AK OBERÖSTERREICH

WISO

Nr. 3/23
Dezember 2023
46. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Schwerpunkt:
Streikerfahrungen

Susanne Pernicka: Proteste und Streiks in der Care-Arbeit – Zur Bedeutung von emotionalen Machtressourcen für kollektives Handeln • ***Rudolf Mosler:*** Das Streikrecht in Österreich • ***Wolfgang Däubler:*** Sind politische Streiks möglich? • ***Karin Fischer:*** Grenzüberschreitende Produktion, begrenzte Rechte: Organisation von Arbeit und Arbeitskämpfen in globalen Warenketten

WISO Praxisforum

Selma Schacht: Wir – sind – streikbereit! • ***Martin Windtner:*** Gemeinsam mächtig • ***Christoph Leitner-Kastenhuber:*** Bericht über den Warnstreik in den Privatkrankenanstalten

AK
Oberösterreich

Proteste und Streiks in der Care-Arbeit Zur Bedeutung von emotionalen Machtressourcen für kollektives Handeln

1. Einleitung 16

2. Proteste und Streiks in der Care-Arbeit 17

3. Erweiterter Machtressourcenansatz: zur Bedeutung kollektiver Emotionen 18

4. Machtressourcen und Transformationspotenziale in der Care-Arbeit 23

5. Fazit 24

Susanne Pernicka

Susanne Pernicka ist Universitätsprofessorin für Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz (JKU). Ihre aktuellen Forschungsschwerpunkte umfassen Arbeitsbeziehungen in international vergleichender Perspektive sowie feldtheoretische Analysen kollektiver Arbeitskonflikte.

1. Einleitung

Frage nach den Ursachen für die gestiegene Bereitschaft von Menschen in Care-Arbeit, sich kollektiv zu organisieren

Die wachsende Bedeutung von Care-Arbeit[1] und ihre Krise haben eine Welle von weltweit beobachtbaren Protesten und Streiks nach sich gezogen. Diese können als Antwort auf eine Reihe weithin bekannter Herausforderungen für „gute Care-Arbeit" interpretiert werden, die die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) in ihrem Bericht „Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work" ausführlich beschreibt (ILO 2018). Die wichtigsten Herausforderungen umfassen demografische Entwicklungen, pandemische und gesundheitliche Risiken der industriell-westlichen Lebensweise, staatliche Austeritätspolitik, veränderte Familienstrukturen und eine weltweit zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die den überwiegenden Anteil an bezahlter und unbezahlter Care-Arbeit leisten. In diesem Aufsatz frage ich nach den Ursachen für eine – offensichtlich – gestiegene Bereitschaft von Menschen, die in bezahlter Care-Arbeit tätig sind, sich kollektiv zu organisieren, öffentlich für bessere Entlohnung und Arbeitsbedingungen einzutreten und einen umfassenden Systemwechsel zu fordern, in dessen Folge Care-Arbeit materiell und symbolisch als berufliche Tätigkeit mit fachspezifischen Fähigkeiten und Wissensbeständen sowie als grundlegend für den gesellschaftlichen Zusammenhalt („care work as social glue") anerkannt wird. Ich beziehe mich in meiner Analyse der zunehmenden Protestaktivitäten auf einen scheinbar widersprüchlichen Zusammenhang, der einem in der Literatur und in der Beobachtung von Protesten im Care-Sektor (z. B. in Krankenhäusern, Pflegediensten oder Bildungseinrichtungen) immer wieder begegnet und der in einem Zitat einer britischen Gewerkschaftsaktivistin gut zum Ausdruck kommt: „The thing for care workers is that it is almost ingrained into our psyches that we cannot strike" (Bradley 2023). Der überwiegend von Frauen getragene Care-Sektor gilt als ein Bereich, in dem – verglichen mit männlich dominierter Industriearbeit – entweder notorisch wenig (Baines 2011; Artus 2015, 2017; Becker et al. 2018) oder mit besonders militanten Mitteln (Briskin 2012; vgl. auch Pernicka et al. 2016: 74ff.) gestreikt wird. Wie lässt sich die Zunahme der Protest- und Streikaktivitäten im Care-Sektor vor dem Hintergrund dieser Befunde erklären? Und welche Bedeutung könnte dabei der emotionalen Dimension kollektiven Handelns zukommen?

Bedeutung der emotionalen Dimension für kollektives Handeln

Der Aufsatz ist in vier weitere Abschnitte gegliedert. Im ersten Abschnitt wird die internationale Datenlage zu Protesten und Streiks in der Care-Arbeit präsentiert. Im zweiten Abschnitt wird der Versuch der theoretischen Erklärung von Streikaktivitäten und -hemmungen

in der Care-Arbeit unternommen, wobei etablierte Machtressourcenansätze um eine bislang fehlende Dimension erweitert werden: kollektiv-emotionale Machtressourcen. Im dritten Abschnitt wird die Bedeutung einer verschränkten Perspektive auf ökonomische, assoziative, institutionelle und emotionale Machtressourcen in der Care-Arbeit herausgearbeitet, um kollektives Handeln im Care-Sektor besser zu verstehen. In einem abschließenden Fazit werden die Potenziale der um eine emotionale Dimension erweiterten Perspektive auf Proteste und Streiks im Care-Sektor und darüber hinaus diskutiert.

2. Proteste und Streiks in der Care-Arbeit

Die offizielle Datenlage zur globalen und europäischen Entwicklung von Streiks und arbeitsbezogenen Protesten ist lückenhaft (Dribbusch & Vandaele 2016; ETUI 2023) und im Bereich erwerbsorientierter Care-Arbeit sind kaum international vergleichbare Daten im historischen Verlauf verfügbar (ILOSTAT 2023). Die in der Literatur konstatierte Streikzurückhaltung in der Care-Arbeit ist daher zum Teil auch ein statistisches Artefakt: Viele der öffentlichen Proteste und Arbeitsniederlegungen finden informell und jenseits etablierter gewerkschaftlicher Strukturen und offizieller Statistiken statt (Trapman et al. 2022; Briskin 2012: 285). Befunde aus einzelnen Ländern weisen darauf hin, dass Beschäftigte in Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsorganisationen allerdings nicht nur zunehmend bereit und fähig zu kollektivem Handeln sind (zum Beispiel Kaminska & Kahancová 2011 zu Krankenpflegepersonal in Polen, Ungarn und der Slowakei; Artus et al. 2017 zu sozialen Dienstleistungen und Becker et al. 2018 zur elementaren Bildung in Deutschland, Adam 2022 zu sozialen Diensten in Österreich; Trapman et al. 2022 zu Streiks im Krankenhaussektor in 90 Ländern während der Corona-Pandemie), sondern damit auch großes mediales Echo finden. Ein Beispiel ist der jüngste bundesweite Streik im US-amerikanischen Gesundheitssektor, zu dem der Fernsehsender CNN auf seiner Homepage Folgendes titelte: „The largest health care strike in history is over – for now" (CNN 2023). In den USA, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr gering ist und gewerkschaftlich organisierte Streikaktivitäten selten sind, hat von den insgesamt 23 großen Streiks (> als 1.000 Beschäftigte) im Jahr 2022 jeweils mehr als ein Drittel im Bildungssektor (9) und im Bereich Gesundheit und soziale Dienste (8) stattgefunden (American Bureau of Labor Statistics 2023). Auch wenn diese Entwicklungen je nach nationalem Kontext variieren, folgt der Bereich erwerbsbezogener Care-Arbeit einem allgemeinen Trend, wonach Streiks und Protestbewegungen nach

Bereitschaft und Fähigkeit der Beschäftigten in Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsorganisationen zu kollektivem Handeln wächst

ihrem starken Rückgang im Gefolge von Marktöffnung und -liberalisierung sowie Privatisierung vormals staatlicher Sektoren seit den 1980er Jahren bereits in den 2010er Jahren wieder stark angestiegen sind. Neben klassischen, von Gewerkschaften organisierten Streiks erleben vor allem alternative Formen der Selbstorganisation von unselbstständigen und selbstständigen Erwerbstätigen weltweit einen kräftigen Aufschwung (Silver 2021). Darüber hinaus haben sich Streiks in den entwickelten Demokratien des globalen Nordens von der Industrie zunehmend auf den Dienstleistungssektor verschoben. Für Deutschland konstatieren Artus und Pflüger (2015), dass seit Mitte der 2000er Jahre die öffentlich wahrgenommenen Bilder von Streiks immer stärker von Frauen geprägt sind, weil die Bereiche, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, zu großen Teilen zum Bereich der öffentlichen Daseinsversorge (vor allem zum Care-Sektor) zählen (Dribbusch et al. 2023). So fand etwa der erste bundesweite Streik in deutschen Kitas (Kindergärten) im Jahr 2009 statt. Auch für Österreich kann in den vergangenen Jahren eine verstärkte Mobilisierung der Beschäftigten im Care-Sektor, insbesondere im Bereich der Pflege und der elementaren Bildung, durch die Gewerkschaften beobachtet werden (Adam 2022).

Öffentlich wahrgenommene Bilder von Streiks immer stärker von Frauen geprägt

3. Erweiterter Machtressourcenansatz: zur Bedeutung kollektiver Emotionen

Dass sich frauendominierte Care-Arbeit von der Beschäftigung in anderen Sektoren der Wirtschaft in Bezug auf die Voraussetzungen und Folgen kollektiven Handelns unterscheidet, ist in der Literatur weitgehend unbestritten. Die ILO betrachtet etwa „gender stereotypes" als wesentlichen Grund dafür, dass weltweit 66 Prozent aller Care-Arbeiter:innen weiblich sind und 19,3 Prozent der beschäftigten Frauen im Care-Sektor (Gesundheits-, Sozial- und Bildungsberufe) arbeiten (ILO 2018: 8). Care-Arbeit wird oft als Erweiterung von Tätigkeiten gesehen, die Frauen „natürlicherweise" erbringen. Die verschwimmenden Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit unterminieren legitime Forderungen und Machtressourcen, die in anderen Sektoren selbstverständlich sind (Baines 2011: 145f.). Ihr besonderes Arbeitsethos trage darüber hinaus dazu bei, dass Care-Arbeiter:innen das Wohlergehen ihrer Patient:innen und Klient:innen über ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen stellen würden (ibid.). Diese tief verinnerlichten Dispositionen können mitunter strategisch gegen die Streikenden instrumentalisiert werden, wie etwa Darcy und Lauzon (1983: 175, zit. nach Briskin 2012: 290) treffend

Verständnis von Care-Arbeit als Erweiterung von Tätigkeiten, die Frauen „natürlicherweise" erbringen, unterminiert legitime Forderungen und Machtressourcen

beschreiben: „Women are trained to feel responsible for the people they care for, whether at home or on the job. Consequently, they can easily be made to feel guilty if they refuse to take care. […] And when they do strike, the media may depict them as 'heartless and unfeeling'." Die besondere Kombination aus patriarchaler Abwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten, eine Proletarisierung der Care-Arbeit durch Restrukturierungen sowie hohe emotionale Einsatzbereitschaft und Hingabe der Care-Arbeiter:innen einerseits und eine zunehmende Professionalisierung der Care-Tätigkeiten andererseits haben laut Briskin (2012) ein besonderes Muster überlappender Solidaritäten hervorgebracht. Diese Solidaritäten umfassen beispielsweise berufliche Solidaritäten, Geschlechterbündnisse, gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Initiativen sowie betriebliche Koalitionen gegen sparpolitische Maßnahmen und haben in ihrer Kombination auch militante, hoch politisierte Formen des kollektiven Handelns jenseits statistisch erfasster Streiks hervorgebracht, wie etwa kollektive Krankenstände oder Massenkündigungen. Professioneller Stolz und Vertrauen in die eigenen beruflichen Fähigkeiten und Wissensbestände, argumentieren auch Becker et al. (2018: 361) in ihrer Studie zu deutschen Care-Arbeiter:innen in der Sozialarbeit und Kinderbetreuung, würden mit markt- und wettbewerbsgetriebener Abwertung von Care-Arbeit kollidieren und könnten daher in subjektive Machtressourcen transformiert werden, die auch durch die Gewerkschaften mobilisierbar seien.

Militante, hoch politisierte Formen des kollektiven Handelns jenseits statistisch erfasster Streiks

Auffallend ist, dass in der Literatur zu Streiks und Protesten in der Care-Arbeit vor allem die Bedeutung affektiv-normativer Elemente herausgestellt wird (vgl. auch Hochschild 1979: „feeling rules"). Baines (2011) geht in ihrem empirischen Vergleich von australischen und kanadischen sozialen Diensten im Non-Profit-Bereich sogar so weit, Widerstand als Emotionsarbeit („emotional work") zu bezeichnen. Care-Arbeiter:innen würden vor allem durch soziale und emotionale Mikrostrategien die Erosion des „sozialen Kitts" („social glue") in der Care-Arbeit und in der Gesellschaft insgesamt aufhalten, bis eine größere soziale Transformation möglich sei (Baines et al. 2020; vgl. auch Fraser 2016).

Gewerkschaftsliteratur: Verinnerlichten psychischen Machtressourcen wurde bislang wenig Aufmerksamkeit geschenkt

Während in der arbeitssoziologischen und feministischen Literatur (exemplarisch vgl. Hochschild 1979, 2012; Fraser 2016) sowie in der Literatur zu sozialen Bewegungen (Jasper 2011, 2020; Emirbayer & Goldberg 2005) Emotionen als wichtige Ressource im Arbeitsprozess und in der Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse anerkannt

werden, haben verinnerlichte, psychische Machtressourcen in der Gewerkschaftsliteratur und dabei insbesondere in den verschiedenen Varianten des Machtressourcenansatzes (Wright 2000; Silver 2003; Lévesque & Murray 2010; Dörre & Schmalz 2014) bisher keine systematische Aufmerksamkeit erlangt. In meinen eigenen Arbeiten verweise ich gemeinsam mit Vera Glassner, Nele Dittmar und Klaus Neundlinger und mit Anleihe an Bourdieus Habitus-Feldkonzept auf verinnerlichte Klassen- und Machtrelationen als Teil des symbolischen Kapitals von Beschäftigten und Gewerkschaften (Pernicka et al. 2020, 2021). Emotionen bilden auch eine vernachlässigte Kategorie in der einschlägigen internationalen Literatur zu Arbeitsbeziehungen („industrial relations", „employment relations"). Die Suche nach „emotions" und „industrial relations" bzw. „emotions" und „employment relations" im Titel oder Abstract von Aufsätzen in der wissenschaftlichen Datenbank internationaler Fachzeitschriften „Web of Sciences" (von 1900 bis heute) bringt gerade einmal 18 bzw. sechs Treffer (Stand 02.11.2023) hervor.

Machtrelationen schreiben sich in Psyche von Beschäftigten ein – kollektive Emotionen können eigenständige Machtressource sein

Etablierte Machtressourcenansätze (z. B. der Jenaer Ansatz, Brinkmann et al. 2007) unterscheiden zwischen ökonomisch-strukturellen Machtrelationen von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen (z. B. ein Arbeitskräftemangel an Care-Beschäftigten erhöht die Arbeitnehmer:innen-Macht), assoziativer Macht, die innerhalb und zwischen Gruppen von Arbeitnehmer:innen und weiteren Akteur:innen entsteht (z. B. gewerkschaftliche Organisationsmacht oder die Solidarisierung mit feministischen Gruppen), und institutionalisierter Macht, die häufig in gesellschaftliche Institutionen eingeschrieben ist (z. B. Care-Arbeit als Profession mit anerkannter Berufsausbildung oder die kollektivvertragliche Verankerung der Care-Arbeit). Die in patriarchalen Gesellschaftsstrukturen eingeschriebene Abwertung weiblich konnotierter Care-Arbeit könnte als negative institutionelle Macht von Care-Arbeiter:innen bezeichnet werden. Die Frage, wie sich diese Machtrelationen in der Psyche von Beschäftigten und weiteren Akteur:innen kollektiv einschreiben und welchen Stellenwert kollektive Emotionen als eigenständige Machtressource in Arbeitskonflikten einnehmen können, wurde im Machtressourcenansatz und in der Forschung zu industriellen Beziehungen bislang aber kaum thematisiert. Ich

argumentiere, dass mit dieser Vernachlässigung der kollektiv-emotionalen Machtdimension eine zentrale Erklärung für arbeitsbezogene Streiks und Proteste – nicht nur im Care-Sektor – systematisch ausgeblendet wird.

Mit Emirbayer und Goldberg (2005) stütze ich mich auf die Grundannahme, dass Emotionen ebenso wie sozioökonomische und kulturelle Einflussfaktoren auf kollektives Handeln als relationale Kategorie aufgefasst werden müssen. Nicht wütende Proteste (Emotion als Attribut) oder Angst als hemmende Emotion kollektiven Handelns (Emotion als Substantiv), sondern emotionale Konfigurationen, d. h. emotionale Relationen zwischen Individuen und Gruppen, haben einen dauerhaften Einfluss als ermächtigende oder hemmende Bedingungen kollektiven Handelns. Im Feld der erwerbsorientierten Care-Arbeit sind es beispielsweise die in patriarchalen gesellschaftlichen Strukturen eingewobenen Herrschaftsverhältnisse, die einen spezifischen Habitus, d. h. durch allgemeine und berufliche Sozialisation erworbene Dispositionen und damit, neben klassenspezifischen, auch berufliche und vergeschlechtlichte emotionale Strukturen hervorbringen. Die eingangs zitierte Aussage einer britischen Gewerkschafterin „The thing for care workers is that it is almost ingrained into our psyches that we cannot strike" deutet auf diese emotionalen, in diesem Fall hemmenden Strukturen für kollektives Handeln hin, die nur als kollektives und relationales Phänomen verstanden werden können. Weibliche Care-Arbeiter:innen nehmen im Feld der Care-Arbeit und in der Gesellschaft insgesamt gegenüber Arbeitgeber:innen und staatlichen Akteur:innen, die den überwiegenden Anteil der erwerbsorientierten Arbeit finanzieren, daher nicht nur in ökonomischer, sozialer und kultureller, sondern auch in emotionaler Hinsicht eine spezifische (Ohn-)Machtposition ein. Um kollektives Handeln zu verstehen, ist es daher (nicht nur im Care-Sektor) erforderlich, die jeweiligen Machtrelationen (ökonomisch-strukturell, sozial, kulturell und emotional) und ihre empirisch variierenden Verschränkungen zu berücksichtigen. In kapitalistischen Gesellschaften ist zwar von einem grundsätzlich asymmetrischen Machtverhältnis zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen auszugehen, in dem Machtressourcen daher vor allem als Gegenmacht der Arbeitnehmer:innen verstanden werden. Dennoch legt ein relationaler Ansatz nahe, dass diese Machtpositionen keinen statischen und substanziellen Charakter haben, sondern je nach Feldstruktur und -dynamik variieren (vgl. Tabelle 1).

Emotionale Konfigurationen haben einen dauerhaften, hemmenden oder ermächtigenden Einfluss auf kollektives Handeln

Tabelle 1: Relationaler Machtressourcenansatz

	Ökonomische Macht (~strukturell-ökonomische Macht-relationen)	Assoziative Macht (~soziale Macht-relationen)	Institutionelle Macht (~Regeln, Normen u. kulturell-kognitive Macht-relationen[2])	Emotionale Macht (~kollektiv-emotionale Macht-relationen)
	Knappheits-relationen und Positionsmacht am Arbeits-markt oder im Betrieb	Kollektive Organisations-macht, Solida-risierung und Kooperation	Gesetzliche, normative und kulturell-kogni-tive Macht	Kollektive Emotionen als inkorporierter Habitus (emotionale Dispositionen)
Beispiel 1	Arbeitskräfte-mangel in einzelnen Bereichen des Care-Sektors (~Marktmacht)	Solidarität und gemeinsame Proteste gewerk-schaftlicher, beruflicher und feministischer Gruppen	Erfolgreiches Re-Framing des Care-Ethos: „Take care of the caregiver“ legitimiert arbeits-politische Forderungen	Überwindung von kollektiven Schuldgefühlen durch emotio-nale Solidarität in der eigenen Gruppe und darüber hinaus
Beispiel 2	Position an neuralgischen Punkten der Industrie-produktion (~Produktions-macht)	Mobilisierbare Gewerkschafts-mitglieder in Arbeitskämpfen der Industrie	Ein hoher kollektivver-traglicher Deckungsgrad erhöht gewerk-schaftliche Verhandlungs-macht	Arbeiter- und Berufsstolz in der Fach-arbeit erhöht emotionale Bindungsmacht

*Der Jenaer Ansatz differenziert zwischen Organisationsmacht und gesellschaftlicher Macht (vgl. Jenaer Ansatz: Brinkmann et al. 2007; Schmalz & Dörre 2014), wobei sich Erstere auf die Gewerkschaften und Letztere auf Interaktionen mit weiteren gesellschaftlichen Akteur:innen bezieht. In meinem Ansatz wird assoziative Macht auf soziale Machtrelationen aller in einem Feld relevanter Akteur:innen bezogen. Diskursmacht wird in Schmalz und Dörre (2014) als Teil der gesellschaftlichen Macht verstanden. Der Jenaer Ansatz (ibid.) verwendet den Begriff der institutionellen Macht vor allem für regulative und gesetzlich verbriefte Machtressourcen, hier wird der Begriff um normative und kulturell-kognitive Machtrelationen erweitert und schließt hier – aus pragmatischen Gründen – Diskurse als Teil der kulturell-kognitiven und symbolischen Ordnung mit ein (vgl. Pernicka & Glassner 2014).

4. Machtressourcen und Transformationspotenziale in der Care-Arbeit

Steigende Macht der Care-Beschäftigten aufgrund der Verschmelzung unterschiedlicher Machtressourcen

Die Integration emotionaler Machtressourcen in die Diskussion über förderliche oder hemmende Bedingungen kollektiven Handelns geht über eine bloße Addition einer weiteren Machtressource hinaus. Emirbayer und Goldberg (2005) argumentieren vielmehr, dass die Verschränkung und Wechselwirkung der Machtrelationen als prozessuale Dynamik verstanden werden muss. In den Feldern der Pflegearbeit beispielsweise verbindet sich – vor allem seit der Corona-Pandemie – eine vergleichsweise hohe ökonomisch-strukturelle Macht (Pflegekräftemangel) mit einer in den letzten Jahren zunehmenden Organisationsmacht der Care-Arbeiter:innen (gewerkschaftliche Mobilisierung und Solidarisierung), einem kulturellen Re-Coding der Care-Arbeit (Applaus ist nicht genug), einer variierenden institutionellen Macht (von sehr niedrig etwa in Ländern des globalen Südens bis sehr hoch in entwickelten Wohlfahrtsstaaten des europäischen Nordens) sowie kollektiv-emotionaler Macht in der Form von professionellem Stolz und Selbstbewusstsein der Care-Arbeiter:innen.

In der besonderen Kombination von kollektiv-emotionalen und weiteren Machtressourcen in der Care-Arbeit sehen manche Autor:innen darüber hinaus ein Potenzial für umfassende gesellschaftliche Transformationsprozesse, die darauf abzielen, (1) Care-Arbeit als soziale und emotionale Bindungs- und Reproduktionsarbeit zu positionieren, ohne die Wirtschaft, Politik und Kultur gar nicht möglich wären (z. B. Aulenbacher et al. 2014; Fraser 2016), und (2) die während der Corona-Pandemie vor allem an den Care-Sektor delegierte Anerkennung intersubjektiver Abhängigkeit der Menschen und der daraus folgenden Verantwortung füreinander zu verallgemeinern (im Gegensatz zu einer rational-technischen Kontrolle von Objekten) (Benjamin 1988: 203).[3] Mit diesen beiden Transformationspotenzialen sind sowohl die materiellen als auch die symbolischen Strukturen der Care-Arbeit und der Gesellschaft angesprochen. Denn ohne einen „mentalen Umbruch", das heißt eine Transformation der Kategorien der Wahrnehmung, die uns dazu bringen, die bestehende Gesellschaftsordnung fortzuschreiben, lassen sich die materiellen Strukturen nicht dauerhaft verändern und vice versa (vgl. Bourdieu 1997: 98).[4]

Streikbewegungen in der Care-Arbeit haben Potenzial, „symbolische Gewalt" aufzubrechen und mentale Herrschaftsrelationen zu verändern

Die seit einigen Jahren intensivierten Proteste und Streikbewegungen in der Care-Arbeit sind daher nicht nur Ausdruck der dynamischen Verschränkung von ökonomischen, sozialen, institutionellen und emotionalen Machtressourcen von Arbeitnehmer:innen. Sie eröffnen auch Potenzial, die in der Care-Arbeit und der Gesellschaft insgesamt manifestierten Herrschaftsrelationen und damit die äußeren und inneren Hemmungen kollektiven Handelns (… it is almost ingrained into our psyches that we cannot strike …) aufzubrechen. Diese Hemmungen können mit Bourdieu auch als Ausdruck der symbolischen Gewalt gesehen werden, die sowohl in die Institutionen der Care-Arbeit als auch in die Körper der Care-Arbeiter:innen eingeschrieben ist (Habitus). Herrschaftsunterworfene werden damit zu „Kompliz:innen" ihrer Unterwerfung, solange neben den materiellen nicht auch die mentalen Herrschaftsrelationen verändert werden, schreibt Bourdieu (1997) in seinem Rekurs auf die männliche Herrschaft. Allerdings, so müsste man hinzufügen, bedeutet die Beendigung der psychischen Unterwerfung im Kontext der Care-Arbeit noch lange nicht deren materielle Transformation, weil dafür gesellschaftliche Anerkennung und höhere Budgetierungen des Care-Sektors erforderlich wären.

5. Fazit

Zu Beginn dieses Aufsatzes habe ich das Paradox skizziert, dass im Bereich der Care-Arbeit – im Unterschied etwa zur industriellen Produktion – bislang entweder mit militanten Mitteln oder kaum gestreikt wurde. Vor dem Hintergrund einer weltweit beobachtbaren Zunahme von Streik- und Protestaktivitäten habe ich die folgenden beiden Fragen aufgeworfen: Wie lässt sich die Zunahme der Protest- und Streikaktivitäten im Care-Sektor erklären? Und welche Bedeutung kommt dabei der emotionalen Dimension kollektiven Handelns zu?

Überwindung der doppelten Streikhemmung …

Mit der Erweiterung des Machtressourcenansatzes um kollektiv-emotionale Machtrelationen habe ich zu zeigen versucht, dass Care-Arbeiter:innen im Gegensatz zu Beschäftigten in anderen Sektoren mit „Selbstverständlichkeiten" doppelt brechen müssen. Die gesellschaftlichen Erwartungen an Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen verrichtet werden, und die beruflichen Dispositionen der Care-Arbeit unterminieren nicht nur die – in anderen Bereichen – legitimen Machtressourcen und Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen

und höheren Gehältern. Die zum Teil tief verinnerlichten Dispositionen erzeugen auch Schuldgefühle, die mitunter gegen die Streikenden selbst instrumentalisiert werden (die Sorge-Arbeit für andere zugunsten eigener Anliegen und Bedürfnisse niederzulegen sei „herz- und gefühllos"). Die Überwindung dieser doppelten Streikhemmung erfordert den Einsatz unkonventioneller, mitunter militanter Mittel und Solidaritäten, die über die Berufsfelder der Care-Arbeit hinausgehen. Offenbar haben die multiplen Herausforderungen im Care-Sektor (notorischer Personal- und Ressourcenmangel, emotionale und körperliche Erschöpfung, geringe Entlohnung bei steigenden Lebenshaltungskosten usw.), die unermüdliche Organisationsarbeit gewerkschaftlicher und zivilgesellschaftlicher Akteur:innen und ein gewachsenes professionspolitisches Selbstbewusstsein dazu beigetragen, die emotionalen Dispositionen der Care-Arbeiter:innen zu transformieren und ein weltweit beobachtbares erhöhtes Streikpotenzial hervorzubringen.

... und erfolgreiche Transformation der emotionalen Dispositionen der Care-Arbeiter:innen

Die Bedeutung emotionaler Machtressourcen zeigt sich aber vor allem in jenen Bereichen, in denen sie vordergründig gar nicht am Werk sind, dort, wo sie sich scheinbar nahtlos mit den ökonomischen, sozialen und institutionellen Machtressourcen verbinden und eine dominante Position unterstützen. Während einer (fiktiven) wirtschaftlichen Prosperitätsphase mit Arbeitskräftemangel (ökonomische Macht) in einem europäischen Wohlfahrtstaat demonstriert der gewerkschaftlich organisierte Industriearbeiter durch Streiks (soziale Macht) seinem arbeitspolitischen Gegenüber in Tarifverhandlungen (institutionelle Macht), dass er seine Solidaritätsgefühle mit einem tiefen Arbeiter- und Berufsstolz verbindet (emotionale Macht); eine Kombination, die scheinbar fraglos und selbstverständlich zu höheren Gehältern und besseren Arbeitsbedingungen führt.

Bedeutung emotionaler Machtressourcen zeigt sich vor allem dort, wo sie vordergründig gar nicht am Werk sind

Anmerkungen:

1 *Care-Arbeit wird als Pflege- und Sorgearbeit verstanden. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert Care Work „as consisting of activities and relations involved in meeting the physical, psychological and emotional needs of adults and children, old and young, frail and able-bodied" (ILO 2018: 6).*

2 *In Bezug auf die kulturellen Machtressourcen möchte ich auf eine wichtige kultursoziologische Debatte in Richtung eines „cognitive turn" während der 1990er Jahre verweisen, der sich auch in der Literatur zu sozialen Bewegungen abbildet. Ann Swidler (1995) schreibt dazu sinngemäß, dass Kultur nicht als verinnerlichte Werte und Beliefs, sondern vor allem als gesellschaftliche Codes und Symbole verstanden werden solle, deren Rekodierung durch die Erfindung neuer Narrative und Deutungsmuster spezifische Machtressourcen hervorbringen könne. Interessanterweise empfiehlt sie damit auch explizit, die emotionale Dimension von Kultur zu vernachlässigen.*

3 *Jessica Benjamin (1988), eine US-amerikanische feministische Psychoanalytikerin, argumentiert, dass Abhängigkeit (dependency) in der psychoanalytischen Tradition Freuds als Regression oder Pathologie verstanden wurde, weil Abhängigkeit den (bereits frühkindlichen) Omnipotenzwünschen und Kontrollbedürfnissen entgegenstehen würde. Und auch Hegel setze, so Benjamin, Abhängigkeit mit existenzieller Kapitulation (surrender) gleich. Benjamin entwickelt hingegen die Perspektive der Intersubjektivität, in der Abhängigkeit kein individuelles, sondern ein relationales Phänomen und Ergebnis von Interaktionen und Machtdynamiken innerhalb sozialer Beziehungen sei. Sie hebt die mögliche Gleichzeitigkeit von Selbstbehauptung und wechselseitiger Anerkennung hervor, eine Weiterentwicklung der hegelianischen Position, die später, angeregt durch Benjamin, auch Axel Honneth (1992) in seinem Werk „Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte" aufnimmt.*

4 *Pierre Bourdieu diskutiert in seinem – insbesondere von feministischer Seite viel diskutierten (vgl. beispielsweise Krais 1999) – Aufsatz „Männliche Herrschaft revisited" die symbolische Gewalt, die scheinbar „natürliche" Übereinstimmung von mentalen und materiellen Strukturen der Geschlechterungleichheit, die auch Ergebnis einer geschlechtlichen Sozialisation und Somatisierung von Herrschaft sind (Bourdieu 1997: 92f.).*

Literaturverzeichnis:

» *Adam, Georg (2022) Zur Dynamik der Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaften und ihrem einflusspolitischen Gegenüber (Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Politik) – das Beispiel der österreichischen Sozialwirtschaft. In: Pernicka, Susanne (Hrsg.), Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde. Wiesbaden: Springer, 45–57.*

» *American Bureau of Labor Statistics (2023) Major work stoppages 2022. https://www.bls.gov/wsp (aufgerufen am 04.11.2023).*

» *Artus, Ingrid, Peter Birke, Stefan Kerber-Clasen und Wolfgang Menz (2017) Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA Verlag.*

» *Artus, Ingrid und Jessica Pflüger (2015) Feminisierung von Arbeitskonflikten: Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. AIS-Studien 8(2), 92–108.*

» *Aulenbacher, Brigitte, Birgit Riegraf und Hildegart Theobald (2014) Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime: Care: Work, Relations, Regimes. Baden Baden: Nomos Verlag.*

» *Baines, Donna (2011) Resistance as emotional work: the Australian and Canadian non-profit social services. Industrial Relations Journal 42(2), 139–156.*

» *Becker, Karina, Klaus Dörre und Yalcin Kutlu (2018) Counter-Landnahme? Labour disputes in the care-work field. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 37(4), 361–375.*

» *Benjamin, Jessica (1988) The bonds of love. Psychoanalysis, feminism, and the problem of domination. New York: Pantheon Books.*

» *Bourdieu, Pierre (1997) Männliche Herrschaft revisited. Feministische Studien 15(2), 88–99.*

» *Bradley, Kate (2023) Care workers clap back: strikes, unions and the exodus from care. Rs 21, revolutionary socialism in the 21st century. https://www.rs21.org.uk/2023/02/19/care-workers-clap-back-strikes-unions-and-the-exodus-from-care (aufgerufen am 04.11.2023).*

» *Brinkmann, Stefan, Hae-Lin Choi, Richard Detje, Klaus Dörre, Hajo Holst, Serhat Karakayali und Catharina Schmalstieg (2007) Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. Institut für Soziologie der Friedrich Schiller Universität Jena.*

» *Briskin, Linda (2012) Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike. Nursing Inquiry 19(4), 285–296.*

» *CNN (2023) The largest health care strike is over – for now. https://edition.cnn.com/2023/10/07/business/strike-over-kaiser-permanente-workers/index.html (aufgerufen am 04.11.2023).*

» *Dribbusch, Heiner, Marlena Sophie Luth und Thorsten Schulten (2023) WSI Arbeitskampfbilanz 2022. Streiks als normales Instrument der Konfliktregulierung bei Tarifauseinandersetzungen. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.*

- *Dribbusch, Heiner und Kurt Vandeale (2016) Comparing official strike data in Europe – dealing with varieties of strike recording. Transfer: European Review of Labour and Research 22(3), 413–418.*
- *Emirbayer, Mustafa und Goldberg, Chad Alan (2005) Pragmatism, Bourdieu, and Collective Emotions in Contentious Politics. Theory and Society 34(5/6), 469–518.*
- *ETUI (2023) Strike map of Europe. https://www.etui.org/strikes-map (aufgerufen am 04.11.2023).*
- *Fraser, Nancy (2016) Capitalism's crisis of care. Dissent. https://www.dissentmagazine.org/article/nancy-fraser-interview-capitalism-crisis-of-care (aufgerufen am 04.11.2023).*
- *ILO (2018) Care work and care jobs for the future of decent work. Geneva: International Labour Office.*
- *ILOSTAT (2023) International labour organization statistics. https://ilostat.ilo.org/data/ (aufgerufen am 04.11.2023)*
- *Hochschild, Arlie Russell (2012, 1983) The managed heart. Commercialization of human feeling updated with a new preface. Berkeley: University of California Press.*
- *Hochschild, Arlie Russell (1979) Emotion work, feeling rules, and social structure. American Journal of Sociology 85(3), 551–575.*
- *Honneth, Axel (1992) Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.*
- *Jasper, James M. (2020) Social movements. In Janoski, Thomas, Cedric de Leon, Joya Misra, und Isaac William Martin, The new handbook of political sociology. Cambridge: Cambridge University Press, 627–649.*
- *Jasper, James M. (2011) Emotions and social movements: twenty years of theory and research. Annual Review of Sociology 37(1), 285–303.*
- *Kaminska, Monika und Marta Kahancová (2011) Emigration and labour shortages: An opportunity for trade unions in the New Member States? European Journal of Industrial Relations 17(2), 189–203.*
- *Krais, Beate (1999) On Pierre Bourdieu's masculine domination. Travail, genre et sociétés 1(1), 214–221.*
- *Lévesque und Murray (2010) Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. Transfer: European Review of Labour and Research 16(3), 333–350.*
- *Pernicka, Susanne, Vera Glassner, Nele Dittmar und Klaus Neundlinger (2021) Forces of reproduction and change in collective bargaining: A social field perspective. European Journal of Industrial Relations 27(3), 345–366.*
- *Pernicka, Susanne, Vera Glassner, Nele Dittmar und Klaus Neundlinger (2020) Interessen und Anerkennung in der Lohnpolitik aus feldtheoretischer Perspektive. Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 27(4), 461–480.*
- *Pernicka, Susanne, Vera Glassner und Nele Dittmar (2016) Varieties of trade union membership policies from a multi-scalar perspective. Evidence from the German and British hospital sectors. Comparative Labor Law and Policy Journal 38(1), 101-128.*

- *Pernicka, Susanne und Vera Glassner (2014) Transnational strategies of trade unions towards European wage policy. A neoinstitutional framework. European Journal of Industrial Relations 20(4), 317–334.*
- *Schmalz, Stefan und Klaus Dörre (2014) Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 21(3), 217–237.*
- *Silver, Beverly (2021) Online Seminar: The new rising tide of global social protest? The early 21st century in world-historical-perspective. https://www.youtube.com/watch?v=8srlvrrL5fg (aufgerufen am 04.11.2023).*
- *Silver, Beverly (2003) Forces of labor. Workers' movements and globalization since 1870. Cambridge: Cambridge University Press.*
- *Swidler, Ann (1995) Cultural power and social movements. In Johnston, Hank und Bert Klandermans (Hrsg.), Social movements and culture. Series: Social Movements, Protest, and Contention. Volume 4. Minneapolis: University of Minnesota Press, 25–40.*
- *Trapmann, Vera, Charles Umney, Denis Neumann, Mark Stuart, Simon Joyce und Ioulia Bessa (2022) Labour protests during the pandemic. The case of hospital and retail workers in 90 countries. ILO Working Paper 83. Geneva: International Labour Organization.*
- *Wright, Erik Olin (2000) Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise, American Journal of Sociology 105(4), 957–1002.*