer Ansicht nach zum produzierenden Gewerbe dazugehören. Denn ohne sie wäre es nicht möglich, die hergestellten Waren auch in Werte zu verwandeln. Im öffentlichen Dienst, dem staatlichen Dienstleister sind 2,7 Millionen beschäftigt (ca. ein Drittel Teilzeitbeschäftigte).

ben bedeutet, dass auch wir dort ein Teil der Belegschaften werden und in der Menge wie Fische im Wasser schwimmen können. Eine große Belegschaft bietet vielfältige Möglichkeiten fortschrittliche ArbeiterInnen zu organisieren.

Unsere Konzentration auf Großbetriebe bedeutet aber natürlich nicht, dass wir kleinere Betriebe, in denen wir arbeiten oder engere Kontakte mit ArbeiterInnen haben, links liegen lassen. Auch in diesen Betrieben – wie überall, wo wir sind – machen wir kommunistische Arbeit, entsprechend unseren Kräften.



Arbeit im Betrieb

Ziel kommunistischer Betriebsarbeit ist es, sich im Betrieb zu verankern, kommunistische Positionen hinein zutragen –

Klassenbewusstsein der Arbeiter zu wecken, zu fördern, zu festigen. Wir wollen uns in den Betrieben organisieren mit dem Ziel, Betriebszellen zu bilden, damit den Aufbau der Kommunistischen Partei voranzutreiben und ArbeiterInnen zu organisieren für die Revolution. Wie können wir also anfangen – was sind mögliche erste Schritte? Was könnten Vorstufen sein vor der Gründung einer Betriebszelle? Könnten das Stammtische oder Betriebsgruppen sein? Wer sind

mögliche Bündnispartner – Einzelpersonen, Gruppierungen oder andere Organisationen? Darauf sollen in diesem Betriebsleitfaden Antworten gefunden werden. Wir orientieren uns an dem Weg, der uns bei Fragen oder Zweifeln im Klassenkampf in der Vergangenheit immer wieder geholfen hat. Die Frage, die vor jeder Entscheidung gestellt werden muss, die wir uns vor jeder Aussage vergegenwärtigen: Was dient dem Kapital – Was dient der Arbeiterklasse?

Wichtig: Wir können hier natürlich alles nur hintereinander aufführen. Wie wäre es also, wenn wir neu in einem Betrieb anfangen: Was wären die ersten und die nächsten Schritte? Herausgekommen ist unser Betriebsleitfaden, der aber nicht wie eine Liste funktioniert, die man abhaken kann. Die konkrete Situation in den jeweiligen Betrieben kann eine unterschiedliche Herangehensweise erfordern. Das muss uns bewusst sein.

Nehme sich hier jede und jeder heraus, was sie/er braucht und auch in der Reihenfolge, wie es konkret nötig ist. Vorwärts also!

Welche Ausrüstung brauchen wir?

Als KommunistInnen, Revolutionäre ist unsere wichtigste Ausrüstung unser Klassenbewusstsein. So ist es auch klar, dass wir uns Stück für Stück den Marxismus-Leninismus aneignen. Wir halten zwar nicht immer ein Buch in der Hand, aber ohne dieses theoretische Fundament können wir nicht vorwärts kommen.

Es ist unbedingt notwendig, dass wir uns aber auch mit den gesetzlichen Rechten der Werk tätigen auseinandersetzen. Das bedeutet eine Arbeit mit dem Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht, dem Betriebsverfassungsgesetz, Tarifverträgen und mit Betriebsvereinbarungen. Auch wenn das teilweise unverständlich und zäh formulierte Texte sind, müssen wir dran bleiben!

Weiter ist es von großem Vorteil, wenn wir die Geschichte der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung besser kennen. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit der Geschichte der kommunistischen Bewegung in Deutschland und international. Wir treten schließlich an, die Arbeiterinnen und Arbeiter zu gewinnen für den Sozialismus und für die Revolution! Jede große Bewegung beginnt mit einem kleinen Schritt. Beginnen wir also Schritt für Schritt UNSERE Betriebsarbeit!



Lagebestimmung: Situation vor Ort und erste Schritte

Kein Betrieb ist wie der andere, eine Vorgehensweise, die in dem einen gut geklappt hat, kann im anderen völlig daneben gehen. Also kommen wir nicht drum herum, die Lage konkret einzuschätzen und dann entsprechend vorzugehen.

Am Anfang stehen wichtige Fragen, die uns helfen,

die Lage in „unserem Betrieb“ zu analysieren. Auch wenn wir schon länger in einem Betrieb arbeiten, ist die eine oder andere Frage vielleicht doch nützlich und vorwärts bringend. Sich genau auszukennen, ist ein wichtiger Ausgangspunkt, während wir anfangen, die Vorbereitungen zu treffen, um die Köpfe und Herzen der KollegInnen für unsere Sache zu gewinnen. Wir müssen uns das Vertrauen und auch den Respekt unserer KollegInnen erarbeiten. Also sind wir neugierig, interessieren uns für die Lage aller Werktätigen im Betrieb. Auch wenn der eine oder andere schon viel gelesen und geschult hat, setzen wir unser Wissen, unsere politische Erfahrung klug ein. Zuhören ist angesagt! Nicht besserwisserisch auftreten. Immer ein Schritt nach dem anderen. So können wir unsere Kollegen und vor allem ihre Sicht kennen lernen.

Um „unseren“ Betrieb kennen zu lernen, müssen wir uns ein bisschen mehr anstrengen. Für diese Fragen gilt es regelrecht zu forschen und zu wühlen:

Wo bin ich hier? Was wird hergestellt, welche Mengen, wohin wird geliefert? Woher kommen die Rohstoffe bzw. Zulieferteile? Wer sind die Zulieferfirmen? Wie ist die Arbeit geregelt? Gibt es Schichtarbeit, wenn ja für alle oder nur evtl. für die Produktion? Wie hoch sind die Umsätze, Gewinne der Kapitalisten? Wie sieht die Geschichte des Unternehmens aus? Wie ist das Unternehmen aufgestellt: Wer sitzt im Aufsichtsrat, mit welchen Banken gibt es Verflechtungen? In welchen Ländern gibt es Betriebe des Konzerns? Gibt es nationale oder auch internationale Verbindungen mit anderen Unternehmen? Wem gehört der Betrieb? Wer profitiert?

Alle folgenden Fragen stellen wir am besten nach und nach unseren Kollegen.

Wie groß ist die Belegschaft, wie ist sie zusammengesetzt? Wie viele befristete KollegInnen, LeiharbeiterInnen gibt es? Wie viele Auszubildende? Wie groß ist der Frauenanteil, Anteil von MigrantInnen, jungen bzw. älteren KollegInnen? Gibt es behinderte KollegInnen? Sind evtl. papierlose Menschen im Betrieb beschäftigt?

Wegen der Spaltung der Arbeiterklasse sind diese Fragen besonders wichtig. Die Antworten auf diese Fragen, helfen uns später, die Einheit bewusst zu erkämpfen. Wichtig ist auch, ob und welche Unterschiede bei den Arbeitsplätzen gemacht werden z.B. bei den Lohngruppen.

Interessant ist, wer wo was arbeitet: Gibt es Facharbeiter und/oder so genannte Hilfsarbeiter in der Produktion, Verwaltung, technische oder sonstige Angestellte, so genannte Dienstleister etc. Wie sind die Hierarchieebenen festgelegt: Wer ist wem unterstellt? Jeder Arbeitsplatz hat seine Eigenheiten, die wir evtl. nutzen können. Ein Beispiel: In großen Unternehmen gibt es in der Regel jemanden, der/die die Post in die Abteilungen bringt. Das ist jemand, der viel rum-

kommt und öfter mal das eine oder andere aufschnappt...

Wie sehen die Arbeitsbedingungen aus? In unserer Abteilung fangen wir an und erweitern unseren Umkreis. Ältere KollegInnen sind eine gute Quelle für alles, was sich in den letzten Jahren geändert hat, die wissen, ob es Auseinandersetzungen gab. Wer hat darin welche Rolle gespielt? Gab es erfolgreiche Kämpfe? Was steht zur Zeit an?

Wahrscheinlich können wir diese Fragen nur in den Pausen stellen. Das Gespräch mit den Tischnachbarn, im Gruppenraum und überhaupt mit den Kollegen ist das A und O. Das Thema Arbeitsbedingungen z.B. ist nur eines von vielen, aber auch eines der wichtigsten. *Da haben wir die ersten Möglichkeiten für spannende Diskussionen mit unseren Kolleginnen und Kollegen: Das Thema Akkord, Leistungsverdichtung und Arbeitszeitverlängerung sind sehr gut geeignet, um auch die Rolle des Staates im Kapitalismus zu entlarven. An dieser Stelle werden wir die Resignation vieler Kollegen zu spüren bekommen und auch die Enttäuschung, dass weder Gewerkschaft noch Betriebsrat etwas gegen den Sozialraub und die immer schlechteren Arbeitsbedingungen unternehmen. Hier ist ein erster Ansatz für uns, die selbstständige Organisation von Arbeiterkämpfen ins Spiel zu bringen. Aber erst mal lassen wir die KollegInnen erzählen und versuchen zu erspüren, wie die konkrete Lage in „unserer“ Fabrik ist.*

Wie sind die Einkommen geregelt? Gibt es Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen zum Thema Einkommen? Wenn ja, erhält man die in der Regel beim Betriebsrat.

Wenn wir uns inzwischen mit unseren neuen KollegInnen bekannt gemacht und immer mehr über die Fabrik erfahren haben, versuchen wir herauszubekommen, wer offen ist für antikapitalistische Positionen. Das Thema Lohn ist da sehr geeignet

Vor allem, wenn es unterschiedliche Löhne für die gleiche Arbeit gibt. Wenn es in den letzten Jahren Lohnkürzungen gab etc. Was denken die Kollegen über die Rolle der Gewerkschaft und des Betriebsrats bei diesen Verschlechterungen? Das Thema Lohn ist auch das Thema, mit dem wir die unaufhebbaren Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit anschaulich machen können. Ganz besonders vor und während Lohnverhandlungen. Wir diskutieren gemeinsam mit den KollegInnen, wie die Forderungen gestellt werden müssen, um reale Lohnerhöhungen für alle Arbeiter zu erreichen.

Diese Diskussion führt zur Diskussion über die Ausbeutung der Arbeiterklasse durch das Kapital. Es kommt allerdings darauf an, wie geschickt wir da vorgehen – der Antikommunismus ist sehr stark verbreitet in den Betrieben.

Wenn wir ganz konkret über Mißstände diskutieren, sagen unsere KollegInnen zwar oftmals, du hast ja Recht. Aber gleichzeitig präsentieren sie uns Rechtfertigungen

wie „die Unternehmer sind doch auch nur Menschen,“ und „wenn Deutschland einfach aufhören würde, Geld ins Ausland zu pumpen, anstatt hier was zu tun...“. Kommen wir auf Alternativen zu sprechen werden sie uns den „Sozialismus um die Ohren hauen“, weil „das ja schon einmal nicht funktioniert hat“, und überhaupt „Stalin, der Massenmörder“. Und dann brechen sie resigniert die Diskussion mit dem Spruch ab, das bringt doch alles nichts.

Am Antikommunismus hängt meistens auch gleich der ganze andere Müll mit dran: Rassismus, Nationalismus, Sexismus usw. Da die Bourgeoisie Jahrzehnte die Möglichkeit hatte, mit ihren Methoden die Werktätigen zu manipulieren, werden wir fast immer mit der bürgerlichen Ideologie konfrontiert, wenn wir mit unseren KollegInnen reden. Deswegen hier ein kleiner Abschnitt über das Thema:

Wer ist der Feind? Viele unserer Kolleginnen und Kollegen wollen oder können nicht wahrhaben, wer schuld an der Verschlechterung der Lage der Arbeiterklasse ist. Die Manipulation über Glotze, BILD und Co sowie das gesamte Bildungssystem funktioniert gut: die Feindbilder bestehen nach wie vor. Schuld sind Migranten, „faule“ Erwerbslose, „asoziales Pack“, die „kriminelle“ Jugend. Schuld ist nicht die Kapitalistenklasse und das Ausbeutersystem. Schuld sind einzelne Manager, die „Fehler“ machen, Steuerhinterzieher und die Zocker an der Börse und natürlich das ausländische Kapital...

Gegen das „Wissen“ aus Hunderten von Fernsehprogrammen müssen wir unsere politische Linie und sozialistischen Ideen in den Betrieb einfließen lassen. Dann klärt sich bald, wer die „Sozialschmarotzer“ sind und wer der Feind der ArbeiterInnen ist.

Hier können wir einen gedachten Schnitt machen. In der Realität geht alles ineinander über, aber die Lagebestimmung ist fürs Erste abgeschlossen. Wir bleiben dabei, dass wir uns fragend vorwärts bewegen. Weiter geht's also mit Leitfragen für die kommunistische Betriebsarbeit:



Gibt es Gewerkschaft, Betriebsrat, kämpferische Gruppen, streitbare Opposition im Betrieb?

Weitere Fragen sind: Ist die im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch im Betriebsrat vertreten? Wie ist der Betriebsrat zusammengesetzt? Gibt es evtl. eine Opposition – welche politische Richtung vertritt die? Wie ist das Verhältnis der Belegschaft zum Betriebsrat, zur Gewerkschaft, zur Opposition? Was sagen unsere KollegInnen?

In der Gewerkschaft organisieren?

In den Großbetrieben können wir zu fast Hundert Prozent damit rechnen, dass die Belegschaft gewerk-

schaftlich organisiert ist. Zunächst finden wir heraus mit welcher Gewerkschaft wir es in „unserem“ Betrieb zu tun haben.

Wenn eine Gewerkschaft vertreten ist, lassen wir uns (arbesten von einem unserer Kollegen) aufnehmen, falls wir noch nicht Mitglied sind. So kommen wir zu unserem ersten Kontakt mit der Gewerkschaft. Vor allem, wenn wir erst wenige im Betrieb kennen, ist das eine gute Möglichkeit, sich so vorsichtig bekannt zu machen.

Betriebsrat und/oder Gewerkschaft können wir zu Hilfe ziehen für unsere Lagebestimmung (s.o.). Wir lassen uns von unserem ersten Kontakt in die gewerkschaftlichen Themen einführen. Er/sie soll uns Gewerkschaftszeitungen und Informationen geben. Wir fragen nach allen wichtigen Terminen etc. Gibt es eine Betriebszeitung? Es ist gut, Interesse und Engagement zu zeigen. Sie werden uns zunächst unterstützen. Bei der Gewerkschaft bekommen wir jeden Tarifvertrag und beim Betriebsrat erfahren wir alles zu betrieblichen Vereinbarungen. Nutzen wir diese Stellen!

Ja halt mal, sagt der eine oder andere, ich dachte die DGB-Gewerkschaften sind gelb und auch die Betriebsratsgremien dienen dem Kapital. Und da sollen wir drin arbeiten? Die eindeutige Antwort ist: JA!

Warum? Nach wie vor sind Millionen ArbeiterInnen in den DGB-Gewerkschaften organisiert und erwarten davon eine Verbesserung ihrer Lage. Organisieren in den Gewerkschaften heißt für uns: Den Kampf innerhalb der DGB-Gewerkschaften zu führen gegen die verräterische Politik der Gewerkschaftsführung. Wenn wir nur ausschließlich von außen gegen die Gewerkschaften auftreten, werden wir kaum Zustimmung erreichen. Deswegen arbeiten wir auch in den bestehenden Gewerkschaften. Wir isolieren uns nicht von der Masse der ArbeiterInnen in den DGB-Gewerkschaften, sondern kämpfen mit ihnen auch gegen die Gewerkschaftsbürokratie für unsere Klasseninteressen.

Wir treten ein für die Gewerkschaftseinheit **auf dem Klassenstandpunkt und entlarven die gelben Führer mit ihrer verräterischen Politik.** Wie mit allem, beginnen wir auch hier klein:

Wir fordern in der alltäglichen Arbeit Gewerkschaftsdemokratie für alle Bereiche: Angefangen vom Ortsverein bis hin zu direkten demokratischen Wahlen bei der Besetzung von Gewerkschaftsgremien. **Wir sind von vorneherein die Opposition in den Gewerkschaften: ob allein, zu zweit oder zu vielen.** Wir werden uns **neben einer unabhängigen Betriebsarbeit** also auch in den Gewerkschaften organisieren und zunächst oppositionelle Gewerkschaftsgruppen schaffen.

Der Gewerkschaftsapparat wird versuchen, jede oppositionelle Organisation zu verhindern. Denn irgendwann, wenn die Mehrheit der Arbeiterinnen und Arbeiter in den Gewerkschaften klassenkämpferisch sind, bleibt ihm nur noch die Spaltung. Das ist der Anfang vom Ende verräterischer gelber Gewerkschaftspolitik!

Klingt klasse! Wenn's nur schon soweit wäre!

Aber vorerst war das ein Ausflug zum Thema „Warum arbeiten wir in und mit gelben Gewerkschaften“. Diesen Hintergrund brauchen wir!

Was ist eigentlich mit KollegInnen, die nicht in der Gewerkschaft sind? Gute Frage! Falls wir das mitbekommen (nicht immer wird offen darüber gesprochen) haben wir einen Ansatzpunkt! Warum ist der Kollege nicht eingetreten, oder die Kollegin ausgetreten?

Wenn wir auf unorganisierte ArbeiterInnen stoßen, die sich über die Ungerechtigkeiten des Kapitals empören und Interesse haben sich gewerkschaftlich zu organisieren, sollen wir ihnen dann sagen, nein bloß nicht? Das wäre ganz falsch.

In diesem Fall: den Kontakt herstellen zur zuständigen Gewerkschaftsvertretung und dann Mitglieder im Betrieb organisieren. Gewerkschaftliche Organisation ist die niedrigste Organisationsstufe für die Arbeiterinnen und Arbeiter. Wer sich nicht mal in der Gewerkschaft organisieren will, den werden wir schwer auch für die kommunistische Arbeit organisieren können. Wir werden gegen alle Schwierigkeiten auch alles dafür tun, dass sich die ArbeiterInnen in „unserem“ Betrieb organisieren. Aber dabei werden wir nicht mit unserer Meinung über die versöhnlerische Haltung der Gewerkschaften hinter dem Berg halten. Wir werden keine Illusionen schüren!

Anders sieht das bei kämpferischen ArbeiterInnen aus, die bewusst nicht in der Gewerkschaft sind. Wie können wir sie für eine klassenkämpferische Arbeit gewinnen? Mit diesen KollegInnen könnten wir sofort erste Schritte für eine unabhängige Betriebsgruppe andiskutieren.

Die Gewerkschaften gehen gegen unliebsame Meinungen auch mit Ausschlüssen vor. Mit diesen Ausgeschlossenen können wir eventuell auch zusammenarbeiten.

Auf jeden Fall ist das Thema Gewerkschaft und wie wir „da was machen können“ ein klasse Thema auch für die Diskussion mit unseren (nicht mehr ganz so) neuen Kolleginnen und Kollegen.

In der Gewerkschaft wie arbeiten?

Damit geht's zurück in unseren konkreten Betrieb: Da haben wir uns langsam eingefunden, saugen die Informationen auf und bauen unser Wissen aus. Eine Vielzahl von Gesprächen mit unseren KollegInnen hat uns den Ruf als guteR ZuhörerIn eingebracht. Die ersten hitzigen Debatten haben wir mit Ruhe und Gelassenheit, aber ohne Hochnäsigkeit, geschafft. Insgesamt aber sind wir auf dem besten Weg mit unserer aufrechten Haltung, das Vertrauen und den Respekt unserer KollegInnen zu gewinnen.

In die Gewerkschaft sind wir, falls wir noch nicht Mitglied waren, eingetreten. Einigen ist aber nicht so ganz klar, was und wie man jetzt weiter machen soll. Auch wenn es uns irgendwann zu den Ohren raus-

kommt: Es kommt immer darauf an, wie es konkret aussieht: nicht nur im Betrieb, sondern auch bei der lokalen Gewerkschaftsvertretung.

Eine Einstiegsmöglichkeit bietet die gewerkschaftliche Bildungsarbeit: Es gibt in der Regel Seminare für interessierte Gewerkschaftsmitglieder, die man besuchen kann, ohne irgendein Amt zu haben. Die sind sinnvoll, weil wir da nicht nur viel lernen können, sondern auch ArbeiterInnen aus anderen Betrieben und anderen Regionen treffen. Also auf zur örtlichen Verwaltungsstelle, Gewerkschaftsbüro und nachgefragt und nicht locker gelassen! Manchmal gibt es auch außerbetriebliche Treffen, bei denen wir uns mit andern Gewerkschaftsmitgliedern austauschen können – aber wir wollen in erster Linie im Betrieb unsere Basis ausbauen.

Die Gewerkschaftsarbeit ist Teil dieser Betriebsarbeit.

Der zentrale Punkt ist, dass egal, was wir innerhalb der Gewerkschaft oder im Betrieb machen, an erster Stelle der Kontakt mit den KollegInnen steht.

Wir müssen die persönlichen Kontakte auf- und ausbauen, vor allem zu den KollegInnen, die sich uns annähern. Wir können sie nur gewinnen, wenn sie uns vertrauen. Dazu ist der 1 zu 1 Kontakt wichtigstes Mittel. Wichtig ist, immer die Kollegen mitnehmen, sich nicht von den Kollegen abkapseln, nicht vom direkten Kontakt wegbringen lassen. Sowie sich eine Möglichkeit bietet, müssen wir diese KollegInnen zusammenbringen und einen Stammtisch, oder eine Betriebsgruppe, je nachdem wozu sie bereit sind, vorschlagen. Und an dieser Stelle machen wir einen Punkt, um eins der wichtigsten Dinge anzusprechen:

Wir haben sehr eindrücklich darauf hingewiesen, dass es enorm wichtig ist, das Vertrauen der KollegInnen zu gewinnen. Das geht mit Reden aber nur bis zu einem gewissen Grad. Erst in gemeinsamen Kämpfen werden wir uns richtig kennen und vertrauen lernen. Hier sind auch die kleinen Auseinandersetzungen, um die Bandgeschwindigkeit, für die gerechte Urlaubsvergabe oder auch das Verlassen des Arbeitsplatzes für die Teilnahme an einem Warnstreik wichtig. Nicht erst die großen politischen, nein auch die kleinen und größeren ökonomischen Kämpfe bringen uns vorwärts!

Vertrauensleutearbeit

Eine Möglichkeit „ganz normal“ in die Gewerkschaftsarbeit einzusteigen ist die Vertrauensleutearbeit.

Falls es gewerkschaftliche Vertrauensleute gibt, ist die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb ziemlich einfach: Man stellt sich zur Wahl, wird gewählt und...

Nein, ganz so einfach ist es eben nicht...

Vertrauensleute sind die Verbindung der Gewerkschaft in den Betrieb. Vertrauensleute werden nach bestimmten Regeln gewählt, z.B. alle 4 Jahre. Wie und in welchen Abständen steht in der Satzung einer

Gewerkschaft. Wollen wir dieses Amt? Auch hier gilt, dass wir das konkret abwägen müssen. Bringt uns das für unsere Verankerung im Betrieb weiter – ja oder nein?

Was spricht dagegen, sich zur Wahl als Vertrauensmann/-frau zu stellen?

Es gibt kein schlagendes Argument dagegen. Es kann aber sein, dass in der konkreten Lage im Betrieb es ungünstig wäre, sich in dieses Amt wählen zu lassen. Manchmal ist es evtl. eine gute Taktik, einen anderen Kollegen vorzuschlagen, und dann mit konstruktiver Kritik diesen Kollegen im Amt zu unterstützen, so dass er oder sie gegen die verräterische Gewerkschaftspolitik gestärkt wird. Das geht natürlich nur dann, wenn schon ein Vertrauensverhältnis besteht. Mit dieser Methode ist es im einen oder anderen Fall möglich, genau diesen Vertrauensmann, diese Vertrauensfrau für eine (klassen)kämpferische Arbeit zu gewinnen. Hierbei muss natürlich der Kontakt sehr eng gehalten werden.

Die Frage ist, inwieweit wir eine, die Grenzen der gelben Gewerkschaften überschreitende klassenkämpferische Politik machen können. Die Erfahrung ist, dass das als Vertrauensleute besser funktioniert als z. B. als Betriebsrat.

Es spricht also mehr dafür, sich selbst zur Wahl zu stellen.

Wir sind Klassenkämpfer und Klassenkämpferinnen: Das bedeutet, dass wir auch in der vordersten Reihe stehen werden, wenn das Kapital die Rechte der Arbeiter angreift. Keine Gewerkschaft wird so die Rolle von Vertrauensleuten beschreiben.

Wir finden es richtig, uns für diese Funktion aufzustellen. Es ist eine der wenigen, die noch in der Regel direkt gewählt wird. Kämpferische Vertrauensleute können, entsprechend organisiert, schon mal die Gewerkschaft zu Aktionen zwingen. So war das z.B.: 1996, als Vertrauensleute in den Daimler-Werken in Bremen und Sindelfingen mit selbstständigen Aktionen den erfolgreichen Streik gegen die Abschaffung der Lohnfortzahlung erkämpften.

Innerhalb des Vertrauenskörpers (das sind alle Vertrauensleute zusammengefasst innerhalb eines Großbetriebs) sollte auch gearbeitet werden und versucht werden, in die Leitung (VKL = Vertrauenskörperleitung) gewählt zu werden.

Wie wird man/frau gewählt? Gute Frage – aber die Antwort kennen wir eigentlich schon. Die erste Etappe unserer Betriebsarbeit bestand darin, die Lage zu bestimmen und das Vertrauen unserer KollegInnen zu erlangen. Wenn wir das Vertrauen von vielen KollegInnen genießen, werden sie uns auch wählen.

Wir gehen mal davon aus, dass wir das irgendwann auch schaffen. Als Vertrauensmann/-frau ist man so was wie ein Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und der Belegschaft, also unseren KollegInnen. Das

heißt, dass die Gewerkschaft von uns auch erwartet, dass wir ihre Positionen im Betrieb vertreten. Spätestens ab jetzt (die heißen Debatten mit unseren KollegInnen waren nur eine Vorstufe) kommen wir in die Schusslinie. Denn sehr bald kriegt jedeR von uns zu spüren, dass uns die Gewerkschaftsfunktionäre, die uns als engagierte/n KollegIn unterstützt haben, jetzt nach ihren Bedürfnissen umformen wollen. Denn wir sitzen ihnen wie ein Stachel im Fleisch, sobald unsere Haltung durchschimmert.

Die Bindegliedfunktion Gewerkschaft–Belegschaft bedeutet aber auch, dass wir die Meinung der KollegInnen gegenüber der Gewerkschaftsbürokratie vertreten. Listig wie ein Fuchs sein, nicht vorpreschen, die Meinung selbstverständlich sagen aber möglichst nicht im Alleingang. Es sollte zu dem passen, was auch die KollegInnen bewegt. Gegenüber Kapital und seinen Dienern muss man immer dafür sorgen, dass die KollegInnen hinter einem stehen.

Sehr gut ist es, wenn wir die Positionen der KollegInnen sammeln und z.B. auf Vertrauensleutetreffen als Sammelmeinung einer Abteilung in die Debatte einbringen. Im Idealfall sprechen wir aus, was in den Köpfen der ArbeiterInnen ist, entlarven das Kapital und die Rolle von Gewerkschaftsbürokratie und Betriebsratsfürsten. Nicht darauf beschränken, was in „unserem“ Betrieb / „unserer“ Abteilung los ist: Was passiert in anderen Abteilungen/Betrieben? Warum werden beim Zulieferer XY so viele ArbeiterInnen entlassen? Es gibt so viele Fragen und Probleme, da haben wir oft die Qual der Wahl.

Es ist Illusion zu glauben, dass wir mit zwei, drei oder auch 100 Reden oder Aktionen unsere KollegInnen vom Kommunismus überzeugen. ABER, wenn wir täglich mit unseren KollegInnen zusammen sind, auch ihre Interessen und Neigungen immer besser kennen werden wir vielleicht schon bald jemanden finden, der offen dafür ist.

Ein kleiner Abschnitt zum **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)** muss auch hier sein: wir müssen es unbedingt kennen, vor allem die wichtigsten Paragraphen, die zum Teil noch Überreste aus der Zeit sind, als der erste Vorläufer des BetrVG erlassen wurde – das Betriebsrätegesetz von 1920. Abgesehen davon, dass auch dies schon ein Gesetz war, um die kommunistischen Betriebsräte einzukerkern und zu knebeln, gibt es sogar heute noch Teile in dem aktuellen BetrVG, die wir nutzen können. Man kann die Mitglieder des Betriebsrats immer wieder überraschen, wenn man z.B. in bestimmten Fragen auf das aus dem § 80 BetrVG abgeleitete Initiativrecht des Betriebsrats hinweist. Es ist nämlich selbst heute noch möglich, den Kapitalisten das Leben schwer zu machen, mit Hilfe ihrer eigenen Gesetze!

In den Betriebsrat ?

In der nächsten Etappe erforschen wir noch einen Arbeitsbereich für uns: **Betriebsrat**

Wir haben schon gesagt, dass die Betriebsratsgremien, unabhängig davon, ob dort Klassenkämpfer als Betriebsrat arbeiten, dem Kapital dienen. Der Betriebsrat ist ein gesetzlich verankertes Instrument, um die ArbeiterInnen ruhig zu stellen. Er vertritt nicht unsere Interessen, sondern soll zwischen unseren und denen der Kapitalisten ‚vermitteln‘. Natürlich zugunsten der Kapitalisten! Damit ist dieses Gremium also verflochten mit Kapital und Staat, die seine Aufgaben klar festgelegt und seine Möglichkeiten stark eingegrenzt haben.

Warum sollten wir uns dann zum Betriebsrat wählen lassen? Das ist eine Frage, die sich nicht leicht beantworten lässt. Welche Vorteile, welche Nachteile birgt das? Es ist klar, dass das auch wieder von der konkreten Lage im Betrieb abhängt.

Ganz an den Anfang dieses 2. Teils unseres Betriebsratfadens haben wir eine Art Leitsatz gestellt: Vor Entscheidungen müssen wir uns fragen, was dient der Arbeiterklasse, was dient dem Kapital? Es geht also auch hier darum, genau abzuwägen, was in der kommunistischen Betriebsarbeit konkret mehr Sinn macht. Auch das Betriebsratsgremium ist für uns nur ein Mittel, mit dem wir uns im Betrieb verankern wollen.

Falls die Entscheidung fällt, dass wir uns zur **Wahl** aufstellen lassen, geht es jetzt hier weiter mit den **praktischen Hinweisen**.

Vor der Wahl ist zu klären, ob wir uns bei einer bestimmten Liste beteiligen. Auch hier können wir kein Rezept bieten. Jeder und jede muss schlicht und einfach, die Lage im Betrieb konkret einschätzen. Letztendlich ist die Frage der Liste aber keine grundsätzliche, in der Realität werden wir auch in einer kämpferischen Liste mit unserer Haltung heute relativ allein dastehen. Also wählen, was uns in unserer Arbeit (wir erinnern uns: Kommunistische Zellen aufbauen...) weiterbringt.

Eine Frage, die dabei hilfreich sein kann:

Können wir als **Einzelperson** in einem Betriebsratsgremium unser Gesicht zeigen? Wie spürbar ist es nach außen, wenn wir als RevolutionärIn innerhalb einer Abteilung des Co-Managements versuchen unsere Positionen einzubringen? Im Namen der Geschlossenheit gegenüber den Chefs, wird den einzelnen Mitgliedern eines Betriebsratsgremiums auch schon mal ein Maulkorb verpasst: Nur die Beschlüsse und nicht die eigene Haltung sollen an die Betriebsöffentlichkeit weitergegeben werden.

Es ist also eher so, dass man im Betriebsrat kaum etwas ändern kann – dennoch kann es sinnvoll sein, weil man eben doch viel mehr Möglichkeiten hat, mit KollegInnen zusammen zu kommen...

Viele Betriebsräte aus dem aktuellen Betriebsratsgre-

mium machen einen **regelrechten Wahlkampf**, um ihren Posten nicht zu verlieren.

Wir stehen dafür, dass ein Betriebsrat dann gewählt werden soll, wenn er/sie sich für die Interessen der Belegschaft einsetzt. Wir biedern uns nicht bei unseren KollegInnen an, wenn wir uns zur Wahl stellen. Wir lassen unsere betriebliche Praxis für uns sprechen.



Als Revolutionär im Betriebsrat, wie geht das?

Falls wir dann irgendwann auch im Betriebsrat landen: Was ist da zu tun? Ganz wichtig! Nie den Kontakt zu den KollegInnen verlieren! Diese Kontaktpflege, auch zu den nicht so sehr kämpferischen KollegInnen ist die Wunderwaffe gegen Bürokratismus und Verknöcherung in der Gremienarbeit. Wir lassen es nicht dazu kommen, dass wir als Mitglied des Betriebsrats für sie unerreichbar erscheinen. Es kann sein, dass wir je nach Größe des Betriebs auch frei gestellt werden, also nicht mehr an unserem alten Arbeitsplatz arbeiten, sondern „**hauptberuflich**“ als Betriebsrat. Das birgt Chancen und Risiken. Chancen sind, dass wir unsere Zeit mehr oder weniger selbst planen können, dass es genügend Zeit gibt, sich mit KollegInnen zu treffen und zu reden. Risiken sind, dass es in der Betriebsratsarbeit eine Fülle von Aufgaben gibt, die ein „ganz normaler“ Betriebsrat eben erledigen muss. Diese Arbeit kann uns immer weiter wegbringen von den KollegInnen, weil immer mehr Termine, teilweise auch auswärts wahrgenommen werden sollen und wir nicht mehr erreichbar sind. Gut ist es, wenn wir im Kollektiv, am besten in einer Betriebsgruppe, aber natürlich auch mit unseren GenossInnen, wenn schon nicht im Betrieb, so doch außerhalb, unsere Rolle und Arbeit immer wieder kritisch besprechen. Diesen Halt brauchen wir unbedingt!

Als Betriebsrat wird uns noch mehr die Haltung der KollegInnen begegnen, dass wir ihre Probleme lösen sollen. Betriebsrat als Stellvertreter, **Betriebsrat als DienstleisterIn**, der/die auf Zuruf Konflikte beilegt, Lohnfragen klärt und was eben sonst noch anfällt. So haben DGB-Gewerkschaften, Betriebsratsfürsten aber auch Staat und Kapital mit all den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln die ArbeiterInnen erzogen. *Wir werden gezwungen das „kleinere Übel“ zu akzeptieren. Jeder faule Kompromiss läuft nach diesem Prinzip: Wenn z.B. ein Unternehmen mit Entlassungen droht, kann der Betriebsrat in „harten Verhandlungen“, die übrigens nicht selten „die ganze Nacht“ gehen, die Arbeitsplätze retten. ABER für die „Rettung“ der Arbeitsplätze müssen wir heftig bluten. Einschnitte bei Löhnen, verminderte Ausbildungszahlen, verlängerte Arbeitszeiten, Leiharbeiter statt Festeinstellungen – all das ist „ja nicht so schlimm“, wie der Verlust des existenzsichernden*

Arbeitsplatzes. Am Ende solcher Verhandlungen stellen sich sowohl Unternehmer als auch Betriebsrats- und Gewerkschaftsführung als Sieger dar. Dass wir mal auf's Ganze gehen und gemeinsam für unsere Arbeitsplätze kämpfen müssen, wird systematisch dem „kleineren Übel“ geopfert, wird tot verhandelt. Jedes Mal, wenn wir das kleinere Übel akzeptieren, verlieren wir auch ein Stück unserer Kampfkraft. Das wird so lange so weitergehen, bis wir die Sache in die eigenen Hände nehmen.

Wollen wir dies durchbrechen, bedeutet auch das harte Arbeit, vor allem mit den KollegInnen, die ja von uns erwarten, dass wir als besonders guter Betriebsrat, noch schneller, noch besser ihre Probleme lösen. Diskutieren wir ganz offen mit unseren KollegInnen über diese Zusammenhänge und versuchen, so wie auch vorher, sie davon zu überzeugen, dass sie selbst die besten Lösungen finden werden, wenn sie sich zusammenschließen.

Innerhalb des Betriebsrats wird es Gegner geben, denn es gibt nur wenige, die die Interessen der Belegschaft vertreten. Es wird auch Mitglieder des Betriebsrats geben, die uns offen angreifen, wegen unserer politischen Überzeugung, auch wenn wir sie bisher noch gar nicht so offen dargestellt haben. Es ist unsere Aufgabe, MitstreiterInnen zu finden – auch innerhalb des Betriebsrats. Auch hier gibt es „ganz normale“ KollegInnen, die versuchen, die Sache ihrer KollegInnen zu vertreten. Ein Trick einer beliebten Betriebsratspolitik der Betriebsrats-Fürsten ist, Informationen für die Beschäftigten zurückzuhalten – weil man „keine Erwartungshaltung schaffen will, weil das alles noch in Verhandlung ist“ und, und, und.

Der Kampf gegen den verordneten Maulkorb muss geführt werden. Die Belegschaft hat nicht nur ein **Recht auf Informationen**, es ist auch für unsere kommunistische Betriebsarbeit unbedingt notwendig, hier den Kampf aufzunehmen. Weil wir uns als Mitglied des Betriebsrats an dessen Beschlüsse – zumindest offiziell – halten müssen, ist hier Kreativität gefragt.

Sobald ein Betriebsratsbeschluss draußen ist, diskutieren wir ihn, und stellen die vorausgegangene Diskussion im Gremium dar. „Es gab verschiedene Positionen und Meinungen“ – so können wir, auch die eigene Meinung darstellen. Wichtig ist es, in dem Zusammenhang auch die Diskussion zu führen, was zu tun ist, dass der Betriebsrat nicht über die Köpfe der Belegschaft hinweg entscheidet. Diese Gespräche sind aus unserer Erfahrung heikel. Wir wählen also aus, mit wem wir was besprechen und dass es unserer Arbeit dient.

Zurück zur konkreten Praxis: Auch unsere Betriebsratsarbeit soll ein Werkzeug sein, die Kolleginnen und Kollegen dazu zu bringen, ihre eigenen Interessen in die eigenen Hände zu nehmen und selbstständig zu kämpfen.

Wir stellen bald fest, dass viele KollegInnen zerschimpfen und auch die richtigen Ursachen kennen für die schlechte Lage. Leider sind aber die wenigsten bereit, auch etwas gegen die Misere zu unternehmen. „Du bist von uns gewählt – mach du mal!“ Genau liegt eine Gefahr und eine Aufgabe für uns: Na ja, man kann auch als einzelner machen und man kann auch was erreichen, das wissen wir und die KollegInnen. Aber wir sind nicht angetreten, um die **Stellvertreterpolitik** der meisten Gewerkschaftsfunktion besser zu machen. Wir sind nicht die besseren Remisten oder die besseren Stellvertreter. Für die kommunistische Betriebsarbeit ist es ausschlaggebend, wenn wir es hinkriegen, dass die **KollegInnen mitreden und selbst aktiv werden**. Wir selbst können verschiedene Strategien überlegen, wie unsere KollegInnen sich nicht alles mögliche von anderen erledigen lassen.

Die Stellvertreterpolitik ist Teil der gelben Gewerkschaftspolitik. Dahinter steckt auch, dass die ArbeiterInnen bloß nicht selbstständig für ihre Sache kämpfen sollen. So haben die DGB-Gewerkschaften erfolgreich seit der Gründung des DGB die Werktätigen „erzogen“ Sozialpartnerschaft, friedliche Lösungen, Verhandlungstisch statt Klassenkampf – das alles hat durchgeführt, dass den Mitgliedern die gewerkschaftliche Kampfkraft geraubt wurde. Die bestehenden Gewerkschaften verkommen zu reinen Dienstleistungsunternehmen. Bei den Mitgliedern herrscht demnach auch die Grundhaltung: „Ich zahl doch Beitrag, die soll mal machen“. Das ist mit ein Grund, warum die Passivität in den Belegschaften überhand nimmt. Und dann wird natürlich von den DGB-Gewerkschaften noch nicht einmal der rechtliche Rahmen ausgeschöpft, geschweige denn die demokratischen Möglichkeiten...

Ein guter, wenn auch kein einfacher Ansatz für uns. Beispiel: In Tarifrunden werden Lohnforderungen oft zum Schein mit der Gewerkschaftsbasis diskutiert. Auch schon bei der Forderungsaufstellung wird uns demonstriert, dass andere für uns denken. Das geht ja dann der Regel so weiter: Vorgefertigte Transparente und gedruckte Schilder. Eigenständige Aktionen sind ja auch gar nicht erwünscht – deswegen wird alles schön vorbereitet. Wenn wir hier einhaken und z.B. in unserer Abilung mit unseren KollegInnen zusammen eigene Vorschläge, Aktionen auf die Beine stellen, ist das im Anfang...

Gegen Spaltung vorgehen

In „unserem“ Betrieb müssen wir uns mit einem weiteren Problem auseinandersetzen. Nicht nur, dass es Manipulation und Spaltung der Kapitalisten reichlich Früchte trägt. Kolleginnen und Kollegen sind teils angesprochen aufgehetzt und reaktionär. D.h. sie haben den Standpunkt von Kapital und Staat zu ihrem eig-

nen gemacht. In Auseinandersetzungen im Betrieb stellen sie sich auf deren Seite und ausdrücklich gegen ihre eigenen Interessen und die aller anderen ArbeiterInnen. Sie sehen den Betriebsfrieden und den Systemerhalt als höheres Gut an. Das ist oft bittere Realität. Das Klassenbewusstsein ist über die Jahre hinweg systematisch verschüttet worden. Die Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen lassen viele an den eigenen Kollegen aus. War die Jagd auf Kranke vor wenigen Jahren noch hauptsächlich ein Unterdrückungsinstrument der Unternehmer, müssen wir erleben, dass sich viele ArbeiterInnen gegenseitig fertig machen. **Das müssen wir ideologisch bekämpfen – an der Wurzel!**

Zum ideologischen Kampf gehören viele Felder: Was tun wir gegen den wachsenden Rassismus, Deutsch Chauvinismus, Nationalismus, gegen Antisemitismus, Islamhetze, Männerchauvinismus gegen die Schikane von behinderten, kranken, jüngeren, älteren oder homosexuellen KollegInnen? Die Spaltung durch die Kapitalisten kennt schier unbegrenzte Wege: Selbst wenn wir uns alle in den oben aufgezählten Fragen einig wären, käme das Kapital noch auf ganz andere Spaltungslinien. Diese Aufzählung zeigt uns die schier grenzenlose Arbeit, die auf uns zukommt, wenn wir an den bestehenden Verhältnissen etwas ändern wollen. Denn all das sind Abwehrwaffen der Herrschenden. Damit spalten sie die Arbeiterklasse und können weiter an der Macht bleiben! „Teile und herrsche“ Dem gilt es, entgegen zu treten!

Arbeiterfeindliche Arbeiter, Faschisten in der Arbeiterklasse – Es bleibt uns nichts anderes übrig, als ständig und stetig daran zu arbeiten, dass das Klassenbewusstsein wächst, sich festigt und sich die Arbeiter für ihre eigenen Interessen zusammenschließen und den Kampf gegen das System beginnen. Dazu gehört auch die Arbeit in den DGB-Gewerkschaften, als Vertrauensleute oder kämpferische Mitglieder, als Kommunisten in den Gewerkschaften. Als Stachel im ihrem Fleisch!



Unsere Alternative: Selbstständige Betriebsgruppen bilden

mit dem Ziel kommunistische Betriebszellen aufzubauen. Gewerkschafts-, Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit sind alles Werkzeuge, um im Betrieb KollegInnen für eine revolutionäre Organisation zu gewinnen. Der Idealfall, dass wir sofort ArbeiterInnen finden, die bereit sind, sich in einer kommunistischen Betriebszelle zu organisieren, ist heute leider noch selten (aber nicht mehr lange). Jede Möglichkeit werden wir ergreifen um eine solche eigenständige Organisation aufzubauen.

Als erstes bieten sich **regelmäßige Stammtische**

außerhalb des Betriebes an. Der Stammtisch ist eine Keimzelle für den Zusammenhalt von unzufriedenen, enttäuschten, kämpferischen KollegInnen. Oder je nach Situation, können wir auch schon an die Bildung einer Betriebsgruppe gehen. Auch wenn wir erstmal nur 3-4 ArbeiterInnen sind. Das ist schon ein Anfang. Die Betriebsgruppe setzt sich als Ziel eine selbstständige revolutionäre Politik im Betrieb zu machen. Darin wird kollektiv überlegt und festgelegt, welche weit reichenden Forderungen wir z.B. in Tarifaueinandersetzungen, zur Verbesserung der Arbeitssituation einbringen können.

Unsere Aufgabe ist dem verschlafenen Reformismus der DGB-Gewerkschaften maximale Reformforderungen entgegenzuhalten. Wichtigste Aufgabe ist immer wieder konkret zu diskutieren und festzustellen, wie diese geschickt mit politischen, revolutionären Forderungen zu verbinden sind.

Ein Netz von symphatisierenden ArbeiterInnen, die uns informieren, die uns auf Betriebsversammlungen, in Auseinandersetzungen mit Geschäftsleitung und Betriebsrat zumindest wohlwollend unterstützen, bauen wir auf.

Eine solche Betriebsgruppe ist natürlich noch keine kommunistische Betriebszelle, aber wir werden alles daran setzen, dass sie sich dahin entwickelt.

Im Stammtisch oder in der Betriebsgruppe ist es ein erster Meilenstein, die Bereitschaft für die kollektive Herausgabe einer **revolutionären Betriebszeitung** zu schaffen. Darin können wir ganz konkret vom Betrieb ausgehend, dem Unternehmen und auch der Gewerkschafts-Politik praktisch den Kampf ansagen. Wir vertreten und begründen unsere Forderungen, unsere Politik und versuchen damit so viele KollegInnen wie möglich zu erreichen.

Die Betriebsgruppe wird zu den Angriffen des Kapitals, in Tarifaueinandersetzungen, zu politischen Entwicklungen wie Rente, Gesundheitssystem, Krise, aber auch Krieg und Faschisierung Positionen erarbeiten und zur Diskussion stellen. Entscheidend für die betriebliche Praxis ist mit feinem Gespür herauszufinden, wann KollegInnen, z.B. bei Tarifaueinandersetzungen, bereit sind, die von den Gewerkschaften gezogenen Linien zu überschreiten. Hier müssen wir gerüstet sein.

In der Betriebsgruppe werden wir dazu schon Fragen wie **Kampf- und Streikkomitees** als Mittel selbstständigen Handelns – unabhängig von den Gewerkschaftsbonzen – thematisiert und konkrete Pläne ausbaldowert haben. Kreativ und vielfältig werden Protest- und Kampfformen überlegt, vorbereitet und wenn es zu Aktionen kommt, in die wir führend eingreifen können, erprobt.

Wenn es im Betriebsrat kämpferische fortschrittlichere KollegInnen gibt, sollten wir auch hier prüfen, ob eine engere Zusammenarbeit möglich ist. Zu klären sind

z.B. ihre Ziele und ob sie evtl. offen für den Sozialismus sind. Wir achten darauf, dass wir auf keinen Köder reinfallen. Das ist leider immer wieder vorgekommen, dass ein kämpferischer Betriebsrat gekauft wurde. Sie wollen uns auf ihre Seite ziehen. Einbinden, loben umgarnen, das ist die erste Stufe. Wenn das nicht funktioniert, geht's weiter...



Mit wem können wir zusammenarbeiten – ein betriebliches Bündnis bilden?

Es kann sein, dass in „unserem“ Betrieb wir nicht die einzigen sind, die mit der Gewerkschafts- und Betriebsratspolitik unzufrieden sind. Die Frage, mit wem wir uns zusammen tun können und vielleicht betriebliche Bündnisse organisieren, müssen wir uns immer wieder stellen. Wir wollen die Kräfte bündeln. Das können langfristige Bündnisse sein, in denen klar ist, dass es eine gegenseitige Unterstützung gibt. Aber auch kurzfristig sind betriebliche Bündnisse möglich. Es hängt von der konkreten Lage und unseren Möglichkeiten ab, mit wem und wie wir in einem betrieblichen Bündnis zusammenarbeiten können. Es soll auf alle Fälle für die Interessen der Arbeiterklasse und auch gegen die gelben/reformistischen Gewerkschaften sein.

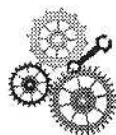
Aber wir werden nicht antreten, sowohl als EinzelkämpferIn oder z.B. als Betriebsgruppe mit dem Anspruch, nur wir sind „die Guten“ und alle müssen unsere Haltung einnehmen. Wir stehen doch ganz am Anfang und müssen die KollegInnen da abholen, wo sie sind.

Klar **keine faulen Kompromisse, aber Kompromisse, die unserem gemeinsamen Kampf dienlich sind**, werden wir anstreben. In den inhaltlichen Auseinandersetzungen und gemeinsamen Kämpfen können wir die KollegInnen davon überzeugen, was es heißt auf der Seite der Arbeiterklasse zu sein, gegen Staat und Kapital, und dass es sich um gelbe Gewerkschaften handelt. Betriebliche Bündnisse/Kräfte bündeln sind ein A und O von Organisation im Betrieb. In bestimmten Fragen schließen wir uns zusammen und schauen wie weit wir gemeinsam gehen können und mit wem noch ein Stückchen weiter. **Nur in Auseinandersetzungen entwickeln wir uns auch selbst weiter.** Unsere Haltung zu anderen klassenkämpferischen KollegInnen, betrieblichen Oppositions-Gruppen, ist auch entscheidend, wie wir selbst von den ArbeiterInnen beurteilt werden.

Ein Beispiel: In verschiedenen Abteilungen arbeiten, leidet jeder für sich allein, kämpferische Kolleginnen und Kollegen. Wir müssen in so einem Fall unbedingt den Kontakt ausbauen und ein Bündnis anstreben. (Na klar auch dann, wenn wir feststellen, dass in unserer Abtei-

lung klassenkämpferische KollegInnen arbeiten!)

*Noch ein Beispiel: In einem großen Betrieb arbeiten Anhänger verschiedener politischer Gruppen: MLPD, SAV, Gewerkschaftslinker, Migrantenorganisationen, FAU, oder noch andere. Mit diesen stehen wir in politischer „Konkurrenz“ und das sollten wir auch keineswegs vor der Belegschaft verheimlichen, sondern offen benennen. Aber das schließt keineswegs Bündnisse aus, in denen wir an den Fragen, wo wir uns einigen können, die gemeinsamen Stärken nutzend, gegen unsere Gegner Kapital, Betriebsratsspitze und Gewerkschaftsführung vorgehen. Bündnisse funktionieren nur, wenn **offene Diskussion und freie Meinungsäußerung** jeder Seite zugestanden wird. In den Aktionen und unseren Aussagen „was wird passieren, wenn wir so oder so handeln“ zeigt sich, wer auf wessen Seite steht.*



Wo lauern Gefahren für revolutionäre Betriebspolitik?

Hier ist vor allem wichtig, nicht naiv zu sein. Das Kapital hat Angst und wird alles, was seine Herrschaft gefährdet, versuchen klein zu halten oder abzuschaffen. Dazu gehören auch wir. Die Mittel sind sehr vielfältig und wir müssen eigentlich dauernd auf der Hut sein. Was aber nicht heißt, dass wir uns aus Angst verkriechen sollen. Es geht eher darum, dass wir nicht in Fallen treten und dass man nicht so leicht mit Lügen über uns weiterkommt. Wie also können wir uns gegen die zu erwartenden Intrigen und eventuelle Schlammschlachten wappnen? Wichtig ist, sich möglichst unangreifbar zu machen. Intrigen nicht mitmachen. Also immer nur offen über und gegen andere reden, nicht mit Person „a“ gegen Person „b“ reden. Das kann Person „a“ dann gegen uns benutzen. Wenn wir entsprechend konsequent aufrichtig vorgehen wird das uns und unseren Ruf nur stärken.

Ein sehr wichtiges Prinzip: Machen, was wir sagen. Nicht umkippen und wenn wir mal einen Fehler machen, dazu selbstkritisch stehen und direkt mit den betroffenen KollegInnen sprechen. Es gilt immer: wir stehen für die ArbeiterInnen. Es wird den Intriganten schwer fallen einer in der Belegschaft angesehenen Person ans Leder zu wollen.

Auch wenn wir Kommunistinnen und Klassenkämpfer sind, sind wir auch Menschen mit schwachen Stellen. Schwächen, die unsere Gegner suchen und finden. Wir sind nicht ausgenommen, wenn es um Mobbing geht. Wir müssen uns bewusst machen, dass sie auch versuchen werden, uns psychisch fertig zu machen. Das können leider auch unsere KollegInnen und Kollegen, für die wir uns einsetzen, sein. Es ist absolut notwendig, dass wir uns für diese Arbeit stark machen. Das Kollektiv ist eine wichtige Kraftquelle und – nicht vergessen – der Klassenkampf ist ein Jungbrunnen!



Internationalismus und Solidarität dürfen keine leeren Schlagworte sein

Sie müssen unsere gesamte Arbeit vor Ort im Betrieb bestimmen. Gegen den vorherrschenden deutschen Chauvinismus müssen wir uns mit aller Macht stemmen, auch wenn wir damit oftmals ins „Abseits“ gestellt werden. Immer wieder müssen **schlechtere Arbeits- und Lebensbedingungen** von MigrantInnen, von Menschen ohne Papiere, in der alltäglichen Betriebsarbeit thematisiert werden. Spezielle Forderungen, die diese Ungleichheit aufheben, müssen gestellt werden. Die nationale Absonderung im Betrieb, im Pausenraum, in den gewerkschaftlichen und betrieblichen Versammlungen müssen wir aufbrechen. Das Recht auf betriebliche und gewerkschaftliche Information für alle ArbeiterInnen in ihren jeweiligen Sprachen verteidigen wir als ein Minimum von Demokratie.

Die ArbeiterInnen in den weltweiten Konzernniederlassungen der jeweiligen Betriebe sind **unsere Klassen-Geschwister!** Das muss Leitlinie unserer international ausgerichteten Betriebsarbeit sein. Über die Arbeitsverhältnisse, die politischen Verhältnisse und Lebensbedingungen in diesen Ländern konkret zu informieren, ist wichtiger Schritt um Spaltung, Aufhetzung und das gegenseitige Ausspielen durch Konzernbosse und Gewerkschaftsboszen zu unterbinden. Solidaritätsaktionen bis hin zum Streik sind praktische Werkzeuge der Solidarität.

Alles in allem brauchen wir vor allem eins:

Langen Atem und viel Kraft und Durchhaltevermögen!

Ein wichtiges Thema ganz zum Schluss: Es mag so aussehen, dass wenn man alle Ratschläge hier befolgt, die kommunistische Betriebsarbeit ganz locker von der Hand geht, dass alles ganz einfach ist. Dem ist nicht so! Jeder und jede von uns hat es schon mehrfach am eigenen Leib erfahren: Es gibt nicht das Voranschreiten in Sieben-Meilen-Stiefeln. Es ist eher ein mühsames Einen-Fuß-Vor-Den-Anderen-Setzen. Tausende kleine Schritte gefolgt von Rückschlägen, ein Auf und Ab: Ein kleiner Erfolg wird niedergerissen von Niederlagen.

Nein, es ist alles andere als leicht, **KommunistIn in einem Betrieb** zu sein. Und trotz alledem: Was gibt es Größeres und Schöneres als für eine befreite Arbeiterklasse zu kämpfen, wenn die Mühen der Ebene auch noch so groß sind!

Das sind wichtige Orientierungen zu unserer Arbeit im Betrieb – jetzt kann's also losgehen.

Es macht Spaß, im Betrieb zu sein und langsam Erfolge

zu sehen. Der erste Warnstreik, den wir und unsere KollegInnen eigenmächtig früher als alle anderen begonnen haben. Die verlängerte Pause, weil der Chef sich geweigert hat, die Urlaubszettel zu unterschreiben... Das sind ganz kleine Erfolge, die wir später als Stufen der Treppe zur ersten kommunistischen Zelle in unserem Betrieb sehen werden!

Warum wollen wir überhaupt diese Arbeit?

Wir wollen eine neue Gesellschaft, in der die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen abgeschafft wird. Wir kämpfen für die sozialistische Revolution. Dafür brauchen wir eine schlagkräftige Organisation, die kommunistische Partei, die die Kämpfe der ArbeiterInnenklasse anführen kann.

Nur wenn wir unsere kommunistische Organisation fest auf eine betriebliche Organisation von Zellen stützen, können wir überhaupt zur Revolution voranschreiten. In der praktisch-politischen Arbeit ist daher ein Grundprinzip der kommunistischen Arbeit für den Parteaufbau, dass sie sich auf die ArbeiterInnenklasse, auf die Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit ausrichtet.

26. Dezember 2010

Dieser Betriebsleitfaden ist nicht unsere erste Veröffentlichung zu diesem Thema. Wer mehr zu diesem Thema wissen will:

ALLES LERNEN! NICHTS VERGESSEN!
In den Themenbroschüren für den **Kommunismus Nr. 2 und 3 – Betrieb und Gewerkschaft** – sind alle bisher erschienenen Artikel aus der „Trotz alledem!“ **zusammengefasst.**

**Alles lernen!
Nichts vergessen!**

Themenbroschüren
für den Kommunismus **2**



Betrieb und
Gewerkschaft

Trotz alledem!

**Alles lernen!
Nichts vergessen!**

Themenbroschüren
für den Kommunismus **3**



Betrieb und
Gewerkschaft

Trotz alledem!

Agitation und Propaganda ...

ABC der Aktionsmöglichkeiten im Betrieb

Dieses muss nur systematisch abgearbeitet werden, denn am Ende steht ... Nein, so nicht – aber diese Liste kann helfen, auf Ideen zu kommen, was im Betrieb vielleicht möglich ist, was evtl. ansteht. Auch hier gilt: Schritt für Schritt vorgehen und abwägen, was konkret zu welcher Zeit das Beste ist. Die Liste ist erstens nicht vollständig und zweitens eine Sammlung von Erfahrungen der Arbeiterklasse in Deutschland in verschiedenen Betrieben.

Abteilungsversammlung Der erste Hinweis in unserem Aktions-ABC – und dann so ein langweiliges Wort... Aber auch hier gibt es Möglichkeiten für uns, aktiv zu werden. Jede Versammlung kann genutzt werden, andere Kollegen kennen zu lernen, sich zu Wort zu melden. In bestimmten Situationen ist es auch eine gute Aktion, selbst so eine Abteilungsversammlung zu organisieren.

Aktionen planen und durchführen Hier ist es jetzt endlich: Das Rezept! Das Rezept für die Aktion, den Plan und die Umsetzung! – Tut uns leid, aber das können wir leider nicht liefern... Aktionen planen und durchführen ist – soviel können wir sagen – immer eine Sache der konkreten Lage...

Aktionskomitee (gewerkschaftliches) Wenn z.B. Tarifverhandlungen anstehen, beschränken sich die meisten Gewerkschaften auf die Vorbereitung von Verhandlungen am runden Tisch. Seit Jahrzehnten wird die sozialpartnerschaftliche Stellvertreterpolitik propagiert und ArbeiterInnen dazu erzogen, abzuwarten bis dann die Bonzen mit den Bossen einig geworden sind. Die Gewerkschaftsführung hat die ArbeiterInnen zur Passivität erzogen und behauptet, dass sie gar nicht kämpfen wollen. Das darf so nicht weiter gehen. Also müssen wir ArbeiterInnen selbst aktiv werden. Eine Möglichkeit ist, die Einrichtung eines gewerkschaftlichen Aktionskomitees durchzusetzen. Das können wir ganz legal vorschlagen, z.B. auf einer Vertrauensleuteversammlung. Am besten ist, wenn so ein Aktionskomitee gewählt wird. Unsere Aufgabe als KommunistInnen ist es, hier die demokratische Möglichkeit zu schaffen. Innerhalb dieses Aktionskomitees steht die Entlarvung der verräterischen Politik der DGB-Bonzen an vorderster Stelle. Dieses Aktionskomitee muss dafür genutzt werden, dass in den Verhandlungen nicht die Interessen der Arbeiter verkauft werden.

Antisemitismus bekämpfen Nach dem 11. Septem-

ber 2001 hat diese Form des Rassismus stark zugenommen. Die „Ausländerhatz“ richtet sich nicht nur gegen „Türken und Araber“. Sie zielt auf alle „Muslime“. Der so genannte Kampf der Kulturen macht einen Graben zwischen christlich abendländischer und islamischer Kultur.

Antisemitismus anprangern Nach wie vor ist die Feindlichkeit gegenüber jüdischen Menschen enorm. Gekoppelt mit den wahnwitzigsten Verschwörungstheorien ist der Antisemitismus fest in den Köpfen der Arbeiterklasse verankert.

Arbeiteraristokratie Um „sozialpartnerschaftlich“ den Kapitalismus am Laufen zu halten hat die Bourgeoisie ein weit verzweigtes System von Bestechung, sozialem Aufstieg, Besserstellung einer Arbeiterschicht geschaffen. Diese Schicht, die Arbeiteraristokratie verbürgt dem Kapital die ArbeiterInnen ruhig zu stellen. Sie sitzen mit den Herrschenden an allen Tischen der Macht, in den Aufsichtsräten, in den Parlamenten, in den Stiftungen, bis hin zum Kanzlertisch. Als Gewerkschafts-, als Betriebsrats- und Partei-Funktionäre sind sie eine privilegierte Oberschicht der Arbeiterklasse, die fest verbunden mit bürgerlichem Staat und Politik ist. Ihre eigene ökonomische Existenz ist an den Imperialismus gebunden. Ihre Aufgabe ist, mit allen möglichen Tricks und Manövern, die ArbeiterInnen mit einigen Brotkrumen abzuspeisen, und jedes revolutionäre Aufbegehren zu unterdrücken.

Arbeitskreise bzw. -gruppen
Aufkleber

Behindertenrechte einfordern 10 Millionen Menschen in der BRD sind behindert. Ihre Ausgrenzung auch am Arbeitsplatz muss bewusst gemacht und abgeschafft werden. Hier tritt besonders die kapitalistische Verwertungslogik zu Tag. Wir zählen nur, wenn wir für Profitinteressen ausgebeutet werden können.

Betriebliches Bündnis kämpferischer (klassenkämpferischer) KollegInnen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) z.B. Beschwerderecht nutzen. In Diskussionen sagen wir selbstverständlich ein paar Takte zur Entstehung des BetrVG, dass es die Funktion hat die Betriebsräte zu kontrollieren und eng auf dem sozialpartnerschaftlichen Weg zu halten. Das BetrVG ist das Gesetz des Co-Managements. Trotzdem enthält es Rechte, die es gilt für die kommunistische Betriebsarbeit auszunutzen und auszuweiten.

Das BetrVG gilt für alle Betriebe. Ab der Zahl von 5 Beschäftigten muss nach diesem Gesetz ein Betriebsrat gewählt werden. Dass das nicht so eingehalten wird, ist offensichtlich. Aber auch in Betrieben ohne Betriebsrat gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Dass sich die ArbeiterInnen z.B. bei den zuständigen Stellen im Betrieb über Missstände beschweren dürfen, ist im

BetrVG festgelegt. Das können wir prima nutzen. Ein Beispiel: Unser Vorgesetzter benimmt sich wie ein Gutsherr, verteilt Urlaubstage als Belohnung für besondere Leistungen, er hetzt uns gegeneinander auf und akzeptiert keine Widerworte. EINE Möglichkeit ist, am besten gemeinsam, die zuständige Stelle im Betrieb aufzusuchen und sich zu beschweren. Wir haben dann das Recht auf Antwort und auf Abhilfe. Evtl. wird auch das Problem behoben, vor allem aber ist es eine relativ einfache Möglichkeit, gemeinsam in Aktion zu treten. Aber auch hier Vorsicht: wahrscheinlich sind die wenigsten KollegInnen solche Aktionen gewohnt, es fehlt da auch das Vertrauen in die eigene Kraft. Drängen wäre absolut falsch. Es gilt hier das Prinzip, steter Tropfen höhlt den Stein. Wir müssen da schon ständige Überzeugungsarbeit leisten: dass man sich doch beschweren muss, dass das unser Recht ist usw. Irgendwann sind auch die zögerlichsten bereit, mitzukommen. Wichtig bei solchen Aktionen, bei denen wir kollektiv den Arbeitsplatz verlassen: Niemals zulassen, dass einE einzelneR dafür zur Rechenschaft gezogen wird. Es muss immer als Gruppenentscheidung verstanden werden. Das stärkt zusätzlich.

Betriebsversammlung

Betriebszeitung In vielen Betrieben gibt es solche Zeitungen, die meistens vom Betriebsrat herausgegeben werden. Es gibt aber auch Zeitungen von den Kapitalisten direkt. Beide Versionen eignen sich, um in Diskussion mit KollegInnen zu kommen. Denn da steht ja die Unternehmer- bzw. Gewerkschafts-Haltung offen drinnen. Wir müssen sie „nur noch“ auseinander nehmen und die Hintergründe aufdecken. Zusätzlich können wir, am besten mit KollegInnen zusammen, einen Leserbrief und Artikel mit unserer Meinung schreiben. Wenn wir die einreichen heißt das nicht, dass sie veröffentlicht werden. Betriebsratspolitik ist mit Zensur verbunden und was denen nicht passt, wird auch nicht veröffentlicht.

Vor allem KollegInnen, die zwar den Nagel auf den Kopf treffen aber viel zu unsicher sind, um das vor vielen Menschen (z.B. in einer Betriebsversammlung) vorzutragen, haben so die Möglichkeit ihre Meinung zu veröffentlichen. Und wenn die Leserbriefe oder Artikel nicht veröffentlicht werden, ist diese Zensur wieder ein Anknüpfungspunkt für die Entlarvung der Betriebsratspolitik.

Manchmal gibt es oppositionelle/alternative Gruppen oder Betriebsratslisten (siehe oppositionelle Listen) in einem Betrieb, die auch ihre eigene Zeitung herausgeben. Die schauen wir uns genau an. Es sind oft kämpferische ArbeiterInnen, die sich der Gewerkschaftsbürokratie entgegenstellen. Das heißt nicht automatisch, dass sie auch klassenkämpferisch sind. Von diesen Gruppen können wir aber sehr viel lernen, über die betrieblichen Auseinandersetzungen. Auch eine Zusammenarbeit ist sinnvoll z.B. in betrieblichen Bündnissen kämpferischer (klassenkämpferischer)

KollegInnen.

Betriebszeitungen sind ein wichtiges Organ für den Meinungsaustausch im Betrieb. Wenn es keine gibt, können wir anregen, dass zukünftig eine herausgegeben wird. (siehe auch VL-Zeitung oder VKL-Zeitung). Uns ist klar, dass diese offiziellen Betriebszeitungen immer einer Zensur durch Betriebsrat, manchmal auch Gewerkschaft oder den Kapitalisten unterliegen. Ob wir sie benutzen, um den KollegInnen klar zu machen, dass keine freie Meinungsäußerung erwünscht ist, oder ob wir uns entscheiden, gleich von Anfang an nur eine verdeckte kommunistische Betriebszeitung herauszugeben, oder je nach Bedingungen auch eine offene, hängt wiederum von den konkreten Bedingungen im jeweiligen Betrieb ab.

Kommunistische Betriebszeitung Diese Zeitung wird in der Regel illegal herausgegeben, sie dient in erster Linie der kommunistischen Propaganda im Betrieb. Hauptthemen sind betriebliche Missstände, die Rolle des Kapitals, der DGB-Gewerkschaften, Reformforderungen, Notwendigkeit des Klassenkampfes, Ausrichtung auf Revolution und Sozialismus. Hier sollten in einfacher klarer Sprache die Probleme der ArbeiterInnen im Betrieb in den Zusammenhang gebracht werden zum Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit (siehe auch Flugblätter). Wie stellen wir das am besten an, wenn wir in „unserem“ Betrieb so eine Zeitung herausgeben wollen? Als erstes ist eine Redaktion von Nöten – ArbeiterInnen, die bereit sind, diese Zeitung herzustellen, Informationen sammeln, Artikel schreiben, kollektiv die Zeitung zusammenstellen und die Herstellung und Verteilung organisieren. Wir müssen diese organisierte Arbeit verstecken, sonst ist unser Arbeitsplatz und unsere mühevollen Kleinarbeit im Betrieb in Gefahr. Allerdings müssen wir jeden Weg nutzen, unsere Zeitung in den Betrieb zu schleusen, also z.B. heimlich in den Umkleide- oder Gruppenräumen verteilen...

Co-Management entlarven Das ist ein Begriff, der die Zusammenarbeit zwischen den „Sozialpartnern“ Kapital und Betriebsrat bzw. Gewerkschaft ganz gut beschreibt. Die Betriebsratsfürsten verstehen sich inzwischen als eine Art gewählte Führungskräfte, die die Aufgabe haben, das Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten, aber bitte auf humane Weise. Sie managen nicht sondern sie co-managen. Sind also eine Art Berater für die Kapitalisten. Viele erklären den Begriff Betriebsrat inzwischen auch so, dass das mit der Beraterfunktion der Betriebsräte zu tun habe. Wir können mit unseren KollegInnen in einem unserer vielen Gespräche, wenn es passt, den wirklichen Ursprung des Begriffs Betriebsrat klären. Kommunistische Betriebsräte kann man vergleichen mit Betriebssojats. Die „Roten Betriebsräte“, die es in Deutschland in den 1920er Jahren gab, haben demnach auch

keinen Kapitalisten be„raten“ geschweige denn sozialpartnerschaftliches Co-Management betreiben, sondern als Rat der ArbeiterInnen für deren Rechte gekämpft. Heute müssen wir gegen die Politik des Co-Managements kämpfen und gegen alles, was dazu gehört: Maulkorb für kämpferische Betriebsräte/Kollegen, Stellvertreterpolitik und Verhandlung am „Runden Tisch“ statt Aktion der Belegschaft.

Demokratie in der Gewerkschaft / im Betrieb einfordern – undemokratisches Vorgehen entlarven, **Demonstrationen**

Eins-zu-eins-Kontakte aufbauen Das Wichtigste überhaupt in der kommunistischen Betriebsarbeit, um uns im Betrieb zu verankern! Das bedeutet unzählige Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, bis wir diejenigen finden, die sich uns anschließen, diejenigen finden, die uns unterstützen und schließlich diejenigen, die sich mit uns organisieren!

Fabrik besetzen JA!!! Das klingt doch nach Kampf und Revolution. Die Fabrikbesetzung ist auch ein starkes Kampfmittel, das in der aktuellen Vergangenheit vor allem dann eingesetzt wurde, wenn ein Standort geschlossen werden sollte und Entlassungen drohten.

Ein Beispiel, das Schule machen sollte: Der Kampf der Arbeiter von INNSE Milano: Ende Mai 2008 wurden alle Arbeiter der Mailänder Maschinenfabrik INNSE entlassen. Der Unternehmer wollte mit dem Grundstück spekulieren. Die Arbeiter besetzten die Fabrik und produzierten weiter. Polizeiliche Versiegelung der Fabrik wurde von den Arbeitern mit der Besetzung der Werktoore beantwortet. Nur brutale Gewalt und die Abriegelung der Fabrik durch Carabinieri konnte den Widerstand beenden - VORERST. Denn vier INNSE-Arbeiter und der lokale Sekretär der Metallarbeitergewerkschaft FIOM DCGIL besetzten einen für die Demontage nötigen 17m hohen Laufkran. Dort hielten sie stand bis 8 Tage und 13 Stunden später die Schließung und Demontage der Maschinenfabrik INNSE vom Tisch war!

Die Fabrikbesetzung ist eine besondere Form des Streiks. Im Unterschied zum Streik, der in der Regel VOR den Werktooren stattfindet – keiner kommt hier rein – sind bei der Besetzung die Kapitalisten „ausgesperrt“. Es gab z.B. schon Aktionen, bei denen sich ArbeiterInnen an die Maschinen gekettet haben, oder die Produktion selbstständig weitergeführt haben. Eine Fabrikbesetzung erfordert eine kampfstärke und entschlossene Belegschaft. Obwohl es aktuell auf der Liste der Aktionsmöglichkeiten nicht an erster Stelle steht, kann dieses Instrument trotzdem überraschend schnell zum Einsatz kommen. Es kann aber immer nur eine momentane Aktion sein. Besetzung zur Machtdemonstration ja! Aber keine Illusionen! Im Kapitalismus

können wir in einem besetzten Betrieb selbst verwaltet auch nur kapitalistisch produzieren. Die Enteignung der Kapitalisten und die Übernahme der Fabriken können endgültig nur im Sozialismus erfolgen.

Flugblätter sind wie die kommunistische Betriebszeitung ein wichtiges Mittel für die kommunistische Agitation und Propaganda. Um das Klassenbewusstsein zu schärfen, entlarven wir unsere Probleme im Betrieb als Probleme der gesamten Arbeiterklasse. Hier stellen wir die ökonomischen Forderungen für die KollegInnen im Betrieb UND für die Arbeiterklasse im Gesamten auf. Wir bleiben nicht bei den ökonomischen Forderungen, sondern ordnen sie den politischen unter. Wir stellen die politischen Fragen, die die Arbeiterklasse betreffen. Wir tragen diese Fragen, die das Klassenbewusstsein fördern und den Klassenkampf anregen in die Arbeiterklasse. Nicht nur in Deutschland sondern international. In Flugblättern, die z.B. bei einer Gewerkschaftsdemonstration für mehr Sozialstaat verteilt werden, stellen wir die Systemfrage: Soziale Marktwirtschaft oder Sozialismus. Schlechte Arbeitsbedingungen, Sozialpartnerschaft und das kleinere Übel ODER Streik und Kampf – Für den Sozialismus.

Frauenarbeit In vielen Fabriken sind immer noch weniger Frauen als Männer beschäftigt. Frauen verdienen im Schnitt ca. ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauenarbeit, Frauenorganisation mit Kolleginnen im Betrieb ist notwendig, damit Frauen aus der ihnen vorgegebenen Rolle herauskommen und sich gegen ihre Unterdrückung selbst wehren. Der Männerchauvinismus herrscht in vielen Arbeiterköpfen vor. Die Forderung nach Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frau muss eine Forderung aller Werktätigen sein. Im Betrieb müssen wir an jedem Punkt diese berücksichtigen und im Auge haben. Die selbstbewussten klassenkämpferischen Arbeiterinnen gehören in die erste Reihe im Kampf für die Revolution!

Generalstreik
Gewerkschaftliches Aktionskomitee einfordern

H

Internationalismus leben: Im täglichen Kampf muss uns eines immer bewusst sein: Wären wir einig, könnte das Kapital uns nicht so leicht unterdrücken und ausbeuten. Die Spaltung in der Arbeiterklasse bekämpfen über Ländergrenzen hinweg, ist unsere Aufgabe. Vernetzung mit den ArbeiterInnen in anderen Ländern. Viele Großbetriebe sind Weltkonzerne, die international aufgestellt sind, deren Teil der Firmenpolitik es ist, die Belegschaften der Standorte gegeneinander auszuspielen. Lohnrückerei nicht nur

in den so genannten „Billiglohnländern“ und nationalchauvinistische Parolen gehören genauso dazu wie die Korruption in den Ländern, in die ein Konzern expandieren will bis hin zur Unterstützung faschistischer und Apartheidregime. Nicht zu vergessen die Unterstützung repressiver Methoden gegen Gewerkschafter und Teile der „eigenen“ Belegschaften, Beispiel Daimler Argentinien.

Proletarischer Internationalismus bedeutet auch, gegen die nationalistischen Lügen der Kapitalistenklasse Argumente zu bringen. In Standortfragen, wenn es um Verlagerung von Arbeit in andere Länder geht, ist es extrem wichtig die unterschiedlichen Interessen aufzuzeigen und die Einheit der Arbeiterklasse auch international hervorzuheben. Immer wieder auf die Lage der ArbeiterInnen international aufmerksam machen. Was verbindet uns mit dem Chef in Deutschland? Was trennt mich von meinen Kollegen in anderen Ländern? Diese Fragen dürfen unseren KollegInnen keine Ruhe mehr lassen.

Von da ist es nur ein kleiner Schritt für die praktische Solidarität mit kämpfenden ArbeiterInnen in Deutschland und international. Vor allem, wenn „unser“ Betrieb einer von vielen Betrieben in einem international agierenden Unternehmen ist, werden wir über kurz oder lang Gelegenheit dazu bekommen. Die gängige Praxis des Kapitals ist es, die Belegschaften gegeneinander auszuspielen, um z.B. die Lohnkosten weiter zu drücken. Belegschaften, die auch über Ländergrenzen hinweg solidarisch miteinander kämpfen, können der kapitalistischen Abwärtsspirale von immer schlechteren Arbeits- und Lebensbedingungen etwas entgegensetzen. Wenn wir z.B. kämpfenden Kollegen nur einen kleinen Gruß schicken, ist das schon viel heutzutage, aber es hilft sie und uns zu stärken.

Noch ein Abschnitt für den proletarischen Internationalismus. Das Kapital versucht uns immer wieder weis zu machen, dass wir in Deutschland doch alle im selben Boot saßen. Ja – und böse ist nur das ausländische Kapital. Wenn hier auf einmal so genannte Heuschrecken-Konzerne ganze Fabriken platt machen und die Produktion sonst wohin verlagern, geht ein Aufschrei durch die Nation: Diese bösen Kapitalisten aus XY... Mit unseren KollegInnen können wir darüber prima diskutieren, wieso denn bitte der Kapitalist aus XY „böse“ ist und der Kapitalist aus Deutschland gut, obwohl der die gleiche Schweinerei in einem anderen Land abzieht.

Unser gemeinsamer Kampf gilt den Kapitalisten, die uns immer wieder auf's Neue gegeneinander ausspielen und aufhetzen. Es gibt kein „böses ausländisches“ und das „gute deutsche“ Kapital. Dieses nationalistische Märchen soll uns davon abhalten, über die Grenzen hinweg, unter uns Arbeitern zusammen gegen das Kapital zu kämpfen! Ein Arbeiter egal in welchem Land gehört zu uns! Nicht der deutsche Kapitalist!

Jugendarbeit

KollegInnen-Stammtisch

Kollektiv mit den KollegInnen vorgehen
Kommunistische Betriebszeitung
(siehe Betriebszeitung)

Leiharbeit anprangern

Leiharbeiter unterstützen

Leserbriefe in der Betriebszeitung

Migrantenarbeit Die Arbeiterklasse der BRD ist multi-national. Aus vielen verschiedenen Ländern leben und arbeiten hier Menschen. MigrantInnen, besonders Flüchtlinge, Menschen ohne Papiere gehören ohne Zweifel zu den am meisten Unterdrückten in diesem System. Es gibt auch unter den Migrantengruppen nationalistische Vorurteile, obwohl alle miteinander vorwiegend dem deutschen Nationalchauvinismus und Rassismus ausgesetzt sind. Die Spaltung in verschiedene Nationalitäten wird von den Herrschenden bewusst vorangetrieben. Als KommunistInnen gehen wir gegen jeden Spaltungsversuch vor. Zudem fordern wir die Möglichkeit für MigrantInnen eigene gewerkschaftliche bzw. politische Organisationsformen zu haben. Es geht darum, MigrantInnen mit ihrer Identität als Klassenkämpfer und KommunistInnen zu gewinnen!

Mitgliederbefragung

Mitgliederversammlung

Nie aufgeben

Netzwerke im Betrieb und zwischen den Betrieben einer Branche (national/international), und mit allen Betrieben aufbauen.

Oppositionelle Gruppe Das sind wir! Wir stehen in Opposition zum bestehenden System. All die, die der herrschenden Ordnung etwas entgegen setzen wollen, sind so gesehen Teil einer oppositionellen Gruppe. Aber was bedeutet das in der betrieblichen Praxis? Weiter oben erwähnen wir die Möglichkeit des betrieblichen Bündnisses. Eine oppositionelle Gruppe kann z.B. aus so einem Bündnis entstehen und kontinuierlich weiterarbeiten. Eine oppositionelle Gruppe kann innerhalb einer Gewerkschaft gebildet werden. Ebenso kann eine oppositionelle Betriebsgruppe von kämpferischen KollegInnen aufgebaut werden, als Vorstufe für eine Betriebszelle... Oppositionelle Gruppe ist eine Organisationsform, die fester und verbindlicher ist als ein Bündnis. Eine oppositionelle Gruppe kann auch mit kämpferischen UnterstützerInnen von außen ergänzt werden. Denkbar ist z.B. ein ArbeiterInnen-Stammtisch bei dem auch die Unterstützer mitmachen.

Oppositionelle Liste auch alternative Listen. Die Betriebsratswahl wird per Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) alle vier Jahre durchgeführt. In Betrieben mit gewerkschaftlicher Organisation, stellen sich in der Regel GewerkschaftskollegInnen zur Wahl. Im Betriebsrat sind fast immer Gewerkschaftsmitglieder dominant. Das muss aber nicht zwangsläufig so sein. Betriebsratswahlen werden aber nur selten ohne gewerkschaftliche Unterstützung durchgeführt, da die KollegInnen Repressionen fürchten. Ein Betriebsrat kann entweder mit Personenwahl oder Listenwahl gewählt werden. Grundsätzlich gibt es die Personenwahl, bei der alle KandidatInnen auf einer Liste stehen und je nach Stimmenergebnis in den Betriebsrat gewählt werden. Wenn vor der Wahl zu einem per Gesetz festzulegenden Zeitpunkt auch nur ein einziger Mensch mit 50 Stützunterschriften eine Liste einreicht, gilt das Prinzip der Listenwahl, wobei nach der Wahl die Betriebsratsplätze nach Stimmenergebnis an die verschiedenen Listen vergeben werden.

Was ist nun eine **oppositionelle Liste**? Das kann auch sehr verschieden aussehen. Wir lassen mal die Kapitalisten-Listen, die auch oft in Opposition zur Gewerkschaftsliste stehen, weg.

Also geht es hier jetzt um Listen von KollegInnen, die z.B. deswegen entstehen, weil diese KollegInnen es nicht mehr hinnehmen wollen, wie Gewerkschaftsbürokratie und Betriebsratsfürsten Co-Management betreiben. Es sind oft kämpferische KollegInnen, die sich auf dem Standpunkt vereinen, Reformen durchzusetzen. Für uns kann es unter bestimmten Umständen der richtige Weg sein, irgendwann UnterstützerIn oder Teil einer solchen Liste zu sein. Wenn es solche Listen bei uns im Betrieb gibt, lohnt es sich, sich auch mit ihnen auseinander zu setzen.

Auf jeden Fall werden in Betriebsversammlungen brisante Themen offener diskutiert als ohne diese Listen. Wie können wir sie nutzen, um unser Ziel zu erreichen? Wir können z.B. mit den kämpferischen KollegInnen ein betriebliches Bündnis eingehen, um die Belegschaft zu aktivieren und für ihre eigenen Rechte zu mobilisieren. Wie stehen wir zu oppositionellen Listen, kommt das für uns in Frage?

Auch das hängt von der konkreten Lage ab. Wenn solche Listen bestehen und es für uns nach Abschätzen der Lage Sinn macht, dass wir im Betriebsrat vertreten sind, werden wir als Teil einer solchen alternativen Liste arbeiten.

Öffentlichkeitsarbeit

Ökonomismus und Opportunismus bekämpfen

Parolen entwickeln

Politischer Stammtisch

Politischer Streik, politisches Streikrecht

Politische Tagesfragen einbringen

Politische Veranstaltungen im Gewerkschaftshaus

Quark ist alles andere außer Revolution, sagt Rosa

Rassismus bekämpfen

(siehe auch **Spaltung** bekämpfen)

Redebeiträge auf Versammlungen

Reformforderungen aufstellen, die den legalen Rahmen der **Gewerkschaftsbürokratie** sprengen.

Revolution

Schwarzes Brett

Sexismus bekämpfen

Solidaritätsaktionen

Soziale Marktwirtschaft oder Sozialismus

Spaltung bekämpfen Das Kapital hat ein großes Interesse daran, dass die **Arbeiterklasse** nicht geeint ist, dass es keine **vereinigte geschlossen** kämpfende Arbeiterklasse gibt, die **bereit ist, sich gegen** die Kapitalistenklasse zu erheben. Was also unternimmt das Kapital? Es bedient sich einer **alten Herrscherweisheit**: Teile und herrsche! Das **funktioniert** für die Herrschenden seit Jahrtausenden! Auch heute sind die Unterdrückten gespalten. Eine **unserer Hauptaufgaben** ist es, diese Spaltung zu **bekämpfen**. Das bedeutet, dass wir nutzen, was wir in **unserer Lagebestimmung** über die Zusammensetzung **der Belegschaft** in Erfahrung bringen konnten. **Migranten-, Frauen-** Auszubildendenanteil. LeiharbeiterInnen, **befristete** KollegInnen, Teilzeitbeschäftigte, KollegInnen mit besonderen Arbeitsverträgen z.B. mit **Ergänzungstarifverträgen** usw. Jede dieser Gruppen **bedeutet gleichzeitig** eine Spaltungslinie in der **Belegschaft**, so wollen es die Bosse! Wenn man daran **etwas ändern** will und das müssen wir, bedeutet es **Kleinstarbeit** in den Köpfen der KollegInnen. Wir werden **z.B. immer wieder** gegen Sexismus vorgehen müssen; **junge** KollegInnen davon abbringen gegen ältere **zu hetzen** und umgekehrt; entlarven, wem die Hetze **gegen Erwerbslosen** dient; sich für LeiharbeiterInnen **einsetzen** und gegen Leiharbeit kämpfen und so **weiter und so fort!** Auch das was beim Thema **Internationalismus** leben steht, gehört dazu.

Eine besondere Rolle spielt **der Rassismus**: Hier wird sehr erfolgreich mit den **Vorurteilen** gearbeitet. Uns geht es darum, klar zu stellen, dass der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit **besteht** und nicht zwischen den Werktätigen, egal **welcher Herkunft**. Wir müssen Position beziehen gegen **Rassismus**, **Deutschchauvinismus** und **Nationalismus**, gegen Antisemitismus und gegen Islam-Hetze. Das ist heute verflucht schwierig, weil die Köpfe der **ArbeiterInnen** vollgestopft sind mit der bürgerlichen Ideologie und Hetze z.B. gegen MigrantInnen. Eine **Spaltungslinie** verläuft auch zwischen west- und ostdeutschen KollegInnen. Es gilt hier genau das Gleiche: Wenn wir uns erfolgreich gegen das Kapital zur Wehr setzen wollen, müssen wir

jeglichen Rassismus und Chauvinismus bekämpfen, als Voraussetzung für die notwendige Schaffung der Einheit der ArbeiterInnenklasse! (Siehe auch Antisemitismus, Antisemitismus bekämpfen)

Stammtisch

Streik

Streik- und Kampfkomitee Das ist ein eigenständiges Komitee, das direkt von den ArbeiterInnen gewählt wird oder aus einem Kampf verdeckt heraus entsteht.

Für Streik- und Kampfkomitees gibt es in der Geschichte der Arbeiterbewegung viele Beispiele, wie das ablaufen kann. Es ist wichtig, bei diesem Thema nicht vorzupreschen. Ohne eine entschlossene Gruppe (die sich manchmal auch sehr schnell findet) nützt die beste Theorie nichts. Es gilt eben auch hier: die konkreten Bedingungen gut einschätzen und die richtigen Schritte zur richtigen Zeit unternehmen. Es gibt sehr viele verschiedene Möglichkeiten, einen Kampf zu organisieren, einen Kampf zu beginnen aber auch an den Umständen zu scheitern. Eine wichtige Rolle spielt die Gewerkschafts- und Betriebsratsführung, die immer versuchen wird, den Kampf entweder abzuwiegeln, zu übernehmen oder dem Kapital zu helfen, die „Rädelsführer“ ans Messer zu liefern. Hier haben wir fiktive Beispiele, grob beschrieben, aber so könnte es gehen:

Was macht ein Häuflein revolutionärer KollegInnen, wenn z.B. eine Verlagerung ansteht, von der rund 2000 Arbeitsplätze betroffen sind:

Von der Recherche der wahrheitsgemäßen Informationen und die Lügen der Bosse und Bonzen aufdecken ist der nächste Schritt diese Informationen verstärkt in der Belegschaft zu diskutieren. Sehr viel läuft parallel: Kontakte, vor allem zum Vertrauenskörper, werden aufgebaut. Forderungen an die Geschäftsleitung, an den Betriebsrat und an die Gewerkschaft werden mit Hilfe der Betriebszeitung gestellt. Alle geben alles und schaffen es tatsächlich rund 20 kämpferische Kollegen zusammen zu bringen und außerhalb der Fabrik mit ihnen das weitere Vorgehen zu bereden. Die Idee, mit einem Flugblatt zu einer Versammlung in der Kantine aufzurufen, wird in die Tat umgesetzt. Bis hin dazu, wie man sich davor schützen kann, frühzeitig als Gruppe entdeckt zu werden, wird versucht, alles einzubeziehen. Wie leitet man eine Versammlung, ohne aufzufallen... In diesem Beispiel konnte die Belegschaft dazu bewegt werden, die Kantine nicht mehr in Richtung Arbeitsplatz zu verlassen, sondern mit einem Marsch durch die Hallen einen Streik zu beginnen, der seine erste Versammlung vor dem Tor abhält. DORT zusammen mit großen Teilen der Belegschaft wird dann eine Streikleitung gewählt.

Wir haben für dieses Beispiel einen ausschließlich gelben Betriebsrat angenommen. Das kann auch anders aussehen, wie ein anderes Beispiel zeigt:

Ein anderer Ablauf einer Aktion, in diesem Fall sollte ein

ganzer Betrieb geschlossen werden: Hier wurde über die Aktivierung der gewerkschaftlich organisierten Kollegen eine Struktur des dauernden Austauschs geschaffen. Die kämpferischsten wurden einbezogen, um die Belegschaft besser zu erreichen. Der Druck auf die Geschäftsleitung wurde zusammen mit dem Betriebsrat unter anderem mit einer kämpferischen Betriebsversammlung aufgebaut. Es ging die ganze Zeit um die Einheit aller Kollegen in diesem Betrieb. Viel Öffentlichkeitsarbeit, Pressegruppe, Aktionen bei Schichtwechsel, hat die Not der Belegschaft in die Stadt und die Region transportiert und so den Druck auf die Geschäftsleitung erhöht. Die Meinungsführer der Belegschaft, die revolutionären Kollegen, der kämpferische Betriebsrat bildeten dann das Streik- und Kampfkomitee, das von der Belegschaft respektiert, den Streik anführte.

Dieses Beispiel zeigt, dass ein Streik- und Kampfkomitee nicht immer gewählt werden muss, sondern sich auch im Verlauf eines Arbeitskamps herauskristallisieren kann. Den Respekt der Belegschaft zu haben, bedeutet ja deren Zustimmung – das ist auch eine Art Wahl.

Streikzeitung

Systemfrage stellen

Tarifverhandlungen nutzen

Transparente und Schilder malen mit KollegInnen

Unterschriftensammlungen

Unterstützung von außen

Vernetzung

Versammlungen organisieren

Vertrauensleutetreffen

VKL-Zeitung

VL-Zeitung

Warnstreik

Werksbegehungen

Wilder Streik

Workshops

XY

Zeitung verteilen

Soweit mal zum ABC der Aktionsmöglichkeiten im Betrieb – na, passt da das eine oder andere? Mit Sicherheit (noch) nicht alles.

Wir freuen uns über Ergänzungen und Diskussion!

Zum Kommunismus kommen wir nur kämpfend!