

Praxisbeispiel

In einem Altenpflegeheim arbeiten 10 meist studentische Teilzeitkräfte im Nachtdienst. Der kirchliche Träger besitzt in 3 verschiedenen Städten derartige Einrichtungen. Eine Studentin arbeitet in 2 dieser Pflegeheime. Nachdem sie schwanger wird, möchte sie ihre beiden Stellen auf eine reduzieren. Ihr Vorgesetzter rät ihr zu kündigen, um dann mit der verbliebenen Einrichtung einen neuen Arbeitsvertrag abzuschließen. Diesen falschen Rat befolgt die Kollegin und kündigt selber. Die Personalabteilung des Trägers aber lehnt einen neuen Arbeitsvertrag ab. Schnell macht sich Empörung bei den KollegInnen breit, man vermutet, dass der kirchliche Träger die Kosten für eine werdende Mutter einsparen möchte und man setzt sich zusammen. Da die Kollegin selber ihren Job aus Unwissenheit gekündigt hatte, war eine arbeitsrechtliche Vorgehensweise wenig erfolgversprechend. Deshalb formulierten die KollegInnen gemeinsam einen offenen Brief. Der Brief wurde an die betreffenden Betriebsräte, anderen Einrichtungen des Trägers und natürlich an die Chefetage geschickt. Nach Veröffentlichung des Briefes ging die Post ab. Der Chef des Trägers versuchte einen Rädelsführer auszumachen. Einzelnen NachtdienstlerInnen wurde mit Kündigung gedroht und alle sollten sich für den Brief entschuldigen. Der Nachtdienst entschuldigte sich nicht, bestand weithin auf die Wiedereinstellung der Kollegin und ließ durchblicken, dass man auch die Presse einschalten könne. Die meisten anderen Mitarbeiter des Pflegeheims rückten von ihrer informellen Solidarität mehr oder weniger ab und Tage später sollte die gesamte Nachtdienstbelegschaft beim obersten Chef antanzen. Im Laufe des Zermürbungskrieges sprang ein Nachtdienstkollege ab. Um den Anderen aber nicht in den Rücken zu fallen, ließ er sich krank schreiben. Bei dem Treffen mit dem Chef fiel trotz Kündigungsdrohung keiner um. Wochen später wurde überraschend die geschasste Kollegin wieder eingestellt. Offensichtlich war die Angst vor einem Imageschaden größer als das Zugeständnis einer Wiedereinstellung.

FAU-Potsdam
Hermann-Elflein-Str. 32
14467 Potsdam
Netz: www.fau-potsdam.net
Mail: faupdm@fau.org



ein Blick auf die
gesellschaftlichen
Veränderungen und eine
Idee vom Widerstand

... Leben
in
prekären
Zeiten!



Prekäre Zeiten

Unsichere Arbeitsverhältnisse kann mensch auch sagen. Doch was heißt das überhaupt? Was ist prekäre Arbeit?

Prekäre Arbeit bezieht sich auf alle möglichen Arten unsicherer, entgarantierter, flexibilisierter Ausbeutung: von illegalisierter, saisonaler oder temporärer Beschäftigung, über Heim-, Zeit- oder Leiharbeit bis zu so genannten selbstständigen Subunternehmen oder Ich-Ag's.

An verschiedenen Ansatzpunkten entsteht Unsicherheit: die Unsicherheit morgen (oder im nächsten Monat) noch Arbeit zu haben, die Unsicherheit nicht doch am Wochenende Arbeiten zu müssen, die Unsicherheit geleistete Arbeit bezahlt zu kriegen und vieles mehr.

Kapitalismus ist ein prekäres Verhältnis

Prekarisierung in der Arbeitswelt meint eine beschleunigte Verwandlung bisher garantierter dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse in zumeist schlechter bezahlte und weniger sichere Jobs. Im historischen wie im globalen Maßstab stellt prekäre Arbeit allerdings keine Ausnahme dar. Vielmehr war die Vorstellung einer Verallgemeinerung garantierter »Normalarbeitsverhältnisse« der Mythos einer kurzen Epoche des so genannten Wohlfahrtsstaats. In den Ländern des globalen Südens und in Osteuropa sowie für den größten Teil der Frauen und MigrantInnen im »Norden« - insgesamt also die Mehrheit der Weltbevölkerung - waren und sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse die Regel.

Die Prekärisierung von Arbeitsverhältnissen zielt darauf ab, die Unsicherheit des Marketes auf die ArbeiterInnen abzuwälzen.

Da der Kapitalismus weiterhin auf unsere Arbeitskraft angewiesen ist, (trotz aller widersprechender Propaganda wie der „Existenzgeld“-Debatte) werden wir weiterhin gezwungen lohnabhängig zu sein.

Die jetzige Entwicklung verschlechtert nicht nur unsere Bedingungen, unter denen wir arbeiten, sondern verschlechtert auch unsere Chancen mit herkömmlichen Methoden dagegen anzukämpfen. Feste Arbeitskollektive die unter ähnlichen Bedingungen arben werden zusehends abgeschafft, zugunsten von kleinstk-

litschen, Subunternehmern, räumlicher Trennung (Auslagerung), starken Unterschieden in den Löhnen und immer schneller wechselnde Belegschaften und damit Vereinzelung. Gespräche und Freundschaften am Arbeitsplatz und damit die Möglichkeit der Solidarisierung und Organisierung werden erschwert.

Was tun?

Eine Strategie damit umzugehen ist die Individuelle: Immer auf der Suche zu sein nach besseren Arbeitsbedingungen, sich hin und wieder zu seinem Recht klagen und nach dem Verlassen der Firma vielleicht noch eins reinzuwürgen, indem zum Beispiel der Ex-Kellner vom Cafe Soundso mal mit dem Gesundheitsamt telefoniert.

Das hat jedoch vor allem den Haken das Arbeitsplätze gerade rar sind und viele dann doch zu den beschissensten Bedingungen arbeiten gehen, nicht zuletzt durch die „freundliche“ Vermittlung des Arbeitsamtes.

Eine zweite Möglichkeit, die die erste nicht ausschließt, ist es sich im Betrieb, vor allem aber überbetrieblich, also lokal und durchaus auch international zu organisieren. Gerade für Leute die nur mit zwei, drei Leuten zusammenarbeiten macht das Sinn. Es macht schon sehr viel mehr Eindruck wenn plötzlich zehn KellnerInnen (ich bleibe mal beim Beispiel Gastronomie) beim Chef auf der Matte stehen, als wenn du allein bist.



Hier versuchen wir als FAU uns selbst zu helfen. Selbstbestimmt, basisdemokratisch, mit den Mitteln der direkten Aktion wie Imagebeschmutzung, Streik, Sabotage, Briefe schreiben und alles was uns so einfällt und uns sinnvoll erscheint. Wir vertreten uns ausschließlich selbst, sind aber auch solidarisch mit anderen Kämpfen. Wir bestimmen was in unseren Kämpfen passiert, und vor allem was nicht passiert. Das heißt, das keine Struktur gegen unseren Willen, z.B. (Tarif-) Verträge für uns abschließt, oder aktivistisch über das Ziel hinausschießt.