
Catharina Schmalstieg

Prekäre Beschäftigung und personale Handlungsfähigkeit. Gewerkschaften als Handlungsplattform?

»Ich hab' die Schnauze voll!«, stand ab Frühjahr 2004 massenhaft auf Aufklebern zu lesen, die auf Autos, Briefkästen, Laternenmasten und Wohnungstüren angebracht waren, zumindest im Wohnquartier der Autorin. Laut Statistiken sind hier Arbeitslosigkeit und Jugendkriminalität so hoch wie nirgends sonst in Berlin. Der so augenfällig kund getane Protest war allerdings weder mit der Ankündigung einer Massendemonstration oder gar eines bevorstehenden Aufstands verbunden. Die vielfache Verkündung des Nicht-Einverstanden-Seins hatte die Bild-Zeitung mit der Beilage dieser Aufkleber in ihrer Zeitung ermöglicht. Sie richtete sich jedoch nicht gegen die bereits spür- und sichtbar werdenden verheerenden sozialen Konsequenzen der zu dem Zeitpunkt angelaufenen Maßnahmen der Agenda 2010, sondern brachte den Frust über die Preisverhältnisse an deutschen Tankstellen zum Ausdruck. Die Bild-Zeitung hatte dem Volk aufs Maul geschaut und ihm ein Ventil für seinen Frust geschaffen. Doch wie über bloßes Dampfablassen hinauskommen? An dieser Stelle ist von *Bild* wohl kaum Hilfe zu erwarten.

Prekäre Arbeitsverhältnisse und damit verbundene Einkommensverhältnisse im Niedriglohnbereich, mit denen ein Auskommen kaum mehr möglich ist, nehmen zu. Die fortschreitende Prekarisierung¹ von Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen geht mit der Zersetzung der Planbarkeit der eigenen Zukunft und darüber vermittelt mit der Bedrohung individueller Handlungsfähigkeit einher. Begleitet wird dieser Prozess durch die politisch gesteuerte Verknappung öffentlicher Güter und einer Verdrängung armer Bevölkerungsteile aus zentralen Wohnquartieren, in

1 Ein Prozess, in dem die Ausweitung prekärer Beschäftigung (definiert durch Tätigkeiten, die unter ein »Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das [...] als Standard definiert und anerkannt wird« (Dörre u. a. 2006, 17) auf alle Beschäftigungsverhältnisse und Gesellschaftsbereiche durchschlägt.

denen durch Sanierung und Umstrukturierung die Mieten steigen. Der aktivierende Staat und seine Agenda 2010, *Gameshows* und Beratungssendungen im Fernsehen, kurz: die politischen und kulturellen Anrufungen an die Subjekte, sich selbst aus dem Sumpf der Prekarität herauszuarbeiten und »Verantwortung« für ihr Leben zu übernehmen, sind vielfältig. Das Resultat von Individualisierung und der Ausdifferenzierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen ist zweischneidig: die Gestaltungsmöglichkeiten können als Befreiung aus den Zwängen vorgezeichneter Lebensverläufe erlebt werden, zugleich gehen damit verbundene Sicherheiten und gemeinschaftliche Erfahrungsräume verloren (vgl. Candeias 2007). Die mit anderen geteilte Lebenslage und darin bestehende Interessenskonstellationen sind kaum wahrnehmbar und dadurch werden Veränderungsperspektiven undenkbar – und unfunktional: die Bedingungen der eigenen Lebensweise werden als »schicksalhaft« und notwendig gedeutet (vgl. Holzkamp 1983, 388f). Zu fragen ist, ob in den Möglichkeitsräumen der Einzelnen alternative Bedeutungsverweise vorhanden sind, d.h. Denk- und Handlungsangebote existieren, die über die bestehenden Beschränkungen hinausweisen. Gefragt wären kollektive Strategien der Entprekarisierung, die die bestehenden hegemonialen Denk- und Praxisverhältnisse in Frage stellen und durchbrechen könnten. Doch wie eine kollektive Option schaffen in Zeiten, in denen Utopien der Freiheit abgeurteilt, die Einzelnen immer mehr dem monadischen Subjekt Adornos gleichen und individuelle Freiheit zunehmend auf die freie Entfaltung als Ware reduziert wird? Welche Prozesse und welche Organisationsformen wären nötig, einen kooperativen Zusammenschluss der Individuen zu gestalten?

Diese Problematik soll anhand der Frage diskutiert werden, inwiefern Gewerkschaften als Kollektivorganisationen eine Organisation kollektiver Machtentfaltung im Sinne »kooperativer Integration« (Holzkamp 1983, 331) darstellen (können) und in der Lage sind, Strategien und Handlungsangebote zu entwickeln, mit denen individualisierende Nahelegungen zurückgewiesen werden können, und damit materiell und ideologisch »entprekarisierend« sind. Um diese organisierende »Schnittstelle« der Vermittlung zwischen personaler und kollektiver Handlungsfähigkeit denken zu können, führe ich in diesem Beitrag das Konzept der »Handlungsplattform« ein. Entsprechend wird eine doppelte Perspektive eingenommen: zum einen wird mit der Frage nach personaler Handlungsfähigkeit eine Subjektperspektive eingenommen, zum anderen eine Organisationsperspektive, wenn nach Problemen der Gewerkschaftsarbeit und Wegen der Überwindung gefragt wird. Ausgangspunkt ist die These, dass personale Handlungsfähigkeit im Rahmen gewerkschaftlicher Organisationsprozesse erweitert werden kann, d.h. die Einflussnahme auf die eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse durch die Partizipation an Gewerkschaftsaktivitäten erhöht wird. Und zwar nicht nur vermittelt über eine Verbesserung der

ökonomischen Lage, sondern auch als gesellschaftlich – und politisch – vermittelte Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen (239).

Grundlage der folgenden Argumentationen sind vorläufige Ergebnisse aus Forschungsarbeiten, die ich im Rahmen meiner laufenden Promotionsarbeit zu Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor der USA durchgeführt habe: Selbstauskünfte von aktiven Gewerkschaftsmitgliedern, Gespräche mit hauptamtlichen Gewerkschafter/innen und eigene im Rahmen einer Forschungshospitalation gewonnene Beobachtungen. Im Folgenden werden einerseits Probleme der Beschäftigten und Gründe dargestellt, warum sie sich gewerkschaftlich engagieren (oder auch nicht), andererseits aus Organisationsperspektive Probleme, mit denen Gewerkschaften im Niedriglohnsektor konfrontiert sind. Daran anschließend werden exemplarisch gewerkschaftliche Handlungsansätze anhand der untersuchten Gewerkschaftskampagne im Sicherheitsgewerbe in der San Francisco Bay Area vorgestellt. Die Herausforderung besteht darin, die beiden Forschungsperspektiven zu verbinden. Zum Schluss versuche ich ein erstes Fazit im Hinblick darauf zu ziehen, welche Rolle Gewerkschaften als »organisierte kooperative Integration« in der Praxis zukommen kann.

1. Niedriglohn und Handlungsfähigkeit

Schätzungsweise 30 Millionen Menschen in den USA arbeiten Vollzeit oder länger, gehen mehreren Jobs nach und leben dennoch an oder unterhalb der Armutsgrenze. Seit der Ausweitung des Dienstleistungssektors in den 1970er Jahren und des Abbaus von qualifizierten Jobs im Industriegewerbe haben Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich zugenommen, die die bisher in den USA gängigen Einkommensstandards unterlaufen und weiter heruntersetzt haben. Die Mehrheit der Niedriglohnjobs ist im Dienstleistungsgewerbe und der einfachen Manufaktur angesiedelt, die Beschäftigten putzen Büros, bewachen Gebäude, pflegen Alte und Kranke, erziehen Kinder, verpacken Lebensmittel oder schlachten Hühner. Etwa 90 Prozent der Beschäftigten arbeiten auf der Grundlage von Arbeitsverträgen mit so genannten »at-will-employment«-Regelungen (Lichtenstein 2002). In der unendlichen Gleichheit vor dem Gesetz bedeutet dies, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Vertragsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen aufkündigen können.² Der US-amerikanische Arbeitsmarkt ist durch Rassismus, ungleiche Geschlechterverhältnisse sowie ungleiche Bildungschancen stratifiziert und weist den Akteurinnen

2 So wie andere Gesetze Reichen und Armen gleichermaßen untersagen, unter Brücken oder in Parks zu übernachten.

und Akteuren entlang der Dimensionen Klasse, Hautfarbe und Geschlecht auch 40 Jahre nach der Einführung von Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgesetzen unterschiedliche Erfolgsaussichten für die Verwertung ihrer Ware Arbeitskraft zu (Acker 2005, Wilson 2007). Menschen, die Niedriglohtätigkeiten ohne Aufstiegschancen nachgehen, leben in Gegenden, in denen Armut, Kriminalität, Gefängnisaufenthalt und Perspektivlosigkeit einen Teufelskreis bilden, dem kaum jemand entkommt (vgl. Wacquant 2004). Auf extreme Weise sind hiervon männliche *African Americans* betroffen. »*Don't put my name on it*« heißt der Titel einer Untersuchung von Sandra Susan Smith (2006), die aufdeckt, dass die Mehrheit der in Armutsvierteln lebenden *African Americans* beim Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht mit einem Job rechnet. Mancherorts bewerben sie sich gar nicht erst, setzen ihren Namen nicht auf die Bewerbungslisten, obwohl sie die Kriterien erfüllen und »objektiv« qualifiziert sind. Dieses Phänomen, in den Arbeitswissenschaften als Selbstselektion diskutiert, spiegelt die Konsequenzen wider, die Leute in ausweglosen Situationen ziehen, die ihr Leben lang erfahren »people without consequences«, Menschen ohne Wert und politisches Gewicht, zu sein. In den USA sind auffällig viele Frauen, *African Americans*, Einwanderinnen und Einwanderer aus dem spanischsprachigen Amerika, aus afrikanischen Ländern und dem südostasiatischen Pazifikraum in Niedriglohtätigkeiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt. Die Mehrzahl der niedrig Entlohten sind immer noch weiße Männer, doch sind Angehörige der ersteren Gruppen hier gemessen am Anteil der Gesamtbevölkerung überproportional beschäftigt (Acker 2006, Shulman 2003, Wilson 2007).

Bedeutung prekärer Beschäftigung für Veränderungsbereitschaft – soziologische und kritisch-psychologische Perspektiven

Der Soziologe Pierre Bourdieu schätzt die Fähigkeit Prekarisierter zu kollektiver Handlungsfähigkeit pessimistisch ein. Die prekäre Lage mache »jede rationale Vorwegnahme der Zukunft [unmöglich], was für eine [...] kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist« (1998, 97). Brinkmann u. a. (2006) stimmen mit Bourdieu überein und kommen in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, dass prekär Beschäftigte »im Vergleich zu den Stammbeschäftigten über weitaus geringere Möglichkeiten verfügen, eine längerfristige Lebensplanung zu entwickeln« (58). Allerdings verweisen sie auf die Bedeutung vorhandener Praxen für die Wahrnehmung kollektiver Handlungsoptionen. »Eine politische Kultur der Selbstorganisation vorausgesetzt, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive, z. B. gewerkschaftliche Handlungsstrategien entwickeln.« (89; vgl. Candeias 2007)

Als »allgemeinste Rahmenqualität eines menschlichen und menschenwürdigen Daseins« (Holzkamp 1983, 243) ist Handlungsfähigkeit aus Sicht der Kritischen Psychologie kategorial vorausgesetzt (vgl. Kap. 6.3), wenngleich sie, da gesamtgesellschaftlich vermittelt, von gesellschaftlichen Bedingungen und den darin liegenden personal erfahrbaren Bedeutungen stark eingeschränkt werden kann. Der Gedanke eines blinden »Wirkens« gesellschaftlicher Bedingungen durch die Subjekte hindurch muss zurückgewiesen werden (vgl. Holzkamp 1986). Gleich wie extrem – durch lage- und positionsspezifische Bedingungskonstellationen – subjektive Möglichkeitsräume »objektiv« eingeschränkt sind, stellt Handeln die Realisierung von Handlungsmöglichkeiten³ dar und ist als begründet zu analysieren. Wie diese Begründungszusammenhänge je konkret beschaffen sind, bleibt mithin eine empirisch offene, subjektwissenschaftlich aufklärbare Frage. Soziologische Untersuchungen des Lebens in prekären Lagen sind unter subjektwissenschaftlichen Gesichtspunkten als Bedeutungsanalysen interessant, mit denen die – potenzielle – Funktionalität eines Festhaltens am Status quo analysierbar und die Hindernisse für die Wahrnehmung kollektiver Optionen verdeutlicht werden⁴. Zum anderen sind diese Arbeiten interessant, wenn sie herausarbeiten, unter welchen Bedingungen Veränderungsbereitschaft entstehen kann. Brinkmann u. a. (2006) benennen als Voraussetzung für kollektives Handeln, dass gesellschaftliche Handlungsangebote, politische Alternativen, vorhanden sind. In Begriffen der Kritischen Psychologie bedeutet das, dass im subjektiven Möglichkeitsraum Handlungsalternativen erfahrbar werden, »einschließlich der damit verbundenen Möglichkeiten des Zusammenschlusses in unmittelbarer Kooperation« (Holzkamp 1983, 373; vgl. auch 330ff u. 355f), und eine Verbesserung der »je eigenen« im Zusammenhang mit der kollektiven Veränderung der Situation möglich scheint. Holzkamp fasst dies mit der Kategorie »kooperative Integration.« Den kooperativen Zusammenschluss der Individuen auf interpersonaler Ebene fasst er als Aktualisierung gesellschaftlicher Integration, d. h. des qua Mensch-Sein vorhandenen Gesellschaftsbezugs der Einzelnen. »Der kooperative Zusammenschluss muss [...] allerdings im Interesse der

3 Holzkamp spricht von der »doppelten Möglichkeit«, um zwei Perspektiven subjektiven Handelns zu kennzeichnen: Handeln im Bestehenden vs. Handeln in Überwindung einschränkender Verhältnisse. Hierbei handelt es sich um eine analytische Unterscheidung, die nicht empirisch in »so oder auch anders handeln« aufgelöst werden kann (vgl. Markard 2001, 1177).

4 In den Bedeutungsanalysen können Nahelegungen analysiert und hypothetische Begründungsmuster formuliert werden, für eine subjektwissenschaftliche Begründungsanalyse ist aber die Sicht der Betroffenen und ihre Beteiligung als Mitforscher unabdingbar. Begründungsanalysen können wiederum nicht auf eigenständige Bedingungs-Bedeutungs-Analysen verzichten, um potenzielle Prämissen subjektiv unaufgeklärten Handelns formulieren zu können (vgl. Markard 1988; Holzkamp 1990, 42).

kollektiven Machtentfaltung zur Durchsetzung des Handlungsziels [...] *selbst wieder mehr oder weniger organisierte Form* annehmen und gewinnt u.U. als »Bewegung« o.ä. seine *eigene überindividuelle Geschichte und Kontinuität.*« (340) Die Notwendigkeit des organisierten Zusammenschlusses ist eine – gesellschaftsanalytische – Konsequenz der von Holzkamp als Klassenverhältnisse analysierten bürgerlich-kapitalistischen Machtverhältnisse.

Welcherart diese »organisierte Form« ist, kann kategorial nicht näher bestimmt werden. Festhalten lässt sich zunächst, dass mit einer »organisierten kooperativen Integration« Denk- und Handlungsmöglichkeiten verbunden sind, die ermöglichen können, das in der restriktiven Perspektive verhaftete Unmittelbarkeitsdenken/deutende Denken in Richtung auf Entwicklungsdanken/begreifendes Denken und Angebote »bewussten Machens« zu überschreiten. Ferner ergibt sich aus der sichtbar werdenden kollektiven Handlungsalternative eine Zuspitzung des »Motivationswiderspruchs« (323ff): Die Handlungsziele, die in einem wie auch immer gearteten überindividuellen Zusammenschluss formuliert und verfolgt werden, ermöglichen es, sich von »Denkverboten,« die die Aufrechterhaltung des restriktiven Modus ermöglichen (413), zu entfernen und die formulierten Interessen und Handlungsziele »motiviert« zu übernehmen, d.h. als eigene Interessen zu verfolgen. Das Verharren und Sich-Abfinden mit der aktuellen Situation und damit verbundenen Einschränkungen der »eigenen« Befindlichkeit kann in den Hintergrund treten, weil die aus der Ausgeliefertheit an die gesellschaftlichen Zwänge resultierende Angst verringert und Bedrohtheit im besten Falle kollektiv aufgefangen werden kann (414). Mit Blick auf die These, dass Gewerkschaften Instanzen »organisierter kooperativer Organisation« sein können, ist zu fragen, welche gewerkschaftlichen Strategien und Angebote entwickelt werden und ob diese von den Beschäftigten als Handlungsalternativen wahrgenommen werden.

Probleme der Niedriglohnbeschäftigung und das Beispiel der Security Officers in Kalifornien

Niedriglohtätigkeiten sind nicht allein durch einen Armutslohn gekennzeichnet⁵, zusätzlich sind diese Beschäftigungsverhältnisse ohne Kranken- und Rentenversicherung, in der Mehrheit Teilzeitarbeitsverhältnisse und befristet, oftmals wird im

5 Das U.S. Census Bureau (2007) gibt für das Jahr 2006 für einen Vier-Personen-Haushalt ein Durchschnittseinkommen von 20.614 Dollar im Jahr als Armutsgrenze an. Die Festlegung der Armutsgrenze aufgrund des Haushaltseinkommens ist umstritten, denn lokale ökonomische Besonderheiten sowie weitergehende Armutsindizes wie Zugangsmöglichkeiten zu Jobs oder Ressourcen wie Bildung, Nahrungsmitteln und Infrastruktur spielen hierbei keine Rolle (vgl. Institute for Research on Poverty, o.J.).

Schichtdienst und in Nachtarbeit gearbeitet, was weitere Komplikationen für die Lebensführung mit sich bringt. Diejenigen, die trotz Arbeit arm sind, dürfen nicht krank werden, können die Kosten für Kinderbetreuung nicht aufbringen, wohnen in heruntergekommenen Häusern oder in Motels, können kein Bankkonto einrichten, viele haben kein Telefon, können ihre Strom- und Wasserrechnungen nicht pünktlich bezahlen und sind gezwungen sich zu entscheiden, ob sie benötigte Medikamente oder etwas zu essen kaufen. Der enge Zeitplan zwischen verschiedenen Jobs und Familie lässt kaum Zeit, sich eine bessere Stelle zu suchen (vgl. Shulman 2003; Ehrenreich 2001; Shipler 2006). Dennoch sehen viele ihre Situation als Zwischenlösung, als Übergangsstadium, aus dem sie es schon irgendwie heraus schaffen werden. Es erwächst der Eindruck, dass allein dieser Glaube sie weitermachen lässt, egal ob der ›Übergang‹ acht Monate oder bereits acht Jahre dauert.⁶ Die Fluktuation in diesen Jobs ist hoch und aufgrund fehlender Senioritätsregelungen geht ein Wechsel oft mit Einkommenseinbußen einher.

Diese allgemeinen Ausführungen über die Perspektiven eines Lebens mit Niedriglohneinkommen treffen auch auf die Lebensverhältnisse der Beschäftigten im Sicherheitsgewerbe in Kalifornien zu: deren Durchschnittseinkommen liegt in San Francisco bei 22.000 Dollar, der im Vergleich zum Rest der USA hohe Lohn wird durch die exorbitanten Lebenshaltungskosten der San Francisco Bay Area nivelliert.⁷ Das Economic Policy Institute (EPI) errechnet für San Francisco einen Bedarf von 53.412 Dollar, um für eine vierköpfige Familie den Grundstandard der Lebensführung ohne staatliche Hilfen zu gewährleisten, dazu zählen Miete, Essen, Kosten für Verkehrsmittel, Versicherung und andere lebensnotwendige Anschaffungen (EPI 2007).

Nur Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine Krankenversicherung durch den Arbeitgeber. Die bislang angebotenen Versorgungspläne decken nur wenige Behandlungsarten ab und sind mit Gebühren und horrenden Selbstbehaltssummen für Behandlungen und Medikamente verbunden. Kinder sind nicht mitversichert, sondern über Gesundheitsprogramme des Bundesstaats Kalifornien minimal versorgt. Viele Alleinstehende leben in Motels in SOMA⁸ oder im Tenderloin in San

6 Eine Frau, die seit mehr als vier Jahren bei verschiedenen Sicherheitsdiensten arbeitet, sieht eine Zukunftsperspektive in einem Jobwechsel, allerdings ohne konkrete Vorstellungen darüber zu haben, wie sie das realisieren könnte: »I'm not going to be here for a long time. I will go somewhere else. They [her co-workers] are not going anywhere, they'll get screwed over again. But I already knew that when the contract campaign started, I knew I wasn't going to stay here.« – »What do you have in mind?« – »I'm not sure. I worked with kids before, that's almost as bad, low pay and stressful. I don't know where to go next.«

7 Bereinigt um Lebenshaltungskosten entspricht dies etwa \$15.000.

8 South of Market, ein Bezirk südlich der Marketstreet, der ähnliche Kennzeichen wie der beschrie-

Francisco, einer Gegend zwischen Rathaus und Financial District, die vor allem Drogensüchtige, minderjährige Prostituierte, Kleinkriminelle, psychisch Kranke und Obdachlose beherbergt. Die wenigen in der Stadt verbliebenen Familien wohnen in Sozialwohnungen in Gegenden wie Hunters Point oder Bay View, die ghettoisiert und in denen Drogenhandel und Gangauseinandersetzungen an der Tagesordnung sind. Beschäftigte mit Kindern können sich ein Leben in sichereren Wohngegenden der Stadt, die billigste Miete für eine Ein-Zimmer-Wohnung liegt bei schätzungsweise 950 Dollar, nicht leisten und wohnen in bis zu zwei Stunden Zug- oder Autofahrt entfernten Vorstädten und auch dort in Wohnvierteln, die kaum Infrastruktur aufweisen und durch Kriminalität und Armut gekennzeichnet sind. Die Beschäftigten im Sicherheitsgewerbe, die in der Gewerkschaft SEIU 24/7 organisiert sind, sind hauptsächlich Black Americans⁹, Einwanderer aus afrikanischen Ländern und Lateinamerika. Über 70 Prozent der Objektschützer sind Männer, die Mehrzahl allein lebend. Alkohol- und Drogenkonsum sind verbreitet. Vor allem Frauen haben Kinder oder Verwandte, die sie allein mit ihrem Einkommen versorgen müssen.¹⁰

Selten arbeiten mehrere Sicherheitsleute in derselben Schicht oder gar auf demselben Posten, so dass sie im Arbeitsalltag als Einzelne dem Arbeitgeber bzw. dessen Kunden gegenübergestellt sind. Am Arbeitsplatz sind die Sicherheitsdienstleister dem Wohlwollen der Gebäudeverwalter und Mieter, die die Sicherheitsfirmen beauftragen, ausgeliefert. Ohne Angabe von Gründen können sie auf Wunsch des Kunden von einem Tag auf den anderen von ihrem Posten abgezogen und an einen anderen Einsatzort versetzt werden. Pausenräume sind selten, und wenn es sie gibt, dann oft in entlegenen Kellerräumen oder auf dem Parkdeck. Die Beschäftigten sind angewiesen, mit den Gebäudeverwaltern (den Kunden der Sicherheitsfirmen) nicht über ihre Arbeitssituation zu sprechen. Fehler in der Gehaltsabrechnung sind an der Tagesordnung, als wäre es Teil eines Systems, die Leute beschäftigt zu halten. Geltendes Arbeitsrecht wird so lange unterlaufen, bis sich jemand beschwert und die Gewerkschaft einschaltet. Die wenigsten kennen ihre Rechte, so dass anzunehmen ist, dass die Einsparungen für die Firmen die Strafzahlungen bei den aufge-

bene Tenderloin aufweist, allerdings in jüngerer Zeit im Zuge eines Stadtentwicklungsprojekts umstrukturiert wird.

9 Selbstbezeichnungspraxis der Mitglieder der Tarifverhandlungskommission, einer ihrer Sprecher argumentiert wie folgt: »We are not African Americans, we're Black Americans, our ancestors might be from Africa, but we were born here, we are Black Americans. We shall only be called African American if we all call the white people European Americans. Also, if we refer to Black people as African Americans, we exclude all the other Black Americans, that aren't descendants of African slaves.«

10 Daten aus einer Umfrage der Gewerkschaft SEIU 24/7 im Frühjahr 2007.

deckten Fällen übersteigen. Der tägliche Kontakt mit den Mietern stellt für viele eine soziale Komponente des Jobs dar, und sie übernehmen oft Aufgaben, für die sie nicht bezahlt werden, etwa die Aufbewahrung von Päckchen oder Blumen gießen. Diejenigen, die länger im selben Gebäude arbeiten, berichten von einer Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz und den Menschen, für deren Sicherheit sie täglich da sind. Anders als beispielsweise die Reinigungskräfte in denselben Gebäuden, sind die Sicherheitskräfte auf sich gestellt und stehen in direktem Kontakt mit den Dienstleistungsnehmern. Arbeitsbezogene kooperative Bezüge sind so gut wie nicht vorhanden, so dass es schwierig ist, vorhandene Frustration in kollektives Handeln zu überführen.

2. *Gewerkschaften als Handlungsplattform*

»If there is a genius in organizing, it is the capacity to sense what is possible for people to do under given conditions, and to then help them do it.«

(Piven/Cloward 1977, 22)

Probleme und Perspektiven der Gewerkschaftsarbeit

Auf die Entwicklungen der Abnahme von Arbeitsverhältnissen im industriellen Sektor und der Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten haben die Gewerkschaften in den USA wie andernorts verspätet reagiert und es mit dem Abschmelzen des Organisationsgrads und damit ihres Einflusses und schwindender Organisationsmacht bezahlt. Seit den 1990er Jahren haben Gewerkschaften in den USA damit begonnen, Dienstleistungsbranchen zu organisieren, die relativ sicher vor *Offshoring* sind, also so gut wie nicht verlagert werden können. Dazu gehören sämtliche Gebäudedienstleistungen (Reinigung von Räumen und Fenstern, Gebäudesicherheit und -technik), Hotel- und Gaststättengewerbe sowie pflegerische und erzieherische Tätigkeiten.

Zu den Hauptschwierigkeiten der Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnbereich des Dienstleistungssektors gehören Einschüchterungsversuche und Willkür der Arbeitgeber, fehlendes Vertrauen in die eigene Handlungsmächtigkeit auf Seiten der Beschäftigten, deren Vereinzelung, Mehrfachbeschäftigung und daraus resultierende Erreichbarkeitsprobleme sowie weite An- und Abfahrtswege, um nur die grundlegendsten zu nennen. Darüber hinaus entstehen weitere Schwierigkeiten aus der Zusammensetzung des Beschäftigtensegments: Gruppenbildungsprozesse entlang der unterschiedlichen Sprachen, Nationalität oder Herkunft; aus unterschiedlichen Vorstellungen über angemessene Interaktionsformen resultieren Verständni-

gungsschwierigkeiten. Eine *spontane* Selbstorganisation scheint vor diesem Hintergrund unwahrscheinlich.

Bei den wenigen Gewerkschaften, die im Niedriglohnssektor arbeiten, ist man sich des Problems mangelnder Handlungsbereitschaft und der Angst vieler Beschäftigter bewusst. Die Ausführung einer Gewerkschafterin von UNITE-HERE¹¹ kann hier als exemplarisch gelten: »Bei der Organisierung ist man mit der Schwierigkeit konfrontiert, dass diese Menschen in der Regel keinerlei positive Erfahrung damit haben, eigene Interessen durchzusetzen und selbst oft davon ausgehen, dass sie sowieso nichts ausrichten können oder gar denken, dazu überhaupt kein Recht zu haben.« Als Problem und Aufgabe formuliert sie: »Das ist das Schwierigste, die Leute davon zu überzeugen, dass sie gemeinsam etwas ausrichten können und sie Schritt für Schritt darauf vorzubereiten.«¹²

Gewerkschaften und die Entwicklung kollektiver Handlungsmöglichkeiten

Die eingangs beschriebene Stratifizierung des Niedriglohnssektors entlang von Geschlechterverhältnissen und Rassismus führt dazu, dass die Individuen ihre gesellschaftliche Lage und Position als grundsätzlich verschieden voneinander sehen, obwohl sie »objektiv« in der gleichen ausweglos scheinenden Situation sind. Menschen erleben allerdings nicht diese Struktur, sondern »machen Erfahrungen von Unterdrückung und Unterprivilegierung in konkreten Zusammenhängen, die sie nicht als Resultat eines größeren länger dauernden Prozesses sehen« (Piven/Coward 1977, 20). Ein Problem, das sich vor allem daraus ergibt, dass es anschauliche und nicht anschauliche Aspekte von Erfahrbarem gibt, denn gesellschaftliche Verhältnisse strukturieren, »vermittelt über verschiedene [...] Subsysteme, Lebens-tätigkeiten und Denkweisen der Gesellschaftsmitglieder; diese Strukturiertheit ist selber aber nicht anschaulich, sondern [...] nur ›rekonstruktiv‹ herauszuarbeiten« (Markard 2000, 18; vgl. Holzkamp 1984, 14).

Gewerkschaften sind zugleich Teil der strukturierenden Verhältnisse und können als »Subsysteme«, als zivilgesellschaftliche Akteure (vgl. Behrens u. a. 2003, 17), Denkangebote zur Deutung gesellschaftlicher Verhältnisse und Handlungsangebote zu ihrer Veränderung machen. Aufgrund der Organisierung entlang von ökonomischen Interessen haben Gewerkschaften das Potenzial, als »organisierte Arbeit« Gruppengrenzen und gesellschaftliche Trennungen zu überwinden. Allerdings gelingt dies nur in dem Maße, wie die Unterschiedlichkeit der Menschen einbezogen

11 UNITE-HERE: Union of Needle and Industrial Textile Employees, Hotel Employees, and Restaurant Employees.

12 Die Zitate stammen – wie auch die nachfolgenden – aus eigenen Interviews, Übersetzung CS.

wird und nicht, wie in der Vergangenheit, unter Auslassung von Besonderungen nur ein kleiner Teil der Beschäftigten – der männlichen, weißen, qualifizierten »Normalarbeiter« – organisiert wird. Unter dieser Voraussetzung sind sie für die Entwicklung gruppenübergreifender Strategien der »Entprekarisierung« (Dörre u. a. 2004) besonders geeignet. Allerdings bleibt ihr spezifischer Charakter als Organisationen zur Veränderung und Verbesserung von Arbeitsbedingungen Hauptbezugspunkt der Gewerkschaftsarbeit.

Anders als in Repräsentationsmodellen von Gewerkschaftsarbeit, in denen Funktionäre stellvertretend für die Mitglieder verhandeln und agieren, spielt die Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit und an Arbeitskämpfen für die Entwicklung personaler Handlungsfähigkeit in einem Organisationsmodell der Gewerkschaftsarbeit eine zentrale Rolle (vgl. Schmalstieg i. E.).

If workers fight and settle for less, versus if the union does the fight on its own and wins more, then most of the time union members will feel better about the first equation. Because they were involved, and they got to feel powerful, [...] and that's where social change comes from, it's with our members. Through taking that action they get their lives together, they don't feel that they are victims, they don't feel powerless. So, I think that's the most important thing. [...] And that's what makes a good union. (Hauptamtlicher der Gewerkschaft SEIU)

Entsprechend besteht eine wichtige Aufgabe von Gewerkschaften darin, »lebensweltliche Aspekte und den »subjektiven Faktor« (Negt) einzubeziehen und die Gewerkschaftsarbeit so zu organisieren, dass die Beschäftigten sich darin als handlungsmächtig erfahren« (Schmalstieg 2007). Aufgrund des hier Ausgeführten schlage ich vor, Gewerkschaften als Handlungsplattform i. S. »organisierter kooperativer Integration« zu begreifen.

Gewerkschaftliche Strategien als Handlungsangebote an die Mitglieder

Dass die Betroffenen ihre Situation als kollektive *empfinden*, ist Voraussetzung für kollektive Aktionen. Daraus folgt in der gewerkschaftlichen Praxis als erster Schritt, bei den Beschäftigten die Wahrnehmung der eigenen Situation als »ungerecht« zu befördern, um in einem zweiten Schritt die einzeln erfahrene Ungerechtigkeit in die Wahrnehmung als Problematik Vieler zu überführen. Gewissermaßen geht es hier um eine Bewusstwerdung und Zuspitzung des Motivationswiderspruchs und die Erschütterung der Funktionalität deutenden Denkens. Dies soll im Folgenden anhand von Strategien und Angeboten gezeigt werden, die in der Gewerkschaftsarbeit im Sicherheitsgewerbe in San Francisco entwickelt wurden.¹³

13 Dies bleibt hier aus Platzgründen notwendig exemplarisch und deckt nicht alle Ansätze dieser Kampagne ab.

Handlungsfähigkeit organisieren – Vom Aufkleber zum Streik

Bevor größere Protestaktionen durchgeführt werden können, wurde versucht, Schritt für Schritt Angst zu nehmen und durch kleine gemeinsame Aktionen Vertrauen für weitergehende Schritte aufzubauen. Damit soll der mangelnden Erfahrung der Gewerkschaftsmitglieder mit der Durchsetzung von Rechten und Interessen und der Angst vor den möglichen negativen Konsequenzen des Sich-zur-Wehr-Setzens begegnet werden.

Die von mir untersuchte Tarifikampagne¹⁴ im Jahr 2007 zielte darauf, Verbesserungen eines bestehenden Vertrags durchzusetzen, und in diesem Rahmen vorhandene Gewerkschaftsmitglieder zu organisieren und zu mobilisieren. Anders als bei der Neuwerbung von Mitgliedern zur Erringung gewerkschaftlicher Kollektivvertretungsrechte (*external organizing*) konnten aktive Mitglieder in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen werden, die bei der Mobilisierung (*internal organizing*) von Mitglied zu Mitglied als so genannte *Member Organizer* an die bisher nicht Aktiven herantreten konnten (zum Stellenwert eines Organisierens auf Augenhöhe vgl. unten). Neben Mitgliederversammlungen und -komitees, die als hochschwellige Beteiligungsangebote angesehen werden, weil sie ein Interesse an der Gewerkschaftsarbeit bereits voraussetzen, spielt die direkte Ansprache der Beschäftigten durch die Gewerkschaft eine zentrale Rolle bei der Mobilisierung von Mitgliedern. In Gesprächen mit den Beschäftigten am Arbeitsplatz wurde erfragt, welche Probleme sie haben, was sie denken, was sich ändern soll und was sie selbst dafür tun wollen. Nach und nach wurden Aktionen vorgeschlagen, wie etwa das Tragen von Aufklebern mit dem Gewerkschaftslogo oder einem kurzen Slogan wie »Health Care for Security Officers.« Was aus der Perspektive relativ sicherer deutscher Arbeitsverhältnisse als einfache Aktion erscheinen mag, erfordert in der Praxis Überzeugungskraft, denn die Angst, aufgrund dieser Aktion gefeuert zu werden, ist groß und realistisch. Gegenüber den Arbeitgebern vermitteln diese Aktionen ein Bild der Entschlossenheit und Stärke, die tatsächlich erst in dieser Aktion entstehen, und zwar in dem Maße, wie die Sicherheitsleute einander sehen und sich gegenseitig Mut machen. Ein Wachmann erzählt: »I was scared. I was scared when S. [the organizer] asked me to wear that sticker. But when I saw M. [co-worker] on his post, him wearing that sticker, too, we talked. I felt good then, I felt really good.« Erst nach und nach wurden weitere Aktionsformen eingeführt; Petitionen und gemeinschaftliche Protestzüge zu den Gebäudeverwaltern, zunächst angeleitet von Hauptamtlichen der Gewerkschaft,

14 Die Kampagne war Teil der bundesweiten *Stand-For-Security*-Kampagne der SEIU, in deren Rahmen die größten Sicherheitsfirmen organisiert und Beschäftigungsstandards verbessert und vereinheitlicht werden sollen.

später von Beschäftigten allein organisiert, und kleinere Protestaktionen von Sicherheitsleuten vor Gebäuden sollten den dort Beschäftigten zeigen, dass sie nicht allein sind. In den Gesprächen der Gewerkschafter/innen mit den Beschäftigten dominierte die Botschaft, dass eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse nur erreicht werden kann, wenn alle, auch die angesprochene Person, sich beteiligen. Rhetorische Fragen, wie die nach der Zufriedenheit mit dem Gehalt oder ob sie denken, dass sie es nicht wert seien eine Krankenversicherung zu haben, wurden gezielt eingesetzt, um Ungerechtigkeiten sichtbar zu machen und Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen. Die Risiken von Handlungsmöglichkeiten, die über den nur zugestandenen Rahmen hinausgehen, wurden benannt.

Durch die Benennung der mit einer Veränderungsperspektive verbundenen Risiken und Chancen können diese zum Gegenstand bewusster Entscheidungen werden, statt, zugunsten der Aufrechterhaltung der Funktionalität restriktiver Umgangsformen, verdrängt oder auf andere Weise abgewehrt zu werden. Letztlich sollen innere Widersprüche der Beschäftigten »an die Oberfläche geholt« und in Aufbegehren überführt werden.¹⁵ Das Ineinander von »Erfahrungen in die Krise führen« (Haug 2003), Motivationswidersprüche sichtbar machen, alternative Sichtweisen einbringen und Handlungsangebote machen soll das Mitmachen der Angesprochenen und damit kollektives Handeln zur Veränderung der Ausgangssituation befördern.

Auf Demonstrationen wurden kleinere, meist nur wenige Minuten dauernde Straßenblockaden durchgeführt, deren Ziel es einerseits war, Wirkung nach außen zu erzielen und möglichst viele zu erreichen, andererseits vermittelt es nach innen, dass gemeinsam Dinge getan werden können, von denen die meisten gedacht haben, dass sie unmöglich sind. Ein Wachschilder beschreibt Erfahrungen seiner ersten Teilnahme an einer Demonstration:

I've never done anything like that before. I didn't feel good about that, not at all, I'm not a troublemaker. None of us are, but those companies, they push you around all day, [...] it was time to push back. To block traffic, haha, we got our message across, that's important. I'm proud of what we did.

Als Höhepunkt der gewerkschaftlichen Aktivitäten lassen sich der Streik und die Aktionswochen vom September 2007 hervorheben. Erstmals in der Geschichte

15 Dass dies nicht immer gelingt, bedarf der weiteren Analyse, die an dieser Stelle noch nicht geleistet werden kann. Es ist jedoch davon auszugehen, dass hier eine ähnliche Problematik vorliegt, wie sie von Holzkamp (1993) mit dem Lehr-Lern-Kurzschluss gefasst ist. Fremdgesezte Ziele, egal wie »einleuchtend« und notwendig sie erscheinen mögen, können, hier von den zu »belehrenden« Beschäftigten, als Versuch weiterer Fremdbestimmung gesehen und allein deswegen abgelehnt werden (vgl. Markard 2005, 58).

dieses Gewerbes streikten die Beschäftigten – selbst zur Überraschung der Gewerkschaft gleich drei Tage hintereinander. Eine Wachschützerin reflektiert diese Situation kollektiven Handelns:

I participated in the actions, the rallies leading to the strike, [...] I loved that, I actually loved seeing different people, different co-workers [...] I loved hearing them talk to me about their own personal situations. It came to a level of comradeship between different officers, I met new officers and officers I haven't seen in a while. [...] I'm so glad it was more than just my strength out there because I've met some brave officers out there that would have never even thought about going out on strike, but once they got out, they really enjoyed it. I did too, it was freedom. [...] I basically think it gave people courage to stand up for the change.

Zentral für das gewerkschaftliche Vorgehen ist, dass nach und nach weitergehende Schritte unternommen werden. Die Eskalation läuft im besten Fall immer in einem Rahmen ab, in dem die Mehrheit der Aktiven sich sicher fühlt, die eigenen Ängste überwindet und andere zum Mitmachen bewegen kann. Die Bereitschaft, die Straße zu blockieren, äußerten im Vorfeld der Demonstration nur einige, aber diese Wenigen reichten aus, dass an dem Tag selbst die Skeptischeren mitmachten, sich danach als »stark« erleben konnten und es bei der nächsten Demonstration wiederholen bzw. erneut streiken wollten. Die Erfahrung, dass während der Demonstrationen niemand verhaftet wurde, nach dem Streik niemand gekündigt wurde, obwohl die Arbeitgeber dies im Vorfeld angedroht hatten, und stattdessen wesentliche Verhandlungserfolge erzielt wurden, ermöglichte Vielen die Einsicht in diese gemeinsame Stärke. Die befürchteten negativen Konsequenzen traten nicht ein. Wahrscheinlich wiegt das mehr als die Tatsache, dass Erfolge erzielt werden konnten.

Das nötige Augenmaß, realistisch einschätzen zu können, welche Konsequenzen auf bestimmte Aktionen folgen, ist auf Grundlage vorheriger Erfahrungen und des Wissens darum, wie gesellschaftliche Kräfteverhältnisse und Prozesse funktionieren, möglich und kann nicht umstandslos von einzelnen Beschäftigten erwartet werden, die kaum Einsicht in die größeren Zusammenhänge haben. Gewerkschaften verfügen über die nötigen Ressourcen und Kompetenzen, Strategien zu entwickeln und deren Umsetzung anzuleiten. Gewerkschaften können hier als Handlungsplattform fungieren, indem sie in der Gewerkschaftsarbeit die Einzelnen an kollektive Handlungen heranführen, indem sie Informationen und Kenntnisse vermitteln und individuelle Angst und Frustration aus der Vereinzelung in organisierte Interessenvertretung überführen. Andererseits müssen die gewerkschaftlichen Handlungsangebote von den Einzelnen als plausible und gangbare Handlungsalternative zur Überwindung problematischer Arbeitssituationen wahrgenommen werden.

Als Kollektivorganisationen können Gewerkschaften Hegemonieverhältnisse beeinflussen. In dem Maße, wie sie als Gegenmacht gegenüber der Macht der

Arbeitgeber auftreten können, verändern sie Kräfteverhältnisse und können die Bedrohtheit ihrer Mitglieder minimieren und individuelle Risiken abfedern. Es handelt sich um den Versuch kollektiver Machtentfaltung, also überindividuelle Prozesse, in denen den individuellen Subjekten »die Erweiterung der Verfügung über ihre Lebensbedingungen nur in Überschreitung ihrer Individualität möglich ist« (Holzkamp 1983, 340). Ein Widerspruch der Praxis der Gewerkschaftsarbeit bleibt darin bestehen, wie weit die Einzelnen sich die Strategien zu eigen machen und mitbestimmen können oder von der Gewerkschaftsleitung in »von oben« entschieden Strategien geführt werden. Das Spannungsverhältnis von Mitbestimmung und Führung, das aus potenziell fremdgesetzten Zielen resultiert, und die Frage, welche Konsequenzen dies für personale Handlungsfähigkeit hat, kann an dieser Stelle nur als Gegenstand weiterer Diskussionen markiert werden.

Organisieren auf Augenhöhe – Das »Verstehens-Prinzip« der Gewerkschaftsarbeit

Die Gewerkschaftssekretäre von SEIU Local 24/7, die im Bereich Mitgliederorganisation beschäftigt sind, sind mehrheitlich aus den Reihen der Mitglieder angeworben worden, d. h. sie haben vorher selbst in solchen Jobs gearbeitet wie die Beschäftigten, die sie jetzt organisieren und mobilisieren wollen. Vor allem Fragen der Repräsentation der Belegschaft nach Geschlecht, Hautfarbe und Herkunft spielen eine große Rolle für die Mitglieder.

If you go to the union and you see people who don't really represent you, people get discouraged. Like, »where do all these people come from, why do they have union jobs?« [...] We are mostly African American, and you want people that you feel can relate to who you are. (Gewerkschaftsmitglied)

Die Redeweise ist den Denkformen von Identität und Interesse entlang von Sprache, Herkunft und Aussehen verhaftet. Gleichzeitig bringt sie die Notwendigkeit zum Ausdruck, den Zugang zu Entscheidungspositionen der Gewerkschaft demokratisch zu gestalten und darüber gesellschaftliche Machtverhältnisse zu verändern, anstatt sie blind auf die »eigene« Organisation und ihre Funktionsträger durchschlagen zu lassen. Doch nicht nur Fragen der Repräsentation sprechen für die Beschäftigung von Mitgliedern als Gewerkschafts-Organizier.

In many ways it's good for the union organizers to look and be like the members that they are organizing, so that's based on race, based on gender, based on background. With [...] that dynamic, there can be a better chemistry and relating to each other, not avoiding the outsider. (Gewerkschafter aus dem Leitungsteam der Gewerkschaft SEIU Local 24/7)

Der zitierte Gewerkschafter sieht den Vorteil der Beschäftigung ehemaliger Sicherheitsleute auch darin begründet, dass sie die Branche und ihre Probleme, die Arbeitsabläufe und Schikanen am Arbeitsplatz kennen und dies eine Arbeitsbeziehung mit den Gewerkschaftsmitgliedern erleichtert. Dieser Ansatz der Personalpolitik ermöglicht Gewerkschaftsarbeit »auf Augenhöhe« und erhöht die Glaubwürdigkeit der Gewerkschafter aus Sicht der Mitglieder. Die *Organizer* kennen die Situation im Wachschtutgewerbe und auch die Angst, sich zur Wehr zu setzen und gewerkschaftlich zu engagieren, aus ihrer eigenen Geschichte. Doch sie selbst haben diese Ängste überwunden und können darauf in ihrer heutigen Arbeit Bezug nehmen. Die »Ehemaligen« können Bedenken, Einwände und Widerstände seitens der Mitglieder gegenüber vorgeschlagenen Aktionen eher überwinden helfen als diejenigen, die bisher nichts anderes gemacht haben als einen College-Abschluss, eine weithin anzutreffende Gruppe von Gewerkschaftsorganizern.

Nun soll hier keinem mystifizierten Gleichheitsverständnis im »Betroffenheitsansatz« das Wort geredet werden. Vielmehr scheint mit dieser Einstellungspraxis aus Gewerkschaftsperspektive ein Verstehensprinzip verfolgt zu werden, wie es von Pierre Bourdieu (1997) in *Das Elend der Welt* formuliert wurde. Bourdieu führt den Gedanken des »Verstehens« als Grundlage für die Ermöglichung »gewaltfreier Kommunikation« in der Interviewsituation ein. Er fasst diese als Gesprächs- und Interaktionssituation und zielt darauf, »die symbolische Gewalt [...] so weit wie möglich zu reduzieren« (782), d. h. Hierarchisierungen verschiedener sozialer Kapitale abzubauen.

Dem Interviewer als Gesprächspartner soll es möglich sein,

sich gedanklich an den Ort zu versetzen, den der Befragte im Sozialraum einnimmt [...] und ein generelles und genetisches Verständnis der Existenz des anderen anzustreben, das auf der praktischen und theoretischen Einsicht in die sozialen Bedingungen basiert, deren Produkt er ist: Eine Einsicht in die Existenzbedingungen und gesellschaftlichen Mechanismen, [...] eine Einsicht, in die untrennbar verwobenen psychischen und sozialen Prägungen, die mit der Position und dem biografischen Werdegang dieser Person im Sozialraum einhergehen (786).

Das Konzept basiert letztlich auf der Annahme, dass typische Begründungsmuster dem Interviewer aus eigener Erfahrung bekannt sind.¹⁶ Auf die Gewerkschaftsarbeit übertragen bedeutet dies, eine Antizipation der Prämissenkonstellation der Mitglieder und damit verbundener »typischer« Begründungsmuster mit dem Ziel mitzu-

16 Die Vorstellung von »psychischen und sozialen Prägungen« ist zu reinterpretieren als Erfahrungs- und Bewältigungsweisen, wie sie in der Biografie des Individuums entstanden sind und heute als Selbstbezug des Individuums vorliegen. Diese Erfahrungs- und Bewältigungsweisen können Teil aktueller Handlungsproblematiken sein, zu denen sich die Individuen allerdings bewusst verhalten können (Holzkamp 1983, 489f).

denken, im Prozess der Organisierung durch alternative Deutungs- und Handlungsangebote eine Prämissenumakzentuierung herbeizuführen. Darüber *kann* eine Erweiterung personaler Handlungsfähigkeit subjektiv funktional werden. Für Gewerkschaften bedeutet dies, in der Personalpolitik die Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur zu berücksichtigen, bei Stellenbesetzungen auf Sprachkompetenzen und biografische Hintergründe oder bei Wahlen zu Gewerkschaftsgremien die Beteiligung von Frauen, Einwanderinnen oder *People of Color* zu befördern.

Allerdings sind die *Organizer* keine Sicherheitsdienstler mehr, sondern handeln im Auftrag der Gewerkschaft und mit deren Macht im Rücken. Das »Verstehen« ist trotz aller Bemühungen eben keineswegs eine Verständigung unter Gleichen, sondern birgt auch die Gefahr, als Technik der Fremdbestimmung Nähe vorzutäuschen und reiner Interessensmanipulation im Sinne vorentschiedener Strategien zu dienen.¹⁷

Die »Einsicht in die Existenzbedingungen und gesellschaftlichen Mechanismen«, aufgefasst als Verständnis und Einsicht in Bedingungs-Bedeutungs-Konstellationen, ist nicht zwingend daran geknüpft, dass die Gewerkschafter/innen vorher selbst in der Branche beschäftigt waren – sie müssen, wie Markard – frei nach Gorki – gegen die Privilegierung unmittelbarer Erfahrung gegenüber theoretischen Erkenntnissen einwendet, keineswegs »selber in der Pfanne gelegen haben, um über Schnitzel diskutieren zu können« (2005, 61). Gesellschaftliche Prozesse, Besonderheiten der Beschäftigungsbranche sowie »typische« Prämissenkonstellationen der Mitglieder sind theoretisch zugänglich und somit auch für »Nicht-Betroffene« nachvollziehbar. »Soziologische Phantasie« (Mills 1963) – die Fähigkeit (der Gewerkschafter/innen), Zusammenhänge zwischen unmittelbaren Erfahrungen am Arbeitsplatz und den gesellschaftlichen Prozessen herzustellen, um gemeinsame Interessenlagen der Arbeiter/innen aufzuzeigen – kann gewerkschaftliche Arbeit jenseits von Repräsentationslogiken ermöglichen. Oder, wie der oben zitierte Gewerkschafter aus dem Leitungsteam knapp resümiert: »A good organizer cuts through all of that.«

17 Dies gilt für die Situation zwischen *Organizern* und Gewerkschaftsmitgliedern wie für die zwischen Forschern und »Beforschten«. Das kritische-psychologische Konzept der Betroffenen als »Mitforscher«, anstatt Forschungsobjekte, versucht diesem Problem zu begegnen. Das Problem unterschiedlicher Kenntnisstände, sprachlicher Gewandtheit etc. bleibt aber auch auf der »metasubjektiven Verständigungsebene« immer bestehen (vgl. Holzkamp 1983, Kap.9).

3. Fazit – Gewerkschaft als Handlungsplattform

Anders als im eingangs zitierten Aufkleber-Beispiel der Bild-Zeitung wurde in der Gewerkschaftsarbeit das Tragen von Aufklebern mit tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten und Veränderungsperspektiven verbunden. Während im ersten Fall die Leute zwar sehen können, dass andere genau so denken wie sie, hält die Aktionsform sie in der Subalternität fest. Es ergeben sich keine Verweise auf Handlungsmöglichkeiten oder Gemeinsamkeiten im Sinne von kooperativen Perspektiven. Die Stimmungsmache gegen »die da oben« verstärkt lediglich das Gefühl von Machtlosigkeit. Dagegen sind die Aufkleber der Gewerkschaft als »niedrigschwelliger« Einstieg in gemeinsame Handlungsoptionen mit einer Klärung eigener Interessen und erweiterter Perspektiven verbunden.

Die bisherige Analyse lässt den Schluss zu, dass Gewerkschaften als Handlungsplattform fungieren und eine »kooperative Integration« ermöglichen können, indem sie prekär Beschäftigten 1. Denk- und Handlungsalternativen bieten, die Aussicht auf eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse ermöglichen, und 2. über damit verbundene kollektive Prozesse individuelle Bedrohtheit minimieren. Wenn es gelingt, eine »verstehende Herangehensweise« in der gewerkschaftlichen Arbeit zu verfolgen und typische Begründungsmuster zu kennen, können daran anschließend Denk- und Handlungsalternativen eingeführt werden, die die Funktionalitäten restriktiver Umgangsweisen in Frage stellen können. Dazu müssen gesellschaftliche Prozesse und deren Auswirkungen analysiert und den Beschäftigten vermittelt werden. Für den Aufbau von Vertrauen und Glaubwürdigkeit kann Nähe in sozialer Herkunft von Mitgliedern und Gewerkschafter/innen eine wesentliche Rolle spielen. Der Motivationswiderspruch auf Seiten Einzelner kann sich so weit zuspitzen, dass die Funktionalität deutenden Denkens für sie zurücktritt und sie eine Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten durch eine Beteiligung an den Arbeitskämpfen und kollektiven Aktionen der Gewerkschaft antizipieren können. Dies schließt ein, dass sie ihre Interessen in den Zielen der Gewerkschaftsarbeit realisiert sehen, um sich auf das immer präsente Risiko des Jobverlusts und damit Verlusts des vorhandenen Niveaus von Handlungsfähigkeit einzulassen.

Viele Fragen bleiben offen: In welchem Spannungsverhältnis stehen Strategieentwicklung und Führung durch die Gewerkschaft und die Beteiligung von Mitgliedern? Welche Widersprüche tun sich in diesem Rahmen für die Entwicklung kollektiver wie personaler Handlungsfähigkeit auf? Unter welchen Bedingungen geraten *Organizing* und »verstehende Gewerkschaftsarbeit« zu Werkzeugen der Interessensmanipulation? Das hier vorgeschlagene Konzept von Gewerkschaft als Handlungsplattform ist bislang ein auf Grundlage theoretischer Annahmen und empirischer Forschung entwickeltes Modell. Es soll helfen, die unterschiedlichen

Perspektiven von Mitgliedern/Betroffenen, die nach subjektiv lebbar und funktionalen Formen der Absicherung ihrer Lebensinteressen und Handlungsfähigkeit streben, und der Gewerkschaft als zivilgesellschaftlichem/politischem Akteur und potenzieller Organisationsform von Gegenmacht zusammen zu denken. Ob es für gewerkschaftliche Arbeit bzw. deren Analyse taugt, bleibt Gegenstand der weiteren Arbeit.

Literatur

- Acker, Joan, 2005: *Class Questions. Feminist Answers*. AltaMira Press Lanham
- Behrens, Martin, und Kerstin Hamann, 2003: Gewerkschaftskrise ohne Ende?, in: *WSI Mitteilungen* 9/2003, 518–521
- Bourdieu, Pierre, 1997: *Das Elend der Welt*, Univ.-Verlag Konstanz
- Ders., 1998: *Gegen-Feuer*, Univ.-Verlag Konstanz
- Brinkmann, Uli, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer und Frederic Speidel, 2006: *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, herausgegeben von der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert Stiftung Bonn
- Brinkmann, Uli, Hae-Lin Choi, Richard Detje, Klaus Dörre, Hajo Holst, Serhat Karakayali und Catharina Schmalstieg, 2008: *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung?* VS-Verlag Wiesbaden
- Candeias, Mario, 2007: Das »unmögliche« Prekariat. Antwort auf Wacquant, in: *Das Argument* 271, H. 3, 49. Jg., 410–423
- Dörre, Klaus, Klaus Kraemer und Frederic Speidel, 2004: Prekäre Arbeit, in: *Das Argument* 256, H. 3/4, 46. Jg., 378–397
- Ehrenreich, Barbara, 2001: *Nickel and Dimed. On (Not) Getting By in America*, Metropolitan Books New York
- Economic Policy Institute (EPI), 2006: *Basic Family Budget*, <http://www.epi.org> [27.5.2007]
- Frege, Carola, und John Kelly, (Hg.), 2004: *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press Oxford
- Holzkamp, Klaus, 1983: *Grundlegung der Psychologie*, Campus Frankfurt/M-New York
- Ders., 1986: »Wirkung« oder Erfahrung der Arbeitslosigkeit – Widersprüche und Perspektiven psychologischer Arbeitslosenforschung, in: *Forum Kritische Psychologie* 18, 9–37

- Ders., 1990: Worauf bezieht sich das Begriffspaar »restriktive/verallgemeinerte Handlungsfähigkeit?« Zu Maretzkys vorstehenden »Anmerkungen«, in: *Forum Kritische Psychologie* 26, 35–45
- Ders., 1993: *Lernen*, Campus Frankfurt/M-New York
- Institute for Research on Poverty, ohne Jahresangabe: *Poverty Threshold in the U.S.*, <http://www.irp.wisc.edu> [30.3.2008]
- Lichtenstein, Nelson, 2002: *State of the Union. A Century of American Labor*, University Press Princeton und Oxford
- Markard, Morus, 1988: Kategorien, Theorien und Empirie in subjektwissenschaftlicher Forschung. In: J. Dehler u. K. Wetzel (Hg.), *Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie. Bericht von der 4. Internationalen Ferienuniversität Kritische Psychologie*, VAG Marburg, 49–80
- Ders., 2000: Einleitung: Praxisausbildung im Studium oder die Frage nach den Umständen, unter denen man aus Erfahrung klug werden kann. In: ders. u. ASB, *Kritische Psychologie und studentische Praxisforschung*, Argument Hamburg, 9–27
- Ders., 2001: Handlungsfähigkeit. In: *Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus*, Bd. 5, Argument Hamburg, 1174–1181
- Ders., 2005: Lernen im Kapitalismus – oder: Erfahrung macht (auch) blöd, in: *Forum Kritische Psychologie* 48, 53–66
- Mills, Charles Wright, 1959: *The Sociological Imagination*, Oxford University Press New York; dt. 1963: *Kritik der soziologischen Denkweise*, Luchterhand Neuwied
- Mishel, Lawrence, Jared Berstein, und H. Boushey, 2003: *The State of Working America*, University Press Ithaca
- Piven, Frances F., und Richard A. Cloward, 1977: *Poor People's Movements. Why they succeed, how they fail*, Random House New York
- Schmalstieg, Catharina, 2007: *Gewerkschaftliche Handlungsstrategien im Niedriglohntsektor der USA – Grenzen und Möglichkeiten der Übertragbarkeit*, Vortragsmanuskript, http://www.uni-jena.de/data/unijena/_faculties/fsv/institut_soiz/C.Schmalstieg_USA-G.pdf [1.2.2007]
- Dies., i. E.: Krise und Erneuerung – Neue Wege der Gewerkschaften in den USA. in: Chr. Kaindl (Hg.), *Ungleichheit als Projekt*, BdWi-Verlag Marburg
- SEIU Local 24/7 – Worker Census Spring 2007 [unveröffentlicht]
- SEIU Local 24/7 – Bargaining Survey 2007 [unveröffentlicht]
- Shipler, David, 2004: *The Working Poor*, Random House New York.
- Shulman, B., 2005: *The Betrayal of Work*, New York-London

-
- Smith, Sandra-Susan, 2005: »Don't Put My Name On It«: Social Capital Activation and Job-Finding Assistance Among the Black Urban Poor, in: *American Journal of Sociology*, Vol. 111, Nr. 1 (July 2005), 1–57
- U.S. Census Bureau, 2001: *Income, Poverty, and Health Insurance: 1998 and 1999*, Daten-DVD
- U.S. Census Bureau, 2007: *Census of Population and Housing. United States Census 2000*, Daten-DVD
- Wacquant, Loic, 2004: Roter Gürtel, Schwarzer Gürtel: Rassentrennung, Klassenungleichheit und der Staat in der französischen städtischen Peripherie und im amerikanischen Ghetto. In: Häußermann, *An den Rändern der Städte*, Suhrkamp Frankfurt/M, 148–200
- Wilson, George, 2007: Racialized Life-Chance Opportunities across the Class Structure: The Case of African Americans, in: *The Annals* (American Academy of Political and Social Science), 609, January 2007, 215–232