

## **Prekäre zwischen Bewegung und Gewerkschaften**

Bericht von Veranstaltungen beim 1. Sozialforum in Deutschland  
und beim 28. Bundeskongress der BuKo 2005

**ppg network**

### *Neue Identitäten der Arbeit*

Die klassische Funktion von Gewerkschaften ist es, eine Zersplitterung zu vermeiden, Kräfte zu bündeln, Verknüpfungen zwischen unterschiedlichen Beschäftigten-Gruppen herzustellen. Tatsächlich können Gewerkschaften mit dem Umbruch in der Produktionsweise und der Differenzierung von Arbeitsverhältnissen dieser Aufgabe immer weniger nachkommen. Ihre Strukturen beruhen in erster Linie auf der Vertretung von Beschäftigten in sog. Normalarbeitsverhältnissen – d.h. der dauerhaft, vollzeitbeschäftigten, mit umfangreichen sozialen Rechten ausgestatteten, häufig gewerkschaftlich organisierten, ›weißen‹, männlichen ›Arbeitnehmer‹.

Dieser immer noch bedeutsame Torso eines klassischen Proletariats wird immer weiter eingeschränkt. Es entstehen neue Beschäftigtengruppen: hochqualifizierte flexibel, häufig in Projektarbeit beschäftigte Individuen, die kollektiven Interessenvertretungen skeptisch bis ablehnend gegenüber stehen, und eine wachsende Gruppe prekär Beschäftigter mit geringer, oft nicht-existenzsichernder Entlohnung. Beide Gruppen werden durch die alten gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen und Kulturen nicht oder nur unzureichend repräsentiert. Umso stärker Gewerkschaften in ihren angestammten Hochburgen unter Druck geraten, desto mehr konzentrieren sie sich auf ihr ›Kerngeschäft‹ der Organisation der Facharbeiter in großen Unternehmen. Doch gibt es Ansätze dieser Erosion gewerkschaftlicher ›Einheit‹ durch neue Verknüpfungen zwischen den Interessen von Kernbelegschaften, Kybertariern, Prekären und Arbeitslosen zu begegnen.

Der von der Rosa Luxemburg Stiftung organisierte Workshop ›Organisation der Unorganisierbaren‹ beim I. Sozialforum in Deutschland am 23. Juli 2005 in Erfurt ging diesen Ansätzen und ihren Schwierigkeiten nach. Die tradierte Organisation entlang von Branchen oder Fachbereichen funktioniert immer weniger, so Emilio Viafora, Vorsitzender der italienischen CGIL-NIdiL. Die Spaltungen verliefen heute zwischen ›typisch‹ und ›atypischen‹ Beschäftigten. Daher gibt es in Italien nun seit einigen Jahren

gleich mehrere Gewerkschaften eigens für prekär Beschäftigte. Eine davon ist die Nuove Identita di lavoro (Neue Identität der Arbeit; [www.nidil.cgil.it](http://www.nidil.cgil.it)) die dem kommunistischen Gewerkschaftsbund Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) angehört.<sup>1</sup> Unsichere befristete Beschäftigung bleibt nicht auf den Bereich der Arbeit beschränkt, verunsichert vielmehr „die gesamte Existenz und die Zukunft“ der Betroffenen. Die NidiL versucht daher über spezifische Serviceangebote (Rechtshilfe, Zugang zu Sozialversicherung, Gesundheitsversorgung und günstigen Krediten, Beratung bei Business-Plänen etc.) die Prekarität zu mildern und Beschäftigte zu organisieren, um bessere Bedingungen gegenüber den Unternehmen erzwingen zu können. So wurde etwa ein allgemeiner, national gültiger Tarifvertrag für befristet Beschäftigte und Leiharbeiter vereinbart, der die Integration der Prekären in das System der Sozialversicherungen und 4% der Tarifsumme für Investitionen in die Weiterbildung der Betroffenen vorsieht. Ziel ist den „Preis der Ware Arbeitskraft“ zu erhöhen und Leiharbeit gegenüber festangestellten Beschäftigten zu verteuern (bisher waren befristet Beschäftigte 4 bis 50% billiger als fest Angestellte). Dabei geht es nicht um Zurückdrängung der aus der neuen Produktionsweise resultierenden Arbeitsformen, sondern ihres prekären Charakters. Atypische Arbeit zu bekämpfen oder, auf das Normalarbeitsverhältnis orientiert, re-regulieren zu wollen ist nicht nur unmöglich, sondern schwächt die eigenen Kräfte durch Spaltung.

Schwieriger sieht es bei der Gruppe der abhängig Selbständigen aus. Dies beträfe v.a. „Hochqualifizierte“ in „kreativen Berufen“, „Wissensarbeiter“, der sog. *CoCoCos* zwischen Beschäftigung und Selbständigkeit, die in starker Konkurrenz zueinander stünden. Ihnen steht das zentrale Medium des Arbeitskampfes, der Streik in der Regel nicht zur Verfügung. Hier sei zu aller erst eine stark individualistische Orientierung zu überwinden, eine gemeinschaftliche Kultur der Kooperation zu entwickeln, um die eigenen Bedingungen zu verbessern, ohne den Wunsch nach weitgehender Selbstbestimmung über die eigene Arbeits- und Lebensweise zu unterminieren. Nach Viaforas Einschätzung ist der NidiL bisher recht gut gelungen den Widerspruch zwischen individueller Autonomie und kollektiver Organisation zu bearbeiten. Die Form „verflüssigter Arbeit“ (Zygmunt Baumann) der *CoCoCos* macht den Aufbau von

---

<sup>1</sup>Vgl. auch den ausführlichen Artikel von Hae-Lin Choi in ›*Das Argument*‹ 256, 46.Jg., 2004, Heft 3-4, 428-39.

Organisationsstrukturen schwierig. Inzwischen konnten 120.000 individuelle Tarifverträge geschlossen werden, damit soll ein arbeitnehmer-ähnlicher Status erreicht werden. Die Erarbeitung von Mindeststandardkataloge dient als Orientierung und öffentlich bewertet werden. Ähnlich dem deutschen Tariftreuegesetz sollen für Unternehmen, die besonders negativ beurteilt werden, Sanktionen ausgesprochen bzw. keine öffentlichen Aufträge vergeben werden. Das Sozialversicherungssystem müsse dahingehend umgebaut werden, diskontinuierliche Arbeit abzusichern. Mittelfristig gelte es die Rechte von prekären und festen Arbeitskräften anzugleichen. Auch die Qualifizierung der Prekären müsse festgeschrieben werden (NidiL unterbreitet derweilen selbst Angebote in diesem Bereich). Über 20.000 Mitglieder konnten auf diese Weise gewonnen werden – doch die Fluktuation liegt bei ca. 80%.

Viafora beziffert die Zahl der ›atypischen‹ Beschäftigung in Italien auf 13%. Allerdings werden 70% der neuen Stellen nur noch befristet vergeben und haben zunehmend prekären Charakter – dies betrifft v.a. eine ganze Generation junger Arbeitskräfte als moderne *Interinali* (Zeitarbeiter). Sie sind zwar in der Regel besser qualifiziert als frühere Arbeitergenerationen, aber „ohne Zukunft“. Zudem werden alte Klassenspaltungen auf diese Weise reproduziert, da insbesondere Arbeiterkindern der Sprung in sichere Beschäftigung versagt bleibt. Der Status in der Gesellschaft werde wieder vermehrt über soziale Vererbung bestimmt. Hinzu kommt eine tradierte, aber wieder verschärfte Spaltung zwischen dem Norden und dem Süden, mit starker Abwanderung der Hochqualifizierten aus dem Süden.

Zurzeit werden weitere Gesetzesinitiativen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes ins Parlament eingebracht. Die Prekarisierung hat jedoch bereits jetzt massiven Einfluss auf andere Arbeitsverhältnisse. Die Gewerkschaften sind „besiegt“ worden. Ein Grund mehr, dass sie den engen Bezug zu sozialen Bewegungen suchen, deren Kämpfe den Handlungsspielraum für kritische Positionen erweitert, andere Themen auf die Agenda setzt, neue politische Formen inspiriert. Eine klare Trennung zwischen der Sphäre der Arbeit und des Lebens und assoziierten politischen Forderungen kann ohnehin nicht gezogen, im Prozess der Prekarisierung schon überhaupt nicht. Die Entgrenzung der Arbeit macht es möglich, die Frage nach einer selbstbestimmten Arbeits- und Lebensweise überhaupt wieder ansatzweise zu stellen. Besonders die CGIL gilt nicht als Gewerkschaft

mit nur engen korporatistische Interessen, vielmehr als wirksame politische Kraft, die den breiten gesellschaftlichen Protest vieler artikuliert.

Die Vielfalt prekärer Existenzen nimmt rasant zu. Doch so unterschiedlich die neuen Identitäten in der Arbeitswelt auch sein mögen, sie alle haben eines gemeinsam: den Ausschluss aus dem System der Arbeitsrechte und deren Schutz. Es wäre schön, wenn das alte Prinzip ›ein Betrieb, eine Gewerkschaft‹ verfolgt werden könnte, aber es gilt die unterschiedlichen Interessen nicht zu verwischen und organisationell Ausdruck zu verleihen. Andernfalls blieben die Konkurrenzen zwischen den Arbeitskräften unausgesprochen. Die Aktivitäten der NidiL richten sich aber nicht gegen die Muttergewerkschaft, sondern werden an die CGIL rückgekoppelt. Die Unternehmen werden bei Arbeitskämpfen nun „von zwei Seiten in die Zange genommen“. Beider Gruppen von Beschäftigten können so unabhängig voneinander ihre jeweiligen Interessen formulieren, angestrebt werden jedoch gemeinsame Tarife, gegen eine „ökonomische Zersplitterung“. Die NidiL-Tarife und die Branchentarife der CGIL werden miteinander koordiniert. Die eigenständige Struktur der NidiL, zum Teil aus Prozessen der Selbstorganisation hervorgegangen, verleihen atypischen Arbeitskräften eine größere Anerkennung. „Die Überlegung neue übergreifende Gewerkschaften für atypische Arbeitskräfte zu gründen und nicht in einzelnen Projekten zu unterschiedlichen Arbeitsformen zu arbeiten, entsprang der Erfahrung, dass die Gemeinsamkeiten in Bezug auf Prekarität die Differenzen zwischen den Branchen überwiegen.“ (Choi 2004) Die deutsche Verdi geht anders vor...

### *Projekte für Prekäre*

Peter Bremme (Verdi, Fachbereichsleiter besondere Dienstleistungen) sieht die Hintergründe der Entwicklung in Italien und Deutschland ähnlich, doch die gewerkschaftliche „Aufstellung ist anders“. Die Vielfalt prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse ist ähnlich – undokumentierte Landarbeiter, prekär Beschäftigte in Hotels, abhängig selbständige Kuriere, Mini-Jobber als Auffüller im Supermarkt, Dateneingabe in Heimarbeit etc.

Sofern diese Menschen überhaupt organisiert sind, gehören sie unterschiedlichen Branchengewerkschaften innerhalb des DGB an. Es gibt zwar einen vom DGB mit

formulierten allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Leiharbeiter, dieser führt allerdings eher zur Vertiefung der Spaltung zwischen Prekären und Kernbelegschaften, da Niedriglöhne nun tariflich festgeschrieben wurden. Auch die christliche Gewerkschaft hat einen solchen Tarifvertrag entwickelt, der weiteres Lohn-Dumping durch den Einsatz von Leiharbeitern legitimiert. Bremme sieht derzeit keine Grundlage für allgemeinverbindliche Regelungen, es gebe bisher keine breite innergewerkschaftliche Diskussion, wie mit dem Thema Prekarisierung politisch umzugehen sei. Verdi geht daher den Weg über einzelne Projekte und Initiativen. Bremme bezeichnete den italienischen Ansatz als Versuch, „Gesamtantworten“ auf die Umwälzung und zunehmende Prekarisierung aller Arbeits- und Lebensbereiche zu finden, während in Deutschland eher an „Teilantworten“ gearbeitet werde. Er berichtete aus einer ganzen Reihe vielversprechender speziell auf einzelne Berufsgruppen zugeschnittener Projekte, etwa für Call-Center-Beschäftigte, Facility Management (Reinigungskräfte), Objektschützer (Bewachungsgewerbe), abhängig Selbständige in der Medienbranche, undokumentierte Arbeiterinnen oder Prostituierte. Auch in anderen Gewerkschaften gäbe es einige solcher Projekte. Im Baugewerbe hat die IG Bau mit der Gründung der Europäischen Wanderarbeitergewerkschaft Neuland beschritten. Bremme hat selbst den ›Arbeitskreis undokumentiertes Arbeiten‹ mitbegründet, ebenso setzt er sich für die den Schutz und die Organisation von Frauen am ›Arbeitsplatz Prostitution‹ ein usw. Bremme will künftig in Bündnissen arbeiten, Netzwerke schaffen und über verschiedene Kontakte eine neue Attraktivität für Gewerkschaft vermitteln». Dafür sind ein verändertes Selbstverständnis und die Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen unverzichtbar (als Beispiel wurde die Initiative ›Kein Mensch ist illegal‹ genannt).

Die kleinen Projekte können sehr differenziert auf die Bedürfnisse und Probleme der spezifischen Beschäftigtengruppen eingehen. Sie bleiben innerhalb der Gewerkschaften jedoch randständig. Es gelingt nicht, Verknüpfungen über das Partikulare hinaus herzustellen. Machtvolle Interessen stehen dagegen. So gilt die Organisation von Prekären aus Sicht der Apparate aufgrund ihrer starken Zersplitterung, hoher Fluktuation, schlechten Arbeitsbedingungen etc. als besonders schwierig, erfordert erhöhten Personaleinsatz, verspricht aber auf der Gegenseite kurzfristig wenig Erfolge, leitet Mittel von der ›Kernaufgaben‹ ab, bringt gleichzeitig aufgrund der geringen Löhne kaum

Mitgliedsbeiträge ein. Gewerkschaften und Kernbelegschaften „sperren sich“. Auch bei den Themen Frauenpolitik, Migranten, Schwule taten sich die Gewerkschaften schwer, sie in ihre alltägliche Arbeit zu integrieren. Als sog. ›weiche‹ Themen geraten sie in konkreten Auseinandersetzungen immer wieder aus den Blick.

Die politischen Richtungsgewerkschaften Italiens oder auch Frankreich hätten es einfacher branchenübergreifend politische Initiativen anzustoßen. Die Struktur der Einzelgewerkschaften führt auch zur Zersplitterung der prekär Beschäftigten, verweist sie auf marginale Positionen am Rande hochorganisierter Kernbelegschaften. Bremme regt daher die Einrichtung der Möglichkeit individueller Mitgliedschaft im DGB an, statt eines Zwangs sich für eine Einzelgewerkschaft zu entscheiden. So könnte eine Spaltung des DGB durch Gründung einer neuer Gewerkschaft nach italienischem Vorbild vermieden werden. Ob der DGB dafür die richtige Anlaufstelle ist, ohne die einzelgewerkschaftlichen Strukturen zu verändern, bleibt fraglich. Bisher fördert der Druck auf die Hochburgen der international vergleichsweise starken deutschen Gewerkschaften eher den Rückzug auf Verteidigung alter Errungenschaft und korporativistisch verengte Interessen. Um wirksam ihre Interessen zu vertreten scheint es notwendig, die Frage nach einer möglichen Selbstorganisation jenseits der bestehenden Gewerkschaftsstrukturen in aller Schärfe zu stellen.

### *Selbstorganisation und Bewegung*

Eine Schwierigkeit der Debatte sind die Widersprüche im Prozess der Prekarisierung selbst. Gemeinhin diskutieren wir Prekarisierung als Angriff des Neoliberalismus von ›oben‹. Prekarisierung ist aber mehr als rechtliche, soziale und finanzielle Unsicherheit. Gefragt ist auch die Fähigkeit, sich selbst kreativ zu entwerfen und neue flexible Formen von Kollektivität zu entwickeln. Hierin befreien sich die Einzelnen nicht selten aus rigiden Vorstellungen von patriarchal-fordistischer Normalität. Alternative Wünsche – vorangetrieben durch migrantische und feministische Theorie wie Praxis – fließen in prekäres Arbeiten und Leben ein. Paradoxerweise sind diese Praxen zugleich Teil einer gesellschaftlichen Entwicklung, in der die individuelle Lebensqualität immer stärker an den persönlichen Erfolg auf freien Märkten geknüpft ist. Der ebenfalls von der Luxemburg Stiftung organisierte Workshop „InSourcingOut! Innenansichten, Potenziale und Widersprüche von Prekarisierung“ auf dem 28. Bundeskongress der BuKo am 6. Mai

2005 in Hamburg, stellte sich die Frage, wie sich unterschiedliche Gruppen von Prekarierten in diesen Widersprüchen bewegen und welche verallgemeinerbaren Momente von Handlungsfähigkeit, die über ein Selbstmanagement hinaus gehen, daraus entwickelt werden können?

### *Aneignung des Raums als Ausgangspunkt politischer Organisierung*

Ausgehend von der Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen in Österreich und Hongkong wurde nach kollektiven Formen gefragt, in denen sie ihren Alltag organisieren und politisch handlungsfähig werden. Die Komplexität ihres prekären Alltags hatte die Künstlerin Moira Zoitl in einem 10-minütigen Video einzufangen versucht.

Sie zeigte wie philippinische Hausarbeiterinnen in Hongkong zu tausenden dazu übergangen an ihrer freien Tagen auf Plätzen in der City zu versammeln, nicht um zu demonstrieren, sondern vielmehr um sich einen öffentlichen Raum anzueignen, auf dem sie sich treffen, miteinander sprechen, austauschen, ihre knappe Freizeit verbringen können. Etwa 250.000 migrantische Hausarbeiterinnen gibt es in Hongkong. Zwischen den Philippinen und Hongkong besteht ein offizielles Abkommen, welches die Migration von Arbeitskräften regelt. Die philippinische Regierung betreibt eine regelrechte globale Vermarktung von Arbeitskräften – mehr als 10% der Philippinos arbeiten im Ausland. Um nach Hongkong zu kommen mussten die Frauen hohe Beträge an staatliche Vermittler leisten. Die Einreiseerlaubnis ist dann jedoch an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden, der Wechsel in andere Bereiche ist ausgeschlossen. Damit besteht eine massive Abhängigkeit vom ›Arbeitgeber‹. Die meisten müssen als sog. ›live ins‹ 24 Stunden parat stehen, die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 12 bis 16 Stunden. Meist sind die philippinischen Frauen hoch qualifiziert, häufig besser als ihre ›Arbeitgeber‹, oft haben sie eine akademische Ausbildung. Doch schon die vereinbarten Löhne werden nicht gezahlt, Arbeitsverträge, soweit existent gebrochen, die Betroffenen durch jüngere, schlechter ausgebildete Frauen aus anderen Ländern ersetzt. Nach einer Kündigung bleiben nur zwei Wochen, um sich einen neuen Job zu suchen. Die permanente Nähe zum ›Arbeitgeber‹ und engste räumliche Wohnverhältnisse ohne Rückzugsräume führen nicht nur dazu, dass Hausarbeiterinnen keine eigene Privatsphäre halten können, sondern auch zu sexuellen und gewaltsamen Übergriffen. Staatlich verordnete Lohnkürzungen in Folge

der Asienkrise von 1998 sollten absichern, dass Hongkonger nach der Entwertung ihrer Einkommen sich weiterhin eine Putzfrau und/oder Kinderbetreuung leisten konnten und verschlechterten damit die Situation der Hausarbeiterinnen weiter. Hongkonger Frauen können sich von alten Geschlechterrollen lösen, indem sie auf die billige Arbeitskraft von Migrantinnen für die häusliche Reproduktionsarbeit zurückgreifen – eine Entwicklung, die den hiesigen Verhältnissen nicht unähnlich ist.

Die sonntägliche Besetzung der Nobel- und Finanzmeilen Hongkongs als Ort der Zusammenkunft dient in diesem Zusammenhang als Ort des Zusammentreffens sonst voneinander isolierter Frauen und wird so auch zum Ort ihrer Politisierung. Wie der Film zeigte werden hier offen die Erfahrungen sexueller Übergriffe ausgetauscht und ein wechselseitiges unterstützendes *migrant empowerment* gepflegt. *Know your rights* Seminare, Rechtsbeistand oder Demonstrationen werden organisiert. Diese Zusammenkünfte bieten die Basis einer Vielzahl von Migrantinnenorganisationen, die die Öffentlichkeit auch suchen. Zwar gibt es Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Organisationen, sie sind jedoch vornehmlich nach ethnischen Kriterien strukturiert.

Die Migrantinnen verstehen sich explizit als Arbeiterinnen, um eine Verbindung zu anderen gesellschaftlichen Gruppen zu betonen und gegenüber ihren ›Arbeitgebern‹ aber auch dem Staat ihre Position deutlicher zu machen. Der Ausbruch aus der häuslichen Isolation und die Sichtbarmachung ihrer massenhaften Anwesenheit verunmöglicht ein Verschweigen ihrer spezifischen Situation von Migrantinnen. Es gelingt ihnen damit gesellschaftliche Diskurse zu verschieben und sogar erste parlamentarische Erfolge konnten erzielt werden. Darüber hinaus ermöglicht ihnen der kärgliche Lohn, der trotz allem deutlich über den philippinischen Löhnen liegt, Geld anzusparen und auf den Philippinen Land zu kaufen, sich ein kleines Häuschen zu bauen. Die Unterwerfung unter die hyperausbeuterischen Verhältnisse eröffnet ihnen zugleich verbesserte Lebensperspektiven. Ihre ökonomische Selbständigkeit als Hausarbeiterinnen ermöglicht ihnen aus alten patriarchalen Familienverhältnissen auszubrechen. Mit einem eigenem Einkommen und dem Kauf von Land stellen sie in einem Land mit hoher Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung (v.a. bei Männern) die tradierte Geschlechterhierarchie auf den Kopf.

### *Störung der Harmonie*

Luzenir Caixeta (Linz) stellte diese Beschreibung der Verhältnisse in Hongkong ihre Erfahrungen aus Österreich gegenüber. Sie arbeitet beim Projekt MAIZ ([www.maiz.at](http://www.maiz.at)) mit, einem autonomen Zentrum für Migrantinnen in Linz, das vor über zehn Jahren selbst von Migrantinnen gegründet wurde. Die Frauen, die sich an MAIZ wenden, leben anders als in Hongkong überwiegend illegal in Österreich. Sie arbeiten auch als Putz- und Pflegekräfte in Privathaushalten, ein anderer (großer) Teil ist in der Sexindustrie tätig. Die Arbeitsverhältnisse von Migrantinnen sind überwiegend im „Kontinuum Sex-Fürsorge-Pflegearbeit“ angesiedelt. Die konkrete Situation der Migrantinnen ist nicht nur durch rechtliche Regulierung bestimmt. Vielmehr sind auch diskursive und wirtschaftliche Faktoren zentral. Caixeta beschrieb die in Österreich vorherrschende Haltung zu Migrantinnen dahingehend, dass diese schon durch ihre pure Anwesenheit als Bedrohung wahrgenommen werden, wobei diffus bleibt, worin genau diese Bedrohung eigentlich liegen soll. Die Gewerkschaften setzen entsprechend auf eine Vermeidung von Arbeitsmigration, auf restriktive Aufenthaltsregeln und Einschränkung der Mobilität auf einzelne Bundesländer.

MAIZ zeichnet sich dadurch aus, dass es auf all diesen Ebenen versucht, in gesellschaftliche Auseinandersetzungen einzugreifen. So gehören bspw. auch künstlerische Projekte zum Tätigkeitsfeld, in denen sich die Migrantinnen zunächst kollektiv über ihre jeweiligen Lebenssituationen und Beschränkungen ihrer Handlungsfähigkeit austauschen, um dann in einem kollektiven Prozess zu erarbeiten, wie man diese Erfahrungen der österreichischen Mehrheitsbevölkerung präsentieren möchte. Auf diese Weise sollen Migrantinnen die Möglichkeiten erhalten, aus ihrem Status als Objekt, über das politisch verhandelt wird, herauszutreten und eigene Artikulationsformen zu entwickeln, um in die Diskurse über sie einzugreifen und diese zu verschieben. Um sichtbar zu werden will MAIZ auch provozieren, mit den tradierten Repräsentationsstrukturen brechen, eine „Störung der Harmonie“ bewirken, um das Nachdenken anzuregen: „Austria we love you und wir bleiben bestimmt!“ - „Gleiche Privilegien für alle!“

Auf dem Weg zur kollektiven Organisierung zur Verbesserung der wirtschaftlichen

Situation der Migrantinnen gibt es allerdings Widersprüche zwischen Interessen und Haltungen der einzelnen Migrantinnen und der allgemeinen Zielsetzung, bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen: Die Migrantinnen kommen im Regelfall nach Österreich, um möglichst schnell viel Geld zu verdienen, egal mit welcher Form von Tätigkeit. Sie haben zunächst kein Interesse an einer kollektiven Organisation, da sie sich nicht mit ihrer Tätigkeit etwa als Haus- oder als Sexarbeiterin identifizieren, sondern diese als vorübergehenden Zustand betrachten, um dessen Verbesserung im Kollektiv zu streiten sich daher nicht lohnt. Hier gelte es Zusammenhänge zwischen der individuellen Situation, in der die Migrantinnen ihre jeweiligen Träume nicht verwirklichen können, und der Regulierung bestimmter Arbeitsbereiche deutlich zu machen. Zum Alltag von MAIZ gehöre insofern auch viel Auseinandersetzungen mit den Migrantinnen selbst, etwa wenn diejenigen, die bereits in Österreich leben, sich gegen die Einwanderung von Rumäninnen nach Österreich wenden, weil dies verstärkte Konkurrenz nach sich ziehen könnte. Darin unterscheidet sich der Ansatz auch zunächst vom ethnisch/nationalen Herangehen der philippinischen Frauen in Hongkong. MAIZ versucht eine kollektive Organisation von verschiedenen Migrantinnengruppen zu erreichen.

#### *Neue Produktionsweise, neue Widersprüche*

Wir haben gesehen, dass bspw. in der Prekarisierung von Migrantinnen, etwas aufscheint, was oft als ›Autonomie der Migration‹ bezeichnet wird, einer Art Prekarisierung von ›unten‹, in die die Wünsche der Einzelnen nach besseren Lebensperspektiven eingehen; die die Einzelnen neuen Zwangsverhältnissen unterwirft, zugleich aber erweiterte Handlungsspielräume bietet. Schon das Ausbrechen aus elenden ökonomischen Verhältnissen und patriarchalen Strukturen hinaus in die Lohnarbeit im Ausland ist kann bereits eine erste Erfahrung von Selbstermächtigung sein. Auch in den überausbeuterischen Strukturen finden sich diese Momente, die Ausgangspunkt von Widerständigkeit werden können. Wie können wir solche und andere Widersprüchlichkeiten begreifen jenseits eines simplen Verelendungsdiskurses, bei dem immer alles nur schlechter wird und der damit die Subjektivität und Eigenaktivität der Einzelnen in der Prekarisierung unsichtbar werden lässt? Die flexible Gestaltung der alltäglichen Reproduktion etwa betrachten wir nicht nur als eine Folge neuer ökonomischer Zwänge. Die Frage ist, inwiefern das Aufbegehren gegen patriarchal-fordistische Normalität und die (massenhafte) Suche nach alternativen Lebensweisen eine

Bedingung für die Durchsetzung neuer Arbeits- und Produktionsverhältnisse darstellen und wie sie in kollektive Strategien überführt werden können. Aber auch wie neue Formen der Arbeit und der Arbeitsteilung sowohl die Grundlagen für transnationale Organisation als auch neue Spaltungen schaffen?

Ursula Huws erinnerte, dass an die Entwicklung der Produktivkräfte, v.a. Computer und Internet, sich von Seiten liberaler Feministinnen seit den späten 1970er Jahren Befreiungshoffnung knüpften, durch verbesserte Möglichkeiten der flexiblen Verbindung von Erwerbsarbeit und ›Familienleben‹ – z.B. durch Teleheimarbeit. Doch die Anfechtung der herrschenden geschlechtlichen Arbeitsteilung und die tendenzielle Selbstverständlichkeit weiblicher Berufstätigkeit traten zeitgleich mit der Verknappung der Arbeitsplätze aufgrund struktureller Arbeitslosigkeit und damit verschärfter Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten auf. Die neue Produktionsweise bietet einer Gruppe von Arbeitskräften, die sich durch seltene Fähigkeiten auszeichnen, die von Arbeitgebern stark nachgefragt werden und damit eine starke Verhandlungsposition auf dem Arbeitsmarkt einnehmen, Chancen auf interessante Jobs mit guten Arbeitsbedingungen und relativ hohem Einkommen. Grundlage dafür wird eine neue ›innergeschlechtliche‹ Arbeitsteilung zwischen den Frauen selbst: Hochqualifizierte sind auf die Unterstützung von Frauen aus ärmeren Verhältnissen, meist Migrantinnen, für die Kinderbetreuung und den Haushalt angewiesen. Die Reorganisation der Reproduktionsarbeit wird zur Voraussetzung der Einbeziehung hochqualifizierter weiblicher Arbeitskraft in die kapitalistische Produktion.

Mit der neuerlichen Ausbreitung transnationaler Produktionsnetze, die die Vorteile einer konkurrenzialen und zugleich komplementären Differenzierung von Produktions- und Arbeitsformen kombinieren, ist die Auflösung der Fabrik als Ort der Konstitution des Gesamtarbeiters verbunden. Die neuen Unternehmensstrukturen ermöglichen nicht nur den Abbau von Hierarchien und die Bildung von Teams, sondern auch die Zersplitterung der Belegschaften und ihre Prekarisierung in befristeten Arbeitsverhältnissen, Heimarbeiter oder als selbständige Ein-Personen-Unternehmen ohne soziale Sicherung, über große Distanzen, z.T. ganze Kontinente hinweg. Eine permanente Verschiebung von Tätigkeiten, etwa im Bereich der Software-Programmierung von England (25 \$/Stunde), nach Indien (15\$) und von dort nach Rumänien (7\$). Die Dateneingabe bei Lufthansa z.B.

wurde von Deutschland nach Indien und von dort nach Namibia verlagert. Dies führt zu einer deutlich erhöhten Mobilität von Arbeitsplätzen und damit von Menschen und umgekehrt. Jedoch: zwar wird heute eine weitgehende Mobilität des Kapitals gewährleistet, dies gilt jedoch nicht für Arbeitskräfte. Der ständige Umbau der Beschäftigtenstrukturen durch das Wechselspiel von *In/Outsourcing* und transnationaler Restrukturierung gewährleistet verbesserte Kontrolle der Arbeiterschaft und möglicher Gegenbewegungen. Das Ergebnis ist eine komplexe Überlagerung veränderter nationaler Arbeitsteilung infolge von Verwissenschaftlichung und Flexibilisierung der Arbeit mit einer Umwälzung der geschlechtlichen Arbeitsteilung und der Rekombination des globalen gesellschaftlichen Gesamtarbeiters im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung.

Die globale Ausdehnung und Rekombination der veränderten Lohnarbeitsformen schaffen, so Huws, ein globales „Kybertariat“ mit gemeinsamer gesellschaftlicher Lage und damit möglichen Gemeinsamkeiten für grenzüberschreitende Organisationsversuche. Die Prekarisierung insbesondere „von Migranten“ führt zur Prekarisierung von ›einheimischen‹ Arbeitern“, die einem erhöhten Druck ausgesetzt sind. Das Ergebnis ist aber weniger eine Solidarisierung, sondern verstärkte Rassismen. Diese begreift Huws als eines der größten Hindernisse der Solidarisierung. Zwar ist die globale Expansion des Kapitals kein Null-Summen-Spiel was die Zahl der Arbeitsplätze betrifft, quantitativ hält sich die Verlagerung in Grenzen, die qualitativen Folgen führen aber zu Spaltungen des Kybertariats. Es kommt zur Etablierung einer „globalen Reservearmee“ von Arbeitskräften, die auch dazu dient, „Organisierte“ immer wieder durch „Nicht-Organisierte“ zu ersetzen. Es überlagern sich ethnisch/nationale Spaltungen, Geschlechterdifferenzen sowie Spaltungen zwischen Kybertariat, Proletariat und Prekariat.

### *Differenz und Verallgemeinerung*

Prekarisierung wird in den Bereichen des Kybertariats meist in Begriffen der ›Entgrenzung von Arbeit‹ diskutiert. Nicole Mayer-Ahuja erläuterte das mit der Krise der New Economy die ehemals vorhandene Autonomie im Bereich der Computer- und Internet-Industrie zunehmend eingeschränkt werden, sich mit konsequenterer

Arbeitsteilung neue Hierarchien ausbilden. Im Tausch für eine striktere Kontrolle der Arbeitsprozesse werden Freelancer vermehrt durch feste Arbeitsverhältnisse ersetzt. Die die Ausdehnung der Arbeitszeit wird zwar tendenziell eingeschränkt, dafür häufen sich Klagen über eine extreme Verdichtung der Arbeitszeit: Nun ist es möglich „mit der Hälfte der Truppe den gleichen Umsatz zu machen“.

Um die anfallenden Arbeitsaufgaben zu bewältigen und Termine einzuhalten (die weniger vom Chef als von den Kunden gesetzt werden), wird (angesichts verbreiteter Konkurrenz um die weniger gewordenen Arbeitsplätze) weit verbreitet ›freiwillig‹ unbezahlte Mehrarbeit geleistet. Trotzdem kann oft das geforderte Qualitätsniveau nicht gehalten werden, der Zeitdruck produziert Fehler, das Selbstwertgefühl leidet. „Es ist fraglich, ob diese Art, die eigene Arbeit zu regulieren, sinnvoll als ›autonom‹ bezeichnet werden kann.“ Die konkrete Organisation der Projektarbeit bleibt aber weitgehend den Beschäftigten selbst überlassen, was weiterhin gewisse erweiterte Spielräume eröffnet. Selbstmotivierung, Kreativität, Autonomie werden immer noch für hochqualifizierte Arbeit eingefordert, „aber gleichzeitig durch neue Hierarchien, strengere Kontrollen sowie die Unterordnung unter ökonomische Imperative eingedämmt“ – der klassische Widerspruch zwischen Produktivkräften und Produktionsverhältnissen auf Niveau der hochtechnologischen Produktionsweise.

Obwohl Mayer-Ahuja kaum Vergleichbares zwischen Hightech-Industrie und den Verhältnissen im Reinigungsgewerbe sehen konnte, zeigten sich bei aller Differenz implizit durchaus Ähnlichkeiten. Auch in der „doppelte Privatisierung“ vom Putzen im öffentlichen Dienst, über dessen Outsourcing an private Reinigungsunternehmen bis zum Putzen in Privathaushalten, zeigen sich Tendenzen widersprüchlicher Verknüpfung von vertiefter Unterwerfung und erweiterter Autonomie: im Reinigungsgewerbe erhalten die Einzelnen oder die Teams die Säuberung ganzer Objekte überantwortet, die Arbeit wird eigenverantwortlich organisiert, der Chef ist meist nicht vor Ort. Ganz ähnlich in Privathaushalten, die meist (nicht immer) in den Zeiten gereinigt werden, in denen die Auftraggeber nicht zu hause sind. Ständige Arbeitsverdichtung und Erhöhung der Leistungsvorgaben machen jedoch die qualifizierte Erfüllung der Arbeitsaufgaben zur Unmöglichkeit bzw. ist nur durch ›freiwillige‹ Mehrarbeit‹ oder den unentgeltliche Unterstützung von Familienmitgliedern möglich. Ein „ganzes System von

Mehrfachkontrollen“ durch Auftrag- und Arbeitgeber wird nötig, „zumal Betriebsverbundenheit als Grundlage von ›Kontrolle durch Selbstkontrolle‹ in den instabilen Belegschaften“ kaum noch vorhanden ist. Als „effektivstes Kontrollregime“ erweist sich „das System gegenseitiger persönlicher Verpflichtung“ in Privathaushalten (verstärkt durch die vollständige Vereinzelung der Hausangestellten und illegalisierten Status bei Migrant\*innen). Das durch die Produktionsverhältnisse bedingte verminderte Niveau der Arbeitserfüllung begründet zugleich die Niedrigstlöhne.

\*\*\*

In der Diskussion betonte Caixeta die Notwendigkeit unterschiedliche Lagen und Differenzen scharf herausarbeiten, um voreilige Verallgemeinerungen zu vermeiden. Von dort aus ließen sich dann eher gemeinsame Forderungen und Positionen formulieren. Bei aller Unterschiedlichkeit lassen sich mögliche Punkte der Verknüpfung identifizieren und politisieren. Auch Nicht-Prekarierte dürften wenig Interesse daran haben, wenn der pflegebedürftige Opa von dafür nicht qualifizierten und wenig motivierten 1-Euro-Jobbern betreut wird. Ein weiterer Aspekt ist das allgemeine Problem der Vereinbarkeit von Produktion- und Reproduktionsarbeit – gemeint sind nicht ›nur‹ Erziehung oder Haushalt, sondern auch die Reproduktion der eigenen individuellen Arbeitskraft, die angesichts von *burn-out*-Syndromen und psychischen Erkrankungen ein wesentliches Element von Prekarisierung darstellen. Überbeanspruchung der Arbeitskraft und immer drohender Verlust von Arbeit verallgemeinert auch das Problem der Absicherung diskontinuierlicher Lebensläufe. Die Illegalisierung von Migrant\*innen und Prekarisierung von Leiharbeiter\*innen und befristeten zersetzt auch die scheinbar sicheren Bedingungen tarifliches geregelter ›Normalarbeit‹. Diese Form der Thematisierung von Prekarisierung als allgemeiner zielt nicht auf die Restauration des fordistischen Arbeitsverhältnisses auf vielmehr auf die Neuaufgabe einer Debatte über gesellschaftlich notwendige Arbeit.

Das erfordert keine vermeintliche Vereinheitlichung in einer bestimmten Organisation als vielmehr neuartige Vermittlungen zwischen diversifizierten Bewegungen, Organisationen und ihren jeweiligen politischen Formen. Die besonderen Lagen spezifischer Gruppen erfordern besondere Antworten. Um nicht in partikularen Lösungen stecken zu bleiben, durch Zersplitterung sich selbst zu schwächen, bedarf es jedoch ebenso der Entwicklung

übergreifender politisch-ethischer Positionen, um Kämpfe nicht als korporative innerhalb der herrschenden Ordnung, sondern als Hegemonialkonflikte um die gesellschaftliche Anordnung selbst zu führen.

Die schlichte Integration eines noch nicht konstituierten Prekariats in etablierte Institutionen ist dabei wahrscheinlich kein günstiger Weg, auf ihre Unterstützung kann dennoch nicht verzichtet werden. Die Betonung der Differenzen kann so zum Medium der Verallgemeinerung und der Stärkung des Zusammenhalts werden. Doch dieser Prozess ist selbst umkämpft. Anders als in Italien ist im Juli 2005 der amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO auseinander gebrochen. Die durch die Janitors-Kampagne<sup>2</sup> bekannt gewordene Service Employees International Union (SEIU) und andere haben ihren Austritt erklärt, weil im Dachverband noch immer die Interessen der Industrie- und Handwerker-gewerkschaften dominieren, obwohl sie nur noch einen geringen Teil der Beschäftigten vertreten (nur noch ca. 12% sind in der AFL-CIO organisiert). Die Erneuerung der Gewerkschaften war ins Stocken geraten. Die ›Abtrünnigen‹ versuchen, durch diesen Schritt den Differenzen Ausdruck zu verleihen und dadurch eine strategische Neuausrichtung zu erzwingen, die aus der Subalternität durch Vertretung von Sonderinteressen hinausführt. Organisation kann sich dabei nicht länger auf den Arbeitsplatz beschränken, vielmehr wird versucht etwa über *workers centers* neue Orte dafür zu schaffen. Hierin ähneln sie dann doch wieder den philippinischen Hausarbeiterinnen oder den Migrantinnen bei MAIZ. Die Ereignisse in den USA sollten den noch immer vergleichsweise mächtigen Gewerkschaften in Deutschland zu denken geben und den Blick stärker auf die bislang randständigen Projekte und zarten Pflänzchen der Selbstorganisation richten.

Mario Candeias und Iris Nowak

(Selbst-) Organisation der Unorganisierbaren. Prekäre zwischen Gewerkschaft und Bewegung

---

<sup>2</sup> Die Organisation prekärer, migrantischer Beschäftigter in der Reinigungsbranche durch neuartige Methoden des Organizing in Verbindung mit sozialen Bewegungen.

Mit: Emilio Viafora (Italien), Peter Bremme (Hamburg). Moderation: Iris Nowak, Silke Veth. 23.07. 11.30-13.30 Uhr.

InSourcingOut! Innenansichten, Wider-sprüche und Potenziale von Prekarisierung.

Mit Ursula Huws (London), Moira Zoitl (Berlin-Wien), Luzenir Caixeta (Linz), Nicole Mayer-Ahuja (Göttingen). Moderation: Mario Candeias, Iris Nowak, Susanne Spindler, Silke Veth. 14.00-19.00 Uhr.