

# Berichte und Standpunkte der IWW-Betriebsgruppe bei Eurest Frankfurt/M



Ausgabe Nr. 1 / Januar-März 2009

IWW – IU 460/640 - LebensmittelarbeiterInnen, Hotel- und Restaurant-ArbeiterInnen

+++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++ +++

## NGG-Mitglieder bei Eurest erklären Übertritt zu den Industrial Workers of the World (IWW)

Nachdem bereits in den letzten Jahren die Tarifabschlüsse zwischen der Gewerkschaft NGG und der Eurest Deutschland GmbH immer eine Verschlechterung des Reallohnes bedeuteten, wurde mit dem Tarifabschluss zum 1. Dezember 2008 noch einmal nachgelegt. Ein Abschluss von 2,7 Prozent entspricht bei weitem nicht dem, was nötig gewesen wäre, um auch nur die Inflation auszugleichen. Weiter wurde beschlossen, das Essen für die Beschäftigten um 30 Cent pro Tag zu verteuern. Doch damit nicht genug, wurde auch noch eine tarifliche Öffnungsklausel beschlossen.

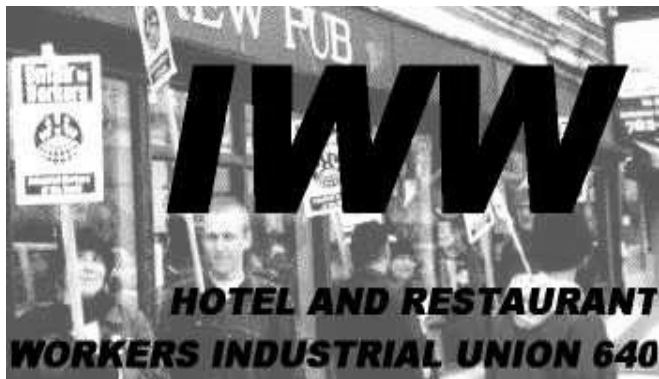
Das war für die Kolleginnen bei Eurest in der Commerzbank Kleyerstr. zuviel. Die Mehrheit der Beschäftigten erklärte am 3.11.08 ihren Austritt aus der Gewerkschaft NGG und wurde Mitglied in der internationalen Basisgewerkschaft Industrial Workers of the World (IWW). Sie wollen nun ihre Vertretung selbst in die Hand nehmen. Zugleich ist ihnen bewusst, dass sie nun nicht mehr auf einen aufgeblähten Apparat von Hauptamtlichen zurückgreifen können. Da sie sich von denen aber verkauft fühlen, können sie das verschmerzen.

### Weitere Beiträge

|  |      |
|--|------|
| Wie ein Tarifabschluss zustande kommt .....    | S. 2 |
| Die Krankheit der Gewerkschaft NGG .....       | S. 4 |
| USA: IWW gewinnt Prozess gegen Starbucks ..... | S. 5 |



*Wir sind international organisiert IWW-Lebensmittelarbeiter in New York City 2007*



Industrial Workers of the World

Industrial Union 460/640 LebensmittelarbeiterInnen,  
Hotel- und Restaurant-ArbeiterInnen

Betriebsgruppe bei Eurest Frankfurt/M

Kontakt:

IWW Frankfurt, Postfach 19 02 03, 60089 Ffm

Web: [www.wobblies.de](http://www.wobblies.de) E-Mail: [eurest@wobblies.de](mailto:eurest@wobblies.de)

Vi.S.d.P. L. Getzschmann

## Wie ein Tarifabschluss zustande kommt

### Ein Bericht von den letzten Tarifverhandlungen zwischen NGG und Eurest

Alle Jahre wieder gibt es Tarifverhandlungen. Den KollegInnen wird im Vorfeld Stärke demonstriert. Im Anschluss wird erklärt, warum der beschlossene Abschluss ein Erfolg war. Die ArbeiterInnen glauben daran, dass bei den Tarifverhandlungen sich zwei hart verhandelnde Partner gegenüber sitzen.

In der Gewerkschaft NGG werden die Tarifkommissionsmitglieder nicht gewählt sondern ernannt. Ernannt werden in der Regel Mitglieder von denen bekannt ist, dass sie den Hauptamtlichen nicht unbedingt widersprechen und sich gut lenken lassen. Deshalb dringt auch kaum etwas von den Vorgängen einer Tarifverhandlung nach außen. Linke Gewerkschafter findet man in Tarifkommissionen in der Regel keine.

Jetzt hatte ich aber das Vergnügen, in die Tarifkommission zu den Tarifverhandlungen zwischen der NGG und Eurest benannt zu werden. Wie die Verhandlungsführerin der NGG sagte, war das einem „Amok laufendenden scheidenden Landesbezirksvorsitzenden zu verdanken“. Wie auch immer, ich durfte dabei sein. Im Vorfeld der Verhandlungen schrieben die Kolleginnen in dem Betrieb in dem ich arbeite einen Brief an die NGG und verlangten eine Forderung von 8%, keinesfalls einen Abschluss unter 4%. Dann kam die Einladung zu einer Vorbesprechung. Als altgedienter Betriebsrat hat man ja so einige Schulungen über Verhandlungsführung hinter sich und ich fühlte mich gut vorbereitet. Die Vorbesprechung hatte aber mit einer Vorbereitung zu so einer ernststen Verhandlung nichts zu tun. Erst wurden alle gefragt, wie die Stimmung in den Betrieben ist. Einhellige Meinung war, dass die Kolleginnen unbedingt mehr Geld brauchen. In den letzten Jahren bekamen wir real immer weniger in die Tasche. Dazu wurde die Lohnerhöhung oft mit Zulagen verrechnet und es wurde Geld für das Essen verlangt, das in der Vergangenheit immer kostenlos war.

Dann einigte man sich schnell darauf, mit einer

Forderung von 7% in die Verhandlungen zu gehen, auch sei eine soziale Komponente angebracht, so dass die unteren Lohngruppen prozentual mehr bekommen als die oberen. Auch eine redaktionelle Änderung des Tarifvertrages wurde gefordert.

Einige Tage später wurde es dann ernst: Die erste Verhandlung mit dem Arbeitgeber. Eine Stunde vorher Vorbereitung. Da wurde keine Strategie besprochen, nicht wer was sagt - gar nichts. Ich wollte einen Punkt festlegen, ab dem wir nicht mehr tiefer gehen, ohne Erfolg. Ich fand, mit solchen Leuten würde ich gerne über den Verkauf ihres Autos reden. Ich würde sicher ein Schnäppchen machen. Die Arbeitgebervertreter kamen dann in den Raum und übernahmen sofort das Kommando. Eine vorbereitete Power-Point-Präsentation sollte uns zeigen, wie ernst die Lage ist. Nach kurzem Abtasten verließen die Arbeitgeber den Raum, um zu beraten. Dann geschah etwas Merkwürdiges: Die Verhandlungsführerin der NGG und die Gesamtbetriebsratsvorsitzende wurden in den Beratungsraum der Arbeitgeber gerufen. Nach kurzer Zeit kamen sie zurück und verkündeten, es läge ein erstes Angebot vor: 55 € für alle. Genau diesen Vorschlag hatte ich in der Vorbereitung gemacht!!! Kein Arbeitgeber konnte davon wissen.

O.K., damit hätten wir leben können. Nicht berauschend, aber in der unteren Lohnstufe wäre das eine Erhöhung über 4% gewesen.

Danach wurden die beiden Damen wieder zu den Arbeitgebern gerufen. Als sie zurück kamen, hieß es, dass es eine neue Entwicklung gäbe. Die Verhandlungen wurden verschoben.

Zweiter Verhandlungstag.

Wieder ein kurzes Vorgespräch, wieder keine Vorbereitung. Die Arbeitgeberseite kommt mit Schreckensmeldungen über die Wirtschaftskrise, Kurzarbeit in der Automobilindustrie usw. Also, ein neues Angebot:

Das Essensgeld soll um 30 Cent erhöht werden. Lohnsteigerung um 2,7% für alle. Keine soziale Komponente. Öffnungsklausel für bestimmte Betriebe. Das war es, was die Arbeitgeber wollten. Sie waren im Gegensatz zu uns exzellent vorbereitet. Haben neben den Punkten die sie wollten, auch noch einige Schweinereien in den Raum gestellt, von denen ich das Gefühl hatte, dass es Seifenblasen sind, die die Gesamtbetriebsratsvorsitzende zum Platzen bringen durfte, um sich zu profilieren. Weiter wurden einige Drohungen ausgesprochen die mich nicht beeindruckt haben. Wieder finden Gespräche alleine zwischen Arbeitgebervertretern, Gesamtbetriebsratsvorsitzender und NGG-Tante statt.

Um 16 Uhr war die Stimmung unter den Mitgliedern der Tarifkommission, dass wir die Verhandlung unterbrechen und eine Mitgliederversammlung einberufen sollten. In Frankfurt hätten wir es hingekriegt, mit 100 Leuten vor die Hauptverwaltung zu ziehen und auch über die Presse Druck zu machen. Einige wenige Betriebe hätten sicherlich auch Aktionen gemacht. Die Verhandlungen wurden immer weiter hinausgezögert. Hart für Menschen, die gewohnt sind, um 5 Uhr aufzustehen und in der Küche zu arbeiten. Die Gesichter wurden immer müder und lustloser.

Jetzt hätte man unterbrechen müssen. Aber nein, die Gesamtbetriebsratsvorsitzende war der Meinung, wir sollten jetzt zustimmen. Die Verhandlungsführerin der NGG tendierte in die selbe Richtung. Der Rest der Kommission und vor allem die designierte Nachfolgerin der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden war aber noch nicht überzeugt. Jetzt geschah wieder etwas Merkwürdiges: Zum nächsten Gespräch mit der

Geschäftsleitung ging nicht mehr die Gesamtbetriebsratsvorsitzende, sondern ihre designierte Nachfolgerin und die NGG-Tante. Klasse: Als sie zurück kamen, war auch diese überzeugt, dass wir jetzt abschließen sollten. Der Arbeitgeber hatte angekündigt, es gäbe ansonsten keinen Termin vor Februar. Ich war dagegen und hatte das Gefühl, dass einige im Raum ebenfalls starke Bauchschmerzen hatten. Also wurde abgestimmt und mit meiner Gegenstimme wurde das Angebot der Arbeitgeber angenommen. Eine glatte Lohnsenkung für alle Kolleginnen. Die Meinungsführer in der Tarifkommission hatten wohl auch schnell gerechnet. 2,7% sind in ihren Lohngruppen deutlich mehr als 55 €.

Von Verhandlungen konnte keine Rede sein. Ich hatte stark den Eindruck, dass die Geschichte mit der Vertreterin der NGG und der Gesamtbetriebsratsvorsitzenden im Vorfeld ausgekuppert gewesen ist. Deren Aufgabe war anscheinend nicht, mit der Tarifkommission Verbesserungen zu erreichen, sondern den Mitgliedern klarzumachen, dass der Spatz in der Hand besser ist als die Taube auf dem Dach. Die Mitarbeiterinnen kommen sich jedenfalls verarscht vor. Jetzt werden Mitgliederversammlungen abgehalten, um den beschissenen Abschluss wieder als Erfolg darzustellen. In dem Betrieb in dem ich arbeite, sind in der Konsequenz nahezu alle aus der NGG ausgetreten. 1% Lohnerhöhung! Weiter haben sich fast alle von der Essensverpflegung abgemeldet: 20 Euro netto mehr. Sie nehmen Ihre Vertretung jetzt selbst in die Hand und wurden Mitglied bei der Gewerkschaft IWW. Wenn wir vor der Wahl stehen, uns für das Huhn oder das Ei zu entscheiden, nehmen wir in Zukunft das Ei, kochen es hart und schmeißen es dem Huhn an den Kopf. So bekommen wir beides.

Harald Stubbe



*Es geht auch anders: Streikende Arbeiterinnen bei Gate Gourmet, London 2006*

# Die Krankheit der Gewerkschaft NGG

Nachdem ich nach 20 Jahren Mitgliedschaft in der NGG diese nunmehr verlassen habe, ist es an der Zeit, kritisch über diese Zeit zu reflektieren. Als klassenbewusster Arbeiter stellte sich mir nie die Frage, nicht Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Zusammen mit anderen linken Kräften in der Gewerkschaft habe ich immer darauf hingearbeitet, die Gewerkschaft zu stärken und sie im Sinne des Klassenkampfes zu verändern. Die Gewerkschaft im Inneren zu kritisieren und sie nach außen zu verteidigen, war immer die Devise. Dieses Verhalten hat sich meines Erachtens als falsch herausgestellt. Genauso falsch wie es war, als ehemaliges DKP-Mitglied jede Doofheit in der DDR zu verteidigen.

In der NGG hatte ich eine kleine Karriere gemacht. So war ich Delegierter für die Region und den Landesbezirk sowie Mitglied im Vorstand der Region. Ich denke, dass ich dadurch genügend Einblick gewinnen konnte, um einigermaßen objektiv diese Kritik zu schreiben.

Schon zu Beginn meiner Mitgliedschaft war mir aufgefallen, dass es in der NGG nicht erwünscht war, sich negativ über das Rauchen zu äußern. Wenn der Raum unerträglich verqualmt war und jemand fragte, ob das Rauchen ein wenig eingestellt werden könne, kam prompt die Antwort, „Denk mal an die Arbeitsplätze in der Zigarettenindustrie“. Ein Gewerkschaftssekretär aus Frankfurt pflegte dann zu sagen „ Zum Glück vertritt die NGG nicht die Henker, wir wären sonst für die Einführung der Todesstrafe“. Das in der damals noch auf Hochglanzpapier erscheinenden NGG Zeitung „Einigkeit“ eins bis zwei Seiten Werbung für Zigaretten geschaltet wurden, hatte auf die Entscheidung, sich so vehement für das Rauchen einzusetzen, sicher einen nicht geringen Einfluss. So war die NGG auch strikt gegen die Einführung eines Werbeverbotes für Zigaretten. Die Zigarettenindustrie ist nach meinem Kenntnisstand ebenfalls beteiligt am Bildungszentrum Oberjossbach, in dem die NGG- Betriebsräte im Arbeitsrecht geschult werden. Dass dort auch in der Hauskneipe geraucht wird, sowie in allen Fluren und in der Lobby, versteht sich von selbst.

Jetzt will ich damit nicht sagen, dass die NGG von Arbeitgebern bezahlt wird. Nein, der Deal geht anders. Die NGG erwartet von den Arbeitgebern, dass diese die Betriebsräte in Ruhe lassen. Dafür machen die Betriebsräte den Arbeitgebern das Leben nicht schwer. In großen Betrieben und Unternehmen haben die Betriebsräte, insbesondere die freigestellten, so ihre Privilegien. Sie werben einen Anteil der Belegschaft als Mitglieder für die NGG. Die jährlichen Tarifverhandlungen sind dann nur noch ein Ritual, in dem beide Seiten

öffentlichkeitswirksam mit den Säbeln rasseln um danach moderate Abschlüsse zu tätigen.

Was nicht heißen soll, dass die NGG nicht auch kämpfen kann. Arbeitgeber die die Existenz der NGG gefährden, indem sie aus den Tarifverträgen aussteigen oder die so unwichtig sind, dass ein gutes Miteinander nicht so wichtig ist, werden auch mal bestreikt. Haben sie dann kapiert, wie der Hase läuft, haben sie vor der Gewerkschaft in der Regel ihre Ruhe.

Letztlich ist die NGG ein Unternehmen, das betriebswirtschaftlich geführt wird. Es braucht möglichst viele zahlende Mitglieder, die möglichst pflegeleicht sind. Optimal sind große Betriebe, in denen die Betriebsräte die Beratung der Mitglieder übernehmen. In solchen „gut“ funktionierenden Betrieben ist der Arbeitsaufwand der Gewerkschaftssekretäre gering. Es reicht in der Regel, ein bis zwei mal im Jahr zu einer Betriebsversammlung zu kommen. Einzelmitglieder, die Beratungsbedarf haben, sind da eher lästig. Die Kosten-Nutzenrechnung ist da nicht ausgeglichen.

Zum Leidwesen der Funktionäre sind die Betriebsräte meist mit einem Organisationsgrad von 20 – 40 % zufrieden. Damit meint man, im Strom mitzuschwimmen und weitere Werbungen erfolgen meist halbherzig. Mit Prämien, ähnlich wie bei Buchclubs, wird versucht, die Werbeaktivitäten zu steigern. Nach meiner Erfahrung - ich war Betriebsratsvorsitzender in zwei Betrieben - ist es durchaus möglich, 100% Organisationsgrad zu erreichen. Der Wille ist aber nicht vorhanden. Es gibt halt keine Möglichkeit, die Betriebsräte ähnlich wie Versicherungsvertreter zu sanktionieren, wenn sie nicht genügend Abschlüsse treffen. Das einzige Mittel das es gibt, ist es, einzelne Mitglieder in Positionen zu befördern. So gibt es die Möglichkeit, Delegierte zu werden. Man fühlt sich wichtig und wird einmal im Jahr zu einer Versammlung eingeladen. Delegierte für den Landesbezirk dürfen zur Delegiertenversammlung auch im Hotel übernachten und lecker essen. Abends wird dann ordentlich einer gesoffen. Getränke werden von der einen oder anderen Brauerei kostenlos zur Verfügung gestellt. (Warum wohl?) So werden zum Besuch von Betriebsratsschulungen die Betriebsräte von manchen Firmen und Brauereien auch mit einer Ladung ihrer Produkte zur Schulung geschickt. Solche Betriebsräte sind dort natürlich die Helden. Was müssten sie in ihrer Betriebsratsarbeit anders machen, damit ihnen die Arbeitgeber nichts mehr schenken?

Zurück zu den Pöstchen. Es ist keinesfalls ein Kriterium, wie gut jemand seine Arbeit als Betriebsrat macht, wie viel Mitglieder er wirbt oder ob er in der Gewerkschaft aktiv ist. Wichtig ist

anscheinend, dass jemand den Hauptamtlichen nicht gefährlich wird. Oder dass jemand Betriebsratsvorsitzender in einem großen Unternehmen ist, den man nicht übergehen darf.

Halt!, mag man da einwerfen, die Posten werden in der NGG doch nicht vergeben sondern gewählt! Kommen wir also zur Demokratie in der NGG: Es gibt z.B. unter den 7000 Mitgliedern in Frankfurt nur ein paar Handvoll, die gewerkschaftlich aktiv sind. Viel zu wenig, um die nötige Anzahl an Delegierten zu stellen. Also werden Fachgruppenversammlungen einberufen. Dort ist es nun wichtig, dass ein Betriebsrat möglichst viele Mitglieder mitbringt. Diese haben sich in der Regel in der Vergangenheit nicht viel um die NGG gekümmert. Sie zahlen ihren Beitrag und das war es. Jetzt sollen Sie zu einer Versammlung kommen. Dazu ist viel Überredung und auch manchmal das eine oder andere Freibier von Nöten. Dann sitzt das Wahlvolk da und macht was der Betriebsrat will. Sie kennen die Kandidaten nicht und wissen nicht um was es geht.

Bei der letzten Delegiertenwahl war es schwierig, genügend Kandidatinnen zu finden. Fast jede anwesende Frau war also plötzlich Delegierte. (Viele kamen dann nicht zur Delegiertenversammlung) Bei den Männer musste gewählt werden. Aber wen wenn man keinen kennt? Kein Problem. Der Vorstand hat Vorschläge gemacht und der wird schon wissen was gut ist. Ich wollte in den Vorstand. Keine Chance in der Versammlung. Aber den Vorstand wählt ja die Delegiertenversammlung. Ich wurde dann vom Geschäftsführer zu einem Gespräch geladen. Dort wurde mir zugesagt, dass ich auch für den Vorstand vorgeschlagen würde, ich solle aber nicht für den Landesbezirk und den Gewerkschaftstag kandidieren. Ich habe den Deal abgelehnt. Bei der Delegiertenkonferenz das gleiche Spiel. Eine Menge

Leute die sich untereinander nicht kennen und zum Teil nicht wissen was gespielt wird. Dafür ist jedoch gesorgt. Alle Anträge werden von einer Antragsberatungskommission zur Annahme oder Ablehnung vorgeschlagen. Man kann also nachlesen in den Unterlagen, wie man abstimmen soll.

Jetzt hat so eine Delegiertenkonferenz aber manchmal eine Eigendynamik. Mit dem Wissen, dass viele die Kandidaten nicht kennen und sich auf das Urteil des Vorstandes oder ihres Betriebsrates verlassen, hatte ich mir einen Plan zurechtgelegt, wie ich gegen den Willen des Vorstandes Delegierter im Landesbezirk werden konnte. Mit Anzug und Krawatte getarnt, habe ich während der ganzen Versammlung Small Talk gehalten und kräftig Visitenkarten verteilt. Vor den Wahlen habe ich lautstarke und kritische Reden gehalten. Der Applaus hat sich im Nachhinein in Stimmen umgemünzt und ich wurde sowohl in den Vorstand als auch als Delegierter für den Landesbezirk gewählt. Für den Gewerkschaftstag hat es dann ganz knapp doch nicht gereicht.

Mein Resümee des Ganzen: Ich denke nicht, dass sich die NGG von innen heraus noch ändern wird. Es gibt kämpferische Aspekte, aber der Schmusekurs hat immer Vorrang vor dem Kämpfen. Es fehlt der Mut, sich gegen die Industrie zu positionieren. So wird der Nikotinsucht nicht der Kampf angesagt und der Dank der Zigarettenindustrie ist gewiss. Natürlich ist man auch gegen die Einführung einer Ampelkennzeichnung von Lebensmitteln. Die Süßwarenindustrie könnte darunter leiden usw. Was dringend Not tut - nicht nur der NGG sondern allen Gewerkschaften - ist Konkurrenz. Gewinnen wird der, der die objektiven Interessen der Mitglieder über alles stellt.

Harald Stubbe

## **USA: IWW gewinnt Prozess gegen Starbucks**

Seit 2004 haben sich die ArbeiterInnen von sechs Filialen in Manhattan in der IWW Starbucks Workers Union organisiert. Weitere Filialen folgten in Chicago, Rockville (Maryland), Minneapolis etc.. In vielen Städten wird versucht, die Basis zu vergrößern. Die IWW-Filialen sind die einzigen in den USA, deren Belegschaften eine Gewerkschaftsvertretung vorweisen können.

Der Starbucks-Konzern wurde im Juli 2007 von der IWW vor der Nationalen Behörde für Arbeitsbeziehungen der USA (NLRB) verklagt. Diese soll die Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften regeln, sie hat gerichtliche Befugnisse. Es ging um mehr als 30 Verstöße gegen Arbeiterrechte, darunter die Kündigung von drei IWW-Mitgliedern in New York. Starbucks wurde

vorgeworfen, Gewerkschaftsmitglieder systematisch ausspioniert, schikaniert und unter konstruierten Vorwänden gefeuert zu haben.

Am 23. Dezember 2008 schließlich urteilte die Behörde, dass Daniel Gross, Joe Agins und Isis Saenz tatsächlich wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivität gefeuert wurden und ordnete die Wiedereinstellung der 3 Wobbly-Baristas sowie die Nachzahlung ihrer Löhne der letzten anderthalb Jahre an. IWW-Anwalt Stuart Lichten: „Dieses Urteil stellt überzeugend die bisher von Starbucks abgestrittene Gewerkschaftsfeindlichkeit des Unternehmens fest. Erstmals hat ein Richter die Existenz einer national koordinierten Anti-Gewerkschafts-Operation des Starbucks-Managements bestätigt.“ L.G.

## Wofür wir stehen

Die arbeitende Klasse und die ausbeutende Klasse haben keine gemeinsamen Interessen. Es kann keinen Frieden geben, solange Hunger und Not unter Millionen von Arbeitenden zu finden sind und die wenigen, aus denen die ausbeutende Klasse besteht, alle guten Dinge des Lebens besitzen. Zwischen diesen Klassen muss der Kampf weitergehen, bis die ArbeiterInnen der Welt sich als eine Klasse organisieren, die Erde und die Produktionsmittel in Besitz nehmen, und das Lohnsystem abgeschafft ist.

Wenn wir uns als Gewerkschaft bezeichnen, dann meinen wir etwas fundamental anderes als jene staatstragenden Gebilde, die aus der Gewerkschaftsbewegung eine öde Veranstaltung gemacht haben, deren eigentliche Funktion – neben der Versorgung eines satten Funktionsärsapparats – die reibungslose Integration der ArbeiterInnen in die Produktion ist. Was wir im Gegensatz dazu aufbauen wollen, ist der selbstorganisierte und kreative Zusammenschluss der ArbeiterInnen eines Betriebs und einer Branche. Das wird nicht von heute auf morgen geschehen, sondern nur durch gewissenhafte und beharrliche Organisation an der Basis.

Die Interessen der arbeitenden Klasse können nur verteidigt werden, wenn alle Beschäftigten einer Branche, oder - wenn nötig - aller Branchen, aufhören zu arbeiten, wann immer irgendwo ein Streik oder eine Aussperrung stattfindet. Ein Unrecht an einem (und einer) ist ein Unrecht an allen.

Anders als es der historische englische Name vielleicht suggeriert, sind die Wobblies seit 1905 nicht nur eine Gewerkschaft für IndustriearbeiterInnen (Industrial Workers), sondern für alle ArbeiterInnen, also für alle Frauen und Männer, die als Lohnabhängige, (schein)selbständige ArbeiterInnen oder Arbeitslose keine andere Wahl haben, als ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Der Kapitalismus spielt die ArbeiterInnen der Welt und ihre verschiedenen Lebens- und Arbeitsbedingungen gegeneinander aus. Um die Macht des global agierenden Kapitals zu brechen, gibt es kein anderes Mittel als die Globalisierung von unten, den solidarischen und Grenzen sprengenden Zusammenschluss von ArbeiterInnen aller Kontinente.



## Industrial Workers of the World

IndustriearbeiterInnen der Welt

### Beitrittserklärung

**Ich will der IWW beitreten und erkläre:**

- 1. Ich bin Arbeiterin (oder Arbeiter).** Gemeint sind auch Erwerbstätige, die angestellt oder (schein)selbständig sind, Erwerbslose, SchülerInnen, StudentInnen, Auszubildende, RentnerInnen.
- 2. Ich bin keine "Arbeitgeberin" (kein "Arbeitgeber").** Das heißt ich habe nicht die Macht, ArbeiterInnen einzustellen oder zu entlassen.
- 3. Ich unterstütze die Grundsätze der IWW,** werde mich ihren Regularien entsprechend verhalten und mich mit ihren Prinzipien auseinander setzen.

Name: \_\_\_\_\_

Postanschrift: \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Beruf: \_\_\_\_\_

Der reguläre monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt für die Mitglieder im deutschsprachigen Raum derzeit 6, EUR. KollegInnen mit wenig oder keinem Einkommen zahlen 3, EUR. Wer mehr verdienen sollte kann bis zu 18, EUR entrichten. Entscheide selbst, wie viel Du bezahlen willst. Als einmalige Aufnahmegebühr zahlst Du einen zusätzlichen Monatsbeitrag.

In Deinem Mitgliedsbetrag ist der Bezug der englischsprachigen IWW Zeitung "Industrial Worker" (10 x jährlich) enthalten. Wir wollen in Zukunft außerdem ein halbjährlich erscheinendes Bulletin in deutscher Sprache an alle Mitglieder versenden. Als Gegenleistung für die Aufnahmegebühr erhältst Du die rote Mitgliedskarte der IWW.

**IWW + Postfach 19 02 03 + 60089 Frankfurt am Main**