Flugschrift der IWW in Österreich

Winter 2021/22

Kämpferisch trotz Vertrag

Der Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen hat Verbesserungen gebracht. Gründe dafür, sich dennoch zu organisieren, gibt es viele.

Überall, wo man hinsieht, sieht man bunte Rucksäcke, die durch die Gegend sausen. Die Rede ist von Fahrradbot:innen, die seit Jahren das Stadtbild farbenfroh

mitprägen. Als erfolgreichste Unternehmen unter den Essenszustellern sich haben Lieferando und Mjam etabliert, die manchen in Städten sogar Konkurdie renz verdrängt haben. Während das Jahr 2020 für einige Unternehmen das finanzielle Aus bedeutete, konnten dieses beiden Unternehmen trotz der schwierigen wirtschaftlichen Situation deutliche Gewinne verbuchen. Sogar bei Großveranstaltungen

meisterschaft konnte sich Lieferando Werbeflächen kaufen. wiederum etablierte Anfang dieses Jahres österreichweit Online-Supermärkte. eigene solchen

wie der Fußball-Europa-

wirtschaftlichen Erfolgen könnte man meinen, dass die Angestellten auch etwas davon haben. Jedoch ist es so wie immer: den Arbeiter:innen bleiben lediglich ein paar trockene Brösel vom saftigen Kuchen übrig.

Leichte Verbesserungen

Zwar gelang es dem ÖGB nach langen Verhandlungen im Jänner 2020 den weltweit ersten Kollektivvertrag für Fahrradbot:innen einzuführen. Dieser beinhaltet einen festgeschrieb-

enen Mindestlohn, Urlaubsund Kilometergeld Fahrradreparatur, geregelte Ruhezeiten und weitere Verbesserungen. Davor wurden die Bot:innen nur nach Auftrag bezahlt. Das bedeutete im von Auftragsmangel Arbeitsunfähigkeit weniger bis kein Einkommen. Auch mussten die Kosten für Fahrradreparaturen selbst übernommen werden.

Spricht man mit Lieferando-Angestellen, wie wir es etwa in Salzburg gemacht haben, zeigt sich zwar eine Wertschätzung des Kollektivvertrags, jedoch besteht weiterhin Unzufriedenheit. Kritisiert wird vor allem, dass es keine Sonn- und Feiertagszuschüsse obwohl diese Tage in der Branche am meisten Gewinn bringen. Auch wird das

> Kilometergeld von 24 Cent pro gefahrenem Kilometer als zu wenig bemängelt, um regelmäßige Reparaturen bezahlen.

Dies liegt vor allem daran, die dass Definition von "gefahrenem Kilometer" vom Ar-

beitgeber vorgegeben wird und allem vor während der warmen Jahreszeit weniger Aufträge gibt. Ein weiteres Problem dass manche

Unternehmen den Kollektivvertrag umgehen, indem sie ihre Angestellten als Freie Dienstnehmer:innen anstellen.

Für diese Bot:innen gilt der Kollektivvertrag nicht. Sie arbeiten unter denselben prekären Verhältnissen wie zuvor.

Organizing-Herausforderungen

Da es meist keine Firmenzentrale gibt, in der sich die Belegschaft kennenlernen und untereinander austauschen könnte, und da es noch eine Fluktuation gibt, gilt die Branche als schwierig zu organisieren.

Um eine Plattform zur gegenseitigen Vernetzung zu schaffen, hat die IWW Salzburg im September zwei Veranstaltungen organisiert. Am September gab es zusammen mit dem Collective ein Alleycat (Schnitzeliagd am Fahrrad) zum Thema Árbeitsrecht für Fahrradbot:innen. Zwei Wochen darauf veranstalteten wir eine Pay-as-you-

can-Bike-Kitchen im Stadtteil Lehen. Die Spendeneinnahmen unserer Bike Kitchen, gingen an die streikenden Fahrradbot:innen in Berlin, die Anfang Oktober von ihrem Arbeitgeber Gorillas gekündigt worden

> kampf bei Gorillas zeigt, dass der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen der Fahrradbot:innen noch lange

Der`

Arbeits-

nicht vorbei ist.

RIDERS OF

waren.

Wo auch immer auf der Welt Bot:innen gegen die Schikanen ihrer Arbeitgeber zur Wehr setzen, werden wir entschlossen mit dabei sein oder auch wenn wir ganz

anderen Branchen arbeiten unseren

kämpfenden Kolleg:innen solidarisch zur Seite stehen.

Denn ein Erfolg für eine:n ist ein Erfolg für uns alle!

2 SOLID!

"Das Wichtigste ist ein kleiner Sieg"

Seit Frühling 2020 läuft in Washington D.C. die Gastro-Organizing-Kampagne Shift Change DC. Fellow Worker Christian von der lokalen IWW erzählte uns darüber

Ihr habt *Shift Change DC* vor anderthalb Jahren gestartet. Wie ist der aktuelle Stand?

Die Kampagne läuft immer noch. In mehreren Bars und Restaurants in Washington DC, aber auch in anderen Städten in der Gegend, organisieren sich Kolleg:innen. Wie bei solchen Bemühungen immer läuft es manchmal besser und manchmal schlechter. Aber es geht weiter.

Erzähle doch ein bisschen über Shift Change DC.

Shift Change DC ist eine Organizing-Kampagne, die von der IWW gestartet wurde. Wir organisieren aber nicht nur die Arbeiter:innen eines bestimmten Unternehmens, sondern die Kampagne richtet sich an die Gastronomie-Branche – und da an alle, die in diesem Bereich arbeiten: Kellner:innen, Köch:innen, Barpersonal, Abwäscher:innen etc.

Die IWW ist aber wohl kaum die einzige Organisation, die in diesem Bereich gewerkschaftlich aktiv ist ...

Nein. Die größere Gewerkschaft, die sich hier zuständig erklärt, ist die Service Employees International Union (SEIU). Diese hat aber die gleichen Schwäche wie viele große Gewerkschaften: sie versteht sich als Servicegewerkschaft. Das heißt: Du zahlst deine Beiträge, und SEIU-Vertreter:innen verhandeln dann vielleicht mit deinem Boss, ohne dass du jemals gefragt wirst, was du willst.

Ihr habt unter Lockdown-Bedingungen begonnen ...

Wir haben Shift Change DC kurz vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie gestartet. Das bedeutete, dass wir sofort mit einer Ausnahmesituation waren: konfrontiert Lockdowns. Sonderregelungen, Kampf um Gefahrenzulagen und um die Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen. Das bedeutete aber auch, dass es für uns Möglichkeiten gab, zusammen mit unseren Kolleg:innen Kleinigkeiten durchzusetzen und dadurch zeigen, dass es sich lohnt, sich für die eigenen Interessen einzusetzen.

Kannst du Beispiele für solche Erfolge nennen?

Als die Bars und Restaurants im

Sommer 2020 nach dem ersten Lockdown wieder öffnen durften, gab Regeln. viele neue entsprechend mussten auch Abläufe neu organisiert werden. In dem Restaurant, in dem ich damals arbeitete, ist es uns gelungen, etwas Einfluss darauf zu nehmen. Oder wir konnten durchsetzen, dass Schilder aufgestellt wurden, auf denen Gäste Maskentragen aufgefordert wurden, sodass wir nicht jede:n Einzelnen aufmerksam darauf gesagt: machen mussten. Wie



Kleinigkeiten, die aber den beteiligten Kolleg:innen gezeigt haben, dass wir etwas erreichen können, wenn wir kollektiv auftreten. Und in einigen Betrieben ist es schließlich auch gelungen bessere Bezahlung durchzusetzen.

Wo siehst du die größten Schwierigkeiten, um auch größere Kämpfe gewinnen zu können?

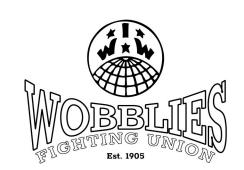
Es gibt in dieser Branche wenig Kontinuität. Viele Leute wechseln oft den Job und arbeiten deshalb in der Regel nur kurz in Unternehmen. Hinzu kommt, dass diesen Job "Übergangsjob" sehen und so schnell wie möglich in eine andere Branche wechseln wollen – eben weil die Arbeitsbedingungen so schlecht sind. In den Küchen arbeiten zudem oft Migrationshinter-Menschen mit grund, und viele von diesen haben gar keine oder nur befristete Aufenthaltsgenehmigungen. Diese Kolleg:innen verhalten sich natürlich besonders vorsichtig an ihren Arbeitsplätzen. Das alles erschwert längerfristige Organisierung, die aber

die Voraussetzung dafür ist, dass wir Verbesserungen durchsetzen können.

Welche Tipps kannst du Menschen geben, die sich an ihrem Arbeitsplatz organisieren wollen – ob in der Gastro oder anderswo?

Beginne damit, mit deinen Kolleg:innen zu reden. Finde heraus, was ihnen nicht gefällt an ihrem Arbeitsplatz. Sprich mit ihnen darüber, was dir nicht gefällt. So werdet ihr schnell auf kommen, die euch allen nicht passen, wo ihr aber vielleicht Möglichkeiten seht, diese zu ändern. Finde heraus, wie die Verhältnisse in deinem Betrieb sind: Gibt es Konflikte zwischen Angestelltengruppen, und wenn ja, worin bestehen die? Wie ist das Verhältnis zwischen mittlerem und höherem Management? Gibt es da vielleicht Möglichkeiten, sich bestehende Spannungen zunutze zu machen für die eigenen Anliegen? Das Wichtigste ist aber, relativ bald einen kleinen Sieg feiern zu können. Auch wenn es noch so ein winziges Anliegen ist – die Erfahrung, etwas durchzusetzen, ist für die meisten unglaublich motivierend sich weiter zu organisieren. Für einen ersten Erfolg reicht es oft, wenn ein paar Kolleg:innen miteinander sprechen, ein Problem identifizieren und dann zum Boss gehen und sagen: "Hey, das gefällt uns nicht, können wir das anders machen?" Wenn so etwas gelingt, hat man einen Änknüpfungspunkt fiir weitere Forderungen.

Infos: fb.com/shiftchangedc Twitter: @shiftchange_DC Insta: @shiftchange_DC



SOLID! 3

Am Ende der Kräfte

Die Proteste von Kolleg:innen im Pflegebereich zeigen deutlich: So geht es nicht weiter

Die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich sind nicht erst seit Beginn der Pandemie schlecht. Doch mit der Corona-Krise wurde es für viele schlicht unerträglich. Immer mehr Kolleg:innen schmeißen das Handtuch und sehen sich nach anderen Arbeits- oder Ausbildungsmöglichkeiten um – schnell, bevor Arbeitsüberlastung und Burnout sie ausknocken.

Merhmals gingen während der vergangenen Monate in ganz Österreich Kolleg:innen auf die Straße und machten darauf aufmerksam, dass viele am Ende ihrer Kräfte sind. Geändert hat das bisher nichts. Dabei sind die Forderungen klar und wären wohl bei entsprechendem politischen Willen auch leicht umsetzbar: mehr Personal, finanzielle Anerkennung der ungeheuren Extraleistungen des Pflegepersonal während der Krise, sowie Verbesserungen bei der Ausbildung. Bei letzterem hört man immer wieder, dass hochmotivierte Menschen sich nicht in der Lage sehen, eine Ausbildung im Pflegebereich zu beginnen, weil sie dies schlicht nicht finanzieren können. Angesichts des Personalmangels, der in nächster Zeit noch zunehmen wird, ist es völlig unverständlich, weshalb die politischen Verantwortungsträger hier nicht Nägel mit Köpfen machen. Umso wichtiger ist es deshalb, dass die Proteste nicht nachlassen. Je mehr Kolleg:innen sich gemeinsam gegen die vielerorts längst unerträglichen wehren, Arbeitsbedingungen desto eher können Verbesserungen erreicht werden. Und dies würde nicht den Kolleg:innen nützen, sondern auch den Patient:innen und somit quasi uns allen.

IWW Netherland growing

Fellow Workers in the Netherlands prepare to form a Regional Organizing Committee to take their organization to the next level. *German Language Area Membership Regional Organizing Committee* (GLAMROC) will support our Fellow Workers in the neighborhood to contribute to the overall growth of the IWW we see in Europe and globally.

WISERA joins ICL-CIT

GLAMROC as part of our Regional Administration WISERA is now member of the *International Confederation of Labour* (ICL-CIT), thus strengthening our ties with Fellow Workers and, importantly, other revolutionary unions internationally. The main goal of the ICL is to contribute to deep social and economic transformation worldwide. "Our membership to the ICL-CIT will ensure that we remain focused on our project of empowering workers at a grassroots level, while also enabling us to co-ordinate the use of the weapons we have at our disposal in our fight against the forces of capitalism", William Sharkey, Secretary for the IWW WISERA says.

Support of Blood Money Campaign Myanmar

The Asia Working Group of the ICL calls for participation in the Blood Money Campaign which was initiated by individuals and grassroot organizations such as the Federation of General Workers Myanmar. The campaign tries to increase pressure on international companies and banks that continue to do business with the junta. https://www.iclcit.org/support-of-blood-money-campaign-myanmar/



Spuren der Arbeit

Die Hälfte unserer Wachzeit verbringen wir bei der Arbeit. Unsere Lebensjahre sind mit Geschichten über die Arbeit verwoben, die am Esstisch, im Pausenraum und in Bars erzählt werden. Doch diese Geschichten werden selten gedruckt, untersucht oder so gesehen, wie sie es sein sollten: als Teil dessen, was Arbeiter:innen tun, um ihre Stellung im Kapitalismus zu verstehen und zu verändern. "Spuren der Arbeit" bietet einen seltenen Blick auf das Leben und die sozialen Beziehungen im Büro, an der Kasse, im Krankenhaus, der Fabrik und in anderen Arbeitsbereichen. Die Texte sind überwiegend Recomposition entnommen, einem Online-Projekt radikaler Arbeiter:innen, und wurden von Organizer:innen aus einer Handvoll Länder verfasst. Darin teilen sie ihre Erfahrungen rund um die Probleme bei der Arbeit und wie sie mit ihnen umgingen. Diese wurden ergänzt um Geschichten aus dem deutschsprachigen Raum und einem Interview über die Entwicklung des Projektes und seinen Einfluss auf die Industrial Workers of the World (IWW) und die Arbeiter*innen-bewegung.

Die Autor:innen sind keine professionellen Schriftsteller:innen oder Aktivist:innen, sondern Arbeiter:innen, die über ihre Erfahrungen und Hoffnungen nachdenken sowie darüber, wie sich unsere Situation verbessern lässt. Mit dem Erzählen ihrer Geschichten zeigen sie Lehren aus der Misere am Arbeitsplatz auf und eröffnen neue Wege und Perspektiven für gesellschaftliche Veränderung und eine neue Welt.

Mark Richter, Levke Asyr, Ada Amhang, Scott Nikolas Nappalos (Hg.): Spuren der Arbeit. Geschichten von Jobs und Widerstand. Verlag Die Buchmacherei, Berlin 2021. 260 Seiten. € 16,-

SOLID!

Bildet Netzwerke!

Das Auftauchen von Solidarischen Netzwerken (engl.: Solidarity Networks) hat nicht nur in den USA. auch international Experimenten und Debatten geführt. Soweit wir wissen, ist ihre Entstehung auf das Seattle Solidarity Network zurückzuführen. Einfach gesagt ist

ein Solidarisches Netzwerk eine Gruppierung, die direkte Aktionen durchführt, um Kämpfe von Einzelnen oder Gruppen, typischerweise Arbeiter:innen oder Mictorinnen gesagt ist ein Solidarisches Netzwerk eine Gruppierung Stattle Solidarische S oder Mieter:innen, zu unterstützen. Im Unterschied zum traditionellen gewerkschaftlichen Organizing begann das Seattle Solidarity Net-work (kurz: Seasol) ein Milieu zu mobilisieren, das bereit war Probleme bearbeiten, zu die Menschen aus der Arbeiter:innenklasse haben, egal wo sie leben oder arbeiten. Das bedeutet auch zu kämpfen, wo es bereits eine Gewerkschaft gibt, wo

jemand auf sich allein gestellt ist oder wo sich viele Mieter:innen und Be-

schäftigte engagieren. Dieser Ansatz hat viele Stärken, die etwas über Organisierung in der Gegenwart aussagen. Solidarische Netzwerke ermöglichen es Revolutionär:innen als kleine Gruppe zu beginnen, öffentliche Kämpfe zu

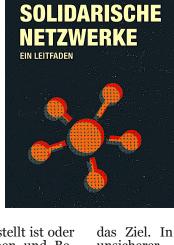
führen und sich durch Konflikte zu vergrößern und zu entwickeln. Die Solidarischen Netzwerke meisten nehmen sich Problemen wie unauszurückgezahlten Löhnen oder gehaltenen Mietkautionen an, weil sie Menschen betreffen, die den Ort der Auseinandersetzung bereits verlassen haben. Dadurch werden negative Auswirkungen und Probleme ver-

ringert, die normal-erweise bei der erweise Organisierung Haus (aus eigenen dem du rausgeschmissen werden kannst) oder bei der eigenen Arbeit (die du verlieren kannst) können stehen. So Menschen, die normalerweise nicht in einer guten Lage sind, um sich zu organisieren, Kämpfe führen und aus ihnen lernen. Die Stadt ist Aktionsbereich der und die Gesamtheit des Lebens der Arbeiter:innenklasse ist

das Ziel. In einer Zeit zunehmend unsicherer Erwerbstätigkeit, sinkender Lebensstandards und einer generellen Entfremdung und Entpolitisierung vieler Lohnabhängiger bieten Solidarische Netzwerke mö-Ansatzpunkte, wie revogliche lutionäre Politik geeignete Lösungen

hervorbringen kann. Der obige Text ist aus der Einleitung zur Broschüre "Solidarische Netzwerke. Ein Leitfaden", die vor etwa zehn Jahren vom Seattle Solidarity Network herausgegeben und kurz darauf von "Zweiter Mai" und der IWW Frankfurt/ Main ins Deutsche übersetzt wurde. Die Broschüre ist weiterhin lesenswert und bietet wertvolle Tipps fürs Vernetzen und Organisieren von widerständischen Gruppen im Betrieb oder im Stadtviertel. Das ganze Heft kann hier kostenlos heruntergeladen werden: https://www.wobblies.org/

portfolio/solidarische-netzwerke/ Ein paar gedruckte Exemplare haben wir auch noch. Wenn du Interesse daran hast, schreib uns eine Nachricht an office@iww.or.at



SEATTLE SOLIDARITY NETWORK



IWW in Österreich

Die Basisgewerkschaft fiir alle

Termine

Alle aktuellen Termine für öffentliche Veranstaltungen und Mitgliedertreffen sowie weitere Infos über die IWW findest du auf

iww.or.at

Kontakt:

IWW in Österreich: office@iww.or.at Wien: wien@iww.or.at Salzburg: salzburg@iww.or.at Innsbruck: ibk@iww.or.at Vorarlberg: vlbg@iww.or.at

www.iww.or.at fb.com/iww.oesterreich Twitter: @iww_at IG: iww_at https://t.me/iww_at

Unsere Mitglieder arbeiten in vielen verschiedenen Bereichen. Wenn du Kontakt mit Wobblies aufnehmen willst, die in derselben Branche arbeiten wie du, dann schreib einfach ein kurzes Mail an die entsprechende Adresse:

Agrarindustrie (ÎU120): agrar@iww.or.at; Metallindustrie (IU440): metall@iww.or.at; Druck, Verlagswesen, Journalismus (IU 450): druck@iww.or.at; IT und Telekommunikation (IU560): telekommunikation@iww.or.at; Gesundheit und Soziales (IU610): soziales@iww.or.at; Bildung (IU620): bildung@iww.or.at; Vergnügungsindustrie (IU630): fun@iww.or.at; Gastronomie (IU640): gastro@iww.or.at; Administration, Verwaltung, etc. (IU650): iu650@iww.or.at; Einzelhandel (IU660): handel@iww.or.at



Unsere Bankverbindung für Mitgliedsbeiträge und Spenden:

Gewerkschaft Industrial Workers of the World Wien IBAN: AT18 4300 0256 1991 0000 BIC/SWIFT-Code: VBOEATWW

Impressum: Herausgeber und Medieninhaber: Industrial Workers of the World Ortsgruppe Wien (Stiftgasse 8, 1070 Wien), ZVR: 153686827