

Prekäre Perspektiven?

Überlegungen zu Prekarisierungsprozessen und (Selbst-)Organisierungspraxen, zu den Entstehungsbedingungen und Arbeitsweisen der Workers Centers in den USA sowie zur Workers Center-Initiative Rhein-Main. Von Kirsten Huckenbeck (Redaktion „express. Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit“; „Workers Center-Initiative Rhein-Main“)

Einleitend ein paar Bemerkungen zur Vorstellung und zu meiner Tätigkeit bei der Zeitschrift „express“, die sich im Untertitel „Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit“ nennt und nun schon mehr als 40 Jahre zwar nicht mit gleichem Untertitel, aber ähnlichem Programm erscheint: Der express befasst sich, anders, als es der institutionelle Bezug des Untertitels nahe legen mag, mit dem Thema Organisation und Selbstorganisation von und in prekären Beschäftigungsverhältnissen seit vielen Jahren, weil wir denken (und unsere Vorgänger in der Redaktion dachten), dass hier nicht nur noch viele „weiße Flecken“ auf der vermeintlich vermessenen und kartierten Landkarte der Lohnarbeit bestehen, sondern dass diese „weißen Flecken“ sich ausbreiten und eine solche Entwicklung Folgen hat für alle diejenigen, die in irgendeiner Weise von Lohnarbeit abhängig sind: Allgemeine (und das heißt immer: mühsam im Laufe der Geschichte verallgemeinerte) Standards des Arbeitens und seiner Absicherung kommen ins Rutschen – und die klassischen Interessenvertretungsformen haben es, vielleicht gerade wegen der Organisationsformen, die in jener kurzen historischen Entwicklungsphase entwickelt wurden, die den Gewerkschaften in der Rede vom „Zeitalter des Fordismus“ oder des „Rheinischen Kapitalismus“ als „Erfolg“ angerechnet wird, immer schwerer, mit dieser Entwicklung mitzukommen – wie gesagt: sofern solche Interessenvertretungsstrukturen überhaupt existiert haben innerhalb prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Die Zeitungsbildungsarbeit ist dabei allerdings nur ein Teil unserer Tätigkeit. Ein wesentlicher Teil unserer Aktivitäten besteht darin, gemeinsam mit dem tie-Bildungswerk e.V. (*transnationals information exchange*), einem „internationalen Netzwerk von gewerkschaftlich organisierten und unorganisierten Lohnabhängigen“ nach Ansatzpunkten, Strategien und Formen der selbstbestimmten Organisation in und gegen die vielfältigen Zumutungen der Lohnarbeit zu suchen. Und insofern nehmen wir auch an dem sozialen Experiment der Entwicklung eines „Workers Center Rhein-Main“ teil.

Bevor ich auf das Phänomen der Workers Center (WC) eingehe, ein paar Bemerkungen zu den Hintergründen. Denn auch wenn es so scheint, als ob es sich hier um ein gänzlich neues „organizing model“ handelt – ähnlich wie das Campaigning oder Organizing, das im Gefolge von Ken Loachs Film *Bread and Roses* hierzulande adaptiert wurde –, ist dieses auch in den USA, wo diese Ansätze in ihrer modernen Form seit rund 30 Jahren eine gewisse Verbreitung haben, nicht vom Himmel gefallen. Workers Center sind vielmehr Resultat und Reaktion der Auseinandersetzung mit Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen und einer spezifischen Praxis der Gewerkschaften.

Insofern zunächst ein paar Überlegungen zum Begriff der Prekarisierung, der für die Gründungsvoraussetzungen unseres Workers Center-Grüppchens hier vor Ort eine zentrale Bedeutung hat, vorweg. Im Anschluss daran werde ich auf den spezifischen Kontext der Entstehung von WC in den USA eingehen und schließlich über unsere bisherigen Aktivitäten im Rhein Main Workers Center berichten.

Die seit den 90er Jahren gebräuchliche Rede von der Prekarisierung meint wörtlich zunächst nur Unsicherheit, meist in Abgrenzung zum Begriff des Normalarbeitsverhältnisses verwendet, womit eine neue Qualität in den Arbeitsverhältnissen bezeichnet werden soll. Vielfach ist zu hören, dass das Normalarbeitsverhältnis mit dem „goldenen Zeitalter des Fordismus“ bzw. dem sog. Rheinischen Kapitalismus an ein Ende gekommen sei, dass an seine Stelle „atypische“,

„irreguläre“, „entgarantierte“ Beschäftigungsformen getreten seien. Die Rede ist gar von „Prekarität als neuem Normalarbeitsverhältnis“ oder, wie es die Markt- und Meinungsforschung, wenn sie sich mit sog. Lebensstilen befasst, ausdrückt: vom „abgehängten Prekariat“.

Wenn man dann nicht zu den Anhängern der These zählt, dass Prekarität schon der Übergang zu neuen, freieren, vernetzten, assoziierten Formen der Produktion und Reproduktion auf internationalem Niveau darstellt, wie dies manchmal im Gefolge einer euphorisierenden Empire-Rezeption (Stichwort „Multitude“) passiert, dann wird doch oft so getan, als ob mit diesem Begriff auch schon ein neues Gemeinsames und eine neue Praxis gefunden sei: das „Prekariat“, das scheinbar unendlich mobil und doch überall zu Hause und zugleich universell „anschlussfähig“ sei. Das schöne Bild vom Migranten als Nomade, der überall andocken kann und sich holt, was er will, stand hier wohl Pate.

Ich denke, dass diese plakative Art des Umgangs mit dem Problem soziale Wirklichkeit nur unzureichend trifft.

Zum einen ist die Rede von der Prekarität bzw. dem Prekariat begrifflich problematisch. Denn *unsicher* ist der vorherrschende Typus von Arbeitsverhältnissen, in denen wir stecken, auf einer prinzipiellen Ebene immer unter kapitalistischen Bedingungen: Wir sind abhängig von Arbeitsplätzen – nur ein euphemistisches Wort für das, was im Kern „Produktionsmittel“ meint –, über die wir nicht verfügen, und zwar um an Geld als immer noch zentrales gesellschaftliches Reproduktionsmittel zu kommen, letztlich um damit am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können. Aus dieser Perspektive ist es schwierig, von den „Prekären“ hier und den „Normalos“ dort, von „Kernen“ und „Rändern“ oder von den Beschäftigten und den Erwerbslosen, oder von Arbeitsmarktinländern und -ausländern zu reden.

Zum anderen blendet eine solche Beschreibung aus, dass im historischen und internationalen Maßstab, aber auch innerhalb der Bundesrepublik nur relativ wenige ArbeitnehmerInnen je unter den Bedingungen des vermeintlich idyllischen Normalarbeitsverhältnisses gearbeitet haben: d.h. in einem sozialversicherungspflichtigen, tariflich geregelten Vollzeitarbeitsverhältnis mit klaren, von den Interessenvertretungen kontrollierbaren und kontrollierten Arbeitszeiten, Zuschlägen und Ankündigungszeiten für Überstunden und Wochenendarbeit, Weihnachts-/Urlaubsgeld, Schutz vor Vorgesetztenwillkür per BetrVG, Schutz vor ungerechtfertigter/unbezahlter Leistungsverdichtung per Tarifvertrag, kurzum: Schutz vor unbezahlter Ausbeutung etc. – und das alles zu einem Auskommen, das eine materiell relativ uneingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht.

Abgesehen davon, dass solche Zustände auch bei Daimler, GM, VW und anderen „Weltkonzernen“ schon lange systematisch unterlaufen und abgebaut werden: Die Mehrheit der Beschäftigten hat nie so gearbeitet:

- Von 2.800 Tarifverträgen in Deutschland beinhalten 130 Stundenentgelte von sechs Euro und weniger – das liegt zum Bsp. deutlich unter den von der IG BAU für Entsendearbeiter auf Baustellen tariflich vereinbarten 10,36 brutto für einfache Arbeiten (s. Thorsten Schulten/Claus Schäfer/Reinhard Bispinck (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, Hamburg 2006).
- Frauen im Einzelhandel oder Reinigungsgewerbe haben im Prinzip nie mehr als „Zuverdienst“-Gehälter erzielt: Laut Angaben des WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung / Deutscher Gewerkschaftsbund) waren 71,3 % aller Frauen im Jahr 2003 (letzte verfügbare Zahlen) Armutslohnempfängerinnen (vgl. dazu sowie zur Definition von Armutslöhnen ebd.).
- MigrantInnen haben sich meist in Arbeitsverhältnissen befunden, die jenseits solcher „Privilegien“ waren, eher am unteren Ende der Produktionsketten und der Qualifikationspyramiden lagen; in Arbeitsverhältnissen, die vielfach wesentlich durch personale Abhängigkeiten statt durch Verträge gekennzeichnet waren – und sie haben

sich dafür als Schmutzkonkurrenz beschimpfen lassen müssen. Gleichwohl ist der Niedriglohnbezug kein ausschließlich migrantisches Phänomen, sondern hauptsächlich mit sexistischer Stigmatisierung korreliert (Ebd.).

- Ein weiteres interessantes Phänomen: Niedriglöhne haben immer weniger mit einer vermeintlichen „individuellen“ Bringschuld in Bezug auf Investitionen in Humankapital und Qualifizierung zu tun: Lt. Angaben des WSI haben zwei Drittel aller NiedriglohnpfängerInnen eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Das heißt: Studierende haben nicht nur während ihres Studiums mit dem Problem der „Jobberei“ und deren prekären Begleitumständen zu tun, sondern auch nach Abschluss ihres Studiums keinen Freifahrtschein für abgesicherte, „angemessen“ bezahlte Arbeitsverhältnisse in der Tasche.

Insofern geht es darum, genauer zu untersuchen, was sich geändert hat, was neu ist, was für uns jeweils das Problem ist, wenn wir von Prekarisierung reden und erst recht wenn wir, wie einige aus der Workers Center-Gruppe, behaupten, dass migrantische Arbeitsverhältnisse Prototypen für die Entwicklungen im Bereich der sog. Normalarbeitsverhältnisse seien.

Wir denken, dass die Unterschiede vor allem deshalb wichtig sind, weil an ihnen entlang Hierarchisierungen und Spaltungen verlaufen, die das, was Grundlage von Solidarität in den Arbeitsverhältnissen und erst Recht darüber hinaus sein könnte, stets auf's Neue sehr handfest unterlaufen: Mitnichten ergibt sich ein gemeinsames Interesse an der Aufhebung von Konkurrenz aus der abstrakten Einsicht, dass Lohnabhängigkeit ein strukturelles Gemeinsames ist. Und: solange Arbeitsmärkte kein homogenes Ganzes bilden, sondern schon immer hochgradig differenziert und segmentiert einerseits und in jüngerer Zeit auch zunehmend räumlich-zeitlich entgrenzt andererseits funktionieren, wird es auch gute Gründe geben, an dem, was jenseits aller Modernisierungs- und „Dienstleistungs“-Rhetorik immer noch als zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Organisation (oder überhaupt von kollektiver Interessenvertretung der Lohnabhängigen) beschrieben werden kann, festzuhalten, nämlich, um einen etwas technischen Terminus von Frank Bsirske für einen im Kern höchst voraussetzungsvollen sozialen Prozess zu zitieren, in der „sozialen Schließung von Teilarbeitsmärkten“, z.B. über Branchen-Tarifverträge, nationale Standards zur Regulierung von sog. „Lohnnebenkosten“ via Sozialversicherung etc.

Ein zentrales Problem für jegliche Solidaritätsarbeit besteht nämlich genau darin, dass das Angebotsmonopol, das Lohnabhängige sich schaffen mussten, um auf das existentiell bedrohliche Problem der ökonomischen Konkurrenz auf „dem Arbeitsmarkt“ zu reagieren, in bestimmten Bereichen noch nie existiert hat, in vielen anderen Bereichen dagegen aufgrund ausgeweiteter Radien unternehmerischer Tätigkeit nicht mehr greift: Man könnte zugespitzt sagen: Während das Kapital sich vielfach längst von allen möglichen Grenzen (auch nationalen) emanzipiert hat, gilt dies für Lohnabhängigen erst in Ansätzen. Diese Form von teil-regulierter Konkurrenz hebt man nicht einfach durch einen Begriff wie „Prekariat“ oder ein gemeinsames Label „Prekarität“ auf. (Abgesehen davon, dass durch Begriffe ohnehin immer nur begrifflich – und nicht praktisch – etwas aufgehoben werden kann.)

Die damit verbundenen Spaltungen führen entsprechend auch dazu, dass es – wie z.B. zwischen den Saisonarbeitskräften aus den MOE-Ländern und deutschen Arbeitslosen – keinen gemeinsamen Aufschrei von – in diesem Fall – Saisonarbeitskräften und ALG II-BezieherInnen gibt, wenn bspw. der Vizepräsident der Bundesagentur für Arbeit im vergangenen Jahr sagt, dass erwerbslose Deutsche 10-12 Stunden täglich bei der Spargel- oder Erdbeerernte „helfen“, d.h. dazu abkommandiert werden sollen, und ihm sein Chef entgegnet, das sei eine unmenschliche Arbeit, die für Deutsche „zu hart“ und unmenschlich sei. In der Tat wird hier bislang relativ erfolgreich Konkurrenz geschürt, mit dem Resultat, z.B. den heimischen Arbeitsmarkt

abzuschotten, Kontingente für ausländische Arbeitskräfte zu begrenzen, sie „draußen“ zu halten, anstatt die „Unmenschlichkeit“ solcher Arbeit als gemeinsames Problem zu begreifen, denn letztlich geht es dann auch für die Arbeitsmarktinländer darum, zu diesen Konditionen arbeiten zu müssen. Dass diese Spaltung bislang so erfolgreich ist, das liegt auch an der unterschiedlichen sozialen Wirklichkeit derjenigen, die von dieser Arbeit abhängig sind: Was ist für wen erträglich und warum?

Wir stehen also *praktisch* (nicht nur mit unserem Workers Center Rhein-Main) noch relativ am Anfang in der Frage, wie die unterschiedlichen Formen von Prekarisierung als Ausdruck gemeinsamer Problemlagen begriffen werden könnten.

Diese Unterschiede erkennen, d.h. unsere unterschiedlichen Wirklichkeiten, wenn wir von Prekarisierung reden, überhaupt erst einmal in den Blick nehmen und vermitteln zu können, ist also nicht zuletzt auch deshalb wichtig, weil nur so auch ihre möglichen Gemeinsamkeiten in den Blick kommen können. Das wäre ein erster und zugleich sehr langwieriger Schritt, um aus der Vielzahl von Einzelbaustellen, an denen bislang noch jede Belegschaft „einzeln stirbt“ (so der Kommentar der Opel-Kollegen nach ihrem Streik im letzten Herbst) – ganz zu schweigen von den vielen, die noch nie eine Belegschaft waren – eine gemeinsame, auf der viele arbeiten, werden zu lassen. Mit Sicherheit wird sich dabei auch die Art der Baustellen, das Wie, Was und Wozu da gebaut wird, ändern...

Doch von so viel Metaphorik zurück zum Handfesten: Mit dem Workers Center Rhein-Main, genauer, der Gruppe, die sich nun seit Ende 2003 regelmäßig monatlich trifft, wollten wir daher versuchen, in einem ersten Schritt eine Bestandsaufnahme zu machen und Kontakte vor Ort zu knüpfen: Was heißt Prekarisierung für uns jeweils, an den Orten, wo wir arbeiten? Wer sind eigentlich all die anderen, die in solchen Verhältnissen arbeiten? Und was sind für uns die jeweils zentralen Probleme und Konflikte? Wir haben das als Untersuchungsaufgabe bezeichnet, wobei wir schnell gemerkt haben, dass dies – im Unterschied etwa zum operaitischen Konzept der militanten Untersuchung, das Ende der 60er Jahre in Italien im Anschluss an die Marxschen Arbeiterfragebögen entwickelt wurde, wo dies meist mit dem Anspruch auf Mobilisierung verbunden wird – erstens ein Selbstaufklärungsprozess ist und zweitens ein Prozess, in dem es darum geht, verschiedene soziale Realitäten überhaupt zur Kenntnis zu nehmen und – viel schwieriger noch – aufeinander zu beziehen.

Wie schwierig das ist, mag eine kleine Anekdote erhellen. Anlässlich einer sehr gut besuchten Diskussionsveranstaltung mit VertreterInnen der IG BAU aus dem Reinigungsgewerbe, Wissenschaftlerinnen, Autonomen aus dem antirassistischen Spektrum, Vertreterinnen von div. Sozialbündnissen etc., die unter dem Titel „Mindestlöhne im Reinigungsgewerbe“ stattfand, entspann sich eine Debatte über den Einfluss der Sozialgesetzgebung auf die Bedingungen im Reinigungsgewerbe. Ein IG BAU-Sekretär aus dem Reinigungsbereich verwies darauf, dass der Verdrängungswettbewerb durch die Hartz-Gesetze (Ersatz von Vollzeitstellen durch Mini-Jobs, Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), Wegfall des Meisterzwangs, Verzicht auf Tarifreuegesetz bei Vergabe öffentlicher Aufträge etc. noch verschärft worden sei und forderte entsprechend gesellschaftlichen Druck für gesetzliche Initiativen zur sozialstaatlichen Absicherung. Daraufhin entgegnete ihm eine offenbar eher aus dem universitären Spektrum stammende, regulationstheoretisch geschulte junge Dame, was er denn mit dem Sozialstaat wolle, der sei doch schon mit dem Ende des Fordismus in den 1970er Jahren untergegangen und ohnehin kein Bezugspunkt für emanzipative Bewegungen...

Der Untersuchungsprozess hat sich hier sehr deutlich auch als Suche nach gemeinsamen Kommunikationsformen erwiesen – und man kann sich etwa vorstellen, was es bedeutet, wenn so unterschiedliche soziale Realitäten und politische Vorstellungen aufeinander prallen wie: IG

BAU-Sekretäre aus dem Bauhauptgewerbe, IG BAU-Sekretärinnen aus dem Reinigungsgewerbe, Vertreter antirassistischer Initiativen, Studentinnen, VertreterInnen von Erwerbslosen- und Sozialbündnissen, MigrantInneninitiativen etc. pp.

Unser Fazit: Wir machen das zum Programm, veranstalten einen „Workers Center Day“ unter dem Titel „Kein Ort – nirgends? viele Orte – überall“, zu dem wir offen einladen: MigrantInnenorganisationen und Kulturvereine, Gewerkschaftsvertreter von ver.di, IGM, IG BAU, Wanderarbeiterverband der IG BAU, ZAPO (als quasi deutsch-polnisches Workers Center in der BRD), Prostituierten-Beratungsstellen Dona Carmen und FiM in Frankfurt am Main, Kanak Attak, kein mensch ist illegal etc.

Unsere gemeinsame Hintergrundannahme bei der Planung: Es gibt in all diesen Organisationen jeweils spezifische Kompetenzen und Betroffenheiten im Umgang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, es gibt also vielfältige „Orte“ – und es gibt zugleich keinen Ort in dem Sinne, dass der Betrieb, die Produktionsstätte nicht mehr als der zentrale Ort der Herstellung von Gemeinsamkeit, von dem, was Negt mal einen „proletarischen Lebenszusammenhang“ genannt hat, fungiert. Und natürlich: dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad, die Bindung an Flächentarifverträge etc. massiv sinkt. Unsere Frage war also: Wo könnten Gemeinsamkeiten liegen, die wir vor Ort in fruchtbare Kooperationen verwandeln könnten. D.h. auch zu fragen, wo welche Kompetenzen liegen, wer was kann und macht, um so voneinander lernen zu können.

Bevor ich im Folgenden genauer auf „unser“ Workers Center Rhein-Main eingehe, ein paar Bemerkungen zur Frage, was ein Workers Center ist und woher dieser Ansatz (eigentlich sind es viele) kommt. Dabei geht es mir zunächst um Desillusionierung:

1. Es handelt sich bei unserem Zugang nicht darum, positive Modelle aufzugreifen und diese einfach zu übertragen – was schon deshalb unmöglich ist, weil Workers Center in den USA keineswegs homogen arbeiten. Doch dazu unten mehr.

2. Gegen den Hype, dass dies etwas völlig Neues sei, will ich auf eine Publikation von Ulla Pruss-Kaddatz verweisen.¹ Ihr geht es unter dem programmatischen Titel „Wortergreifungen“ um „Konstitutionsmomente der Arbeiterbewegung“, und zwar in einem nicht-objektivistischen Sinn. Sie untersucht im nachrevolutionären Frankreich Mitte des 19. Jhdts, wie aus Formen der *sozialen Selbsthilfe* – Unterstützungskassen, die dann zu Widerstandskassen wurden, Bildungsveranstaltungen, Selbsthilfevereinen etc. – eine Form der *proletarischen Selbsthilfe* wurde. Sie untersucht also, wie aus der Reaktion auf soziale Notlagen Formen der politischen Artikulation und zugleich einer anderen Produktion und Reproduktion wurden, ohne dass zwischen beidem ein automatischer Zusammenhang unterstellt werden könnte. Pruss-Kaddatz schildert, wenn man so will, die Anfänge einer Bewusstseinsbildung und Emanzipationsbewegung, die schließlich weit mehr beinhaltete als die wechselseitige Hilfe in Notlagen, und dies ist durchaus vergleichbar mit dem, was Aktivisten aus US-Workers Centers berichten. Damit wären wir bei den Entstehungsbedingungen von Workers Centers in den USA.

3. Übereinstimmend wird in der Literatur und in Berichten von Aktivisten aus der Workers Center-Bewegung davon ausgegangen, dass Workers Center eine Reaktion auf das Fehlen gewerkschaftlicher oder überhaupt von Interessenvertretungsstrukturen von und für vor allem MigrantInnen, aber auch genereller für NiedriglohnarbeiterInnen darstellen. In den Worten von Janice Fine, Mitarbeiterin der Zeitschrift Labor Notes und Gewerkschaftsforscherin: „Es ist wahrscheinlicher für ArbeiterInnen im Niedriglohnbereich, vom Blitz getroffen als von einer Gewerkschaft angesprochen zu werden.“²

¹ Pruss-Kaddatz: „Wortergreifung. Zur Entstehung einer Arbeiterkultur in Frankreich“, Frankfurt am Main 1982

² Vgl. express, Nr. 8/2003

Warum ist das so? Im Folgenden einige wesentliche Momente zur Begründung dieses Sachverhalts:

Hintergründe zur Entstehung von Workers Centers in den USA

Mitgliederstruktur: Traditionell überwiegen in den Mitgliedsgewerkschaften der AFL-CIO – und zwar sowohl in den ehemals handwerklich, zünftisch und ständisch orientierten Gewerkschaften der *American Federation of Labor* als auch in den industriell geprägten Gewerkschaften des *Congress of Industrial Organizations* die vielzitierten „weißen männlichen Facharbeiter“.

Business Unionism: US-Gewerkschaften haben sich – früher noch als in der BRD – zunehmend als „Dienstleister“ für die jeweils eigene Mitgliedschaft, d.h. für die Mitglieder des jeweiligen „locals“ (Gewerkschaftsbüro) bzw. eines einzelnen Betriebs, und nicht für alle Lohnabhängigen einer Branche, eines Landes etc. begriffen. (Nebenbei: Ein solches Verständnis findet sich nun als Reformvorschlag auch im sog. „Turnaround-Papier“ des DGB vom Frühjahr 2006.) Meist ging dies einher mit einem ausgeprägten Verständnis von „Co-Management“ als „sozialpartnerschaftlichem“ Verhandlungsauftrag gegenüber dem Unternehmen – wohlgerichtet auf der Ebene von Einzelbetrieben oder Unternehmen. Sozialpolitische Aspekte wie etwa im bundesrepublikanischen Modell der Sozialpartnerschaft sind hier aus Gründen der Gewerkschaftsgeschichte und damit verbundener Strukturen wenig bis gar nicht entwickelt: Schon vor dem zweiten Weltkrieg hatten sich die frisch fusionierten Dachverbände des AFL und des CIO darauf verständigt, jegliche Einmischung in die Sozialgesetzgebung zu unterlassen und stattdessen auf „Voluntarismus“ gesetzt. Diese „Nicht-Einmischungs“-Haltung setzt sich bis heute weitgehend fort.

Pattern Agreements: Traditionell wurden in den USA „Muster-Tarifverträge“ bei den „Großen Drei“ (GM, Chrysler, Ford) abgeschlossen, die dann auf Zulieferer, kleinere Auto-Hersteller und andere Unternehmen der selben Branche übertragen wurden. Flächendeckende Tarifaueinandersetzungen gab und gibt es kaum, in kleineren Betrieben kam und kommt es kaum zu eigenständigen Arbeitsauseinandersetzungen und betrieblichen Aktivitäten, mobilisierende Effekte, die zu neuen Erfahrungen hätten führen können, gingen von den Verhandlungen um die „Patterns“ nicht aus. Auch eine betriebsrats-unabhängige Vertrauensleutearbeit – ein zentrales gewerkschaftliches Interessenbildungsinstrument, das allerdings auch hierzulande im Schwinden begriffen ist – gab und gibt es in den USA nicht – ein weiteres Moment der extremen Einzelbetriebsorientierung und gering ausgeprägten Idee einer überbetrieblichen Interessenvertretung.

Repressive Arbeitsgesetzgebung: Diese sorgt in den USA für extrem erschwerte Organisationsbedingungen und trägt maßgeblich zu einem vergleichsweise niedrigen Organisationsgrad bei:

- a) So müssen für die Durchführung sog. Anerkennungswahlen mindestens 30 Prozent einer „Tarifeinheit“ innerhalb einer Belegschaft schriftlich ihren Wunsch nach einer Vertretung zum Ausdruck bringen, erst dann können überhaupt Wahlen durchgeführt werden, in denen die Belegschaft entscheidet, ob sie eine Vertretung will oder nicht. Alternativ kann (muss aber nicht) das Unternehmen eine Interessenvertretung der Beschäftigten als Tarifpartner akzeptieren, wenn min. 50 Prozent der Beschäftigten der jeweiligen Tarifeinheit diesen Wunsch zum Ausdruck bringen. Innerhalb eines Betriebes sind also – selbst im Falle eines Erfolgs – nicht unbedingt alle Beschäftigten von einer Gewerkschaft vertreten. Die „Koalitionsfreiheit“ ist in den USA also, wie viele andere ILO (International Labour Organization)-Konventionen, nur sehr bedingt umgesetzt.
- b) Erschwerend kommt hinzu: Im Prinzip darf seit dem *National Labor Relations Act* von 1935 das Unternehmen nichts gegen den Versuch einer gewerkschaftlichen

Organisierungskampagne machen, aber: Seit dem Taft Hartley Act von 1947 sind die Bestimmungen zu möglichen Formen der Einflussnahme seitens der Unternehmen gelockert, was den „Union Busters“ – ein mittlerweile breites Business von „Unternehmensberatungen“ zur Verhinderung von Gewerkschaften im Betrieb – ein einträgliches Geschäft sichert. Die Entscheidung über Verstöße gegen den NLRA liegt beim – seit Jahrzehnten konservativ besetzten – National Labor Relations Board, es handelt sich also um Richterrecht mit entsprechend langwierigen Entscheidungsverfahren.

- c) Speziell im Süden der USA verhindert die „Right to work“-Gesetzgebung gewerkschaftliche Organisation. Beim sog. „Recht auf Arbeit“ handelt es sich mitnichten um selbiges, sondern um ein indirektes Verbot des „closed shop“, d.h.: Unternehmen können gezielt „Nicht-Gewerkschaftsmitglieder“ einstellen, um so einmal erreichte Organisationserfolge zunichte zu machen oder den Betrieb von vornherein gewerkschaftsfrei zu halten.

Senioritätsprinzip: Die starke Geltung des Senioritätsprinzips – d.h. lediglich die Dauer der Betriebszugehörigkeit entscheidet über Urlaubsansprüche, Lohnhöhe und jegliche andere Formen der Änderung in Arbeitsverhältnissen – führt selbst innerhalb organisierter Betriebe zu extremen Spaltungen zwischen kurzzeitig Eingestellten und langfristig Beschäftigten, die sich vor allem entlang rassistischer Kriterien darstellt.

Affirmative Action: Gegen diese und viele andere Formen rassistischer Spaltung hilft auch die ausgeprägte Politik der „kompensatorischen Bevorzugung“, die sich in den *Affirmative Action*-Programmen niederschlägt, nur bedingt weiter, insofern diese Programme zunehmend unterlaufen werden durch ein Richterrecht, das sich auf eine „Diskriminierung durch Quoten“ beruft.

Fazit: Interessenvertretungs- und Artikulationsmöglichkeiten von vor allem „Farbigen“, aber auch von MigrantInnen insgesamt in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse waren in den USA traditionell beschränkt, und sie werden zusätzlich erschwert durch die Zunahme von gewerkschaftlich kaum organisierten Dienstleistungsjobs, Contract Manufacturing und eine entsprechende Zerschlagung von Produktionsketten und -prozessen, Verlagerung von Produktion in den weitgehend unorganisierten Süden der USA sowie dem Umstand, dass der Betrieb – neben der erwähnten repressiven arbeitsrechtlichen Situation aus vergleichbaren Gründen wie in der BRD – nicht mehr der selbstverständliche „Ort der Organisation“ ist bzw. dies noch nie war.

In dieser Kombination aus Niedriglohnarbeit und rassistischer Segmentierung liegt einer der zentralen Ansatzpunkte für die Gründung der Workers Center: Sie verstehen sich als Anlaufstelle und Organisationsangebot für „Schwarze“ (die „Black Workers for Justice“ stellen eine der frühesten Varianten einer community-orientierten Organisation für ArbeiterInnen in der Landwirtschaft und in der Geflügelproduktion dar), für „resident aliens“ und „illegal aliens“ und im weiteren vor allem für migrantische NiedriglohnarbeiterInnen. Auf einen entscheidenden Unterschied zur bundesrepublikanischen Problematik der Vertretung von Sans Papiers gilt es dabei einschränkend hinzuweisen: Die Unterstützung von „Illegalen“ ist in den USA insofern leichter – und die Grenzen zwischen Illegalität und Legalität in Bezug auf den Aufenthaltsstatus fließender –, als für den Erwerb einer Aufenthaltserlaubnis der Nachweis eines fünfjährigen Aufenthaltes mit festem Wohnsitz in den USA ausreicht, um den Status eines „resident alien“ zu erlangen. Das Problem: Der Nachweis muss in der Regel über den Arbeitgeber geführt werden...

Ziele von Workers Center sind dementsprechend:

- *Organisierung der „unsichtbaren“ ArbeiterInnen* im Niedriglohnbereich, der ArbeiterInnen ohne irgendeine Vertretung am Arbeitsplatz
- *Organisierung entlang der „Lebenslagen“*, d.h. vor allem entlang des „prekären“ Aufenthaltsstatus'. Dies kann die fehlende soziale Absicherung in Bezug auf Löhne, auf Krankheitsfälle, Arbeitslosigkeit oder auch in Bezug auf juristische Auseinandersetzungen sein. In solchen Hinsichten agieren und fungieren Workers Center als „Selbsthilfe“-Vereine.
- *Bildungsarbeit* und Vermittlung von Kenntnissen über die jeweiligen Rechte, die auch MigrantInnen in den USA zustehen, aber auch von Sprachkenntnissen etc.
- *Politische Arbeit* im Rahmen von Community-Netzwerken und auf US-Ebene, wie zuletzt z.B. in den – schließlich auch von der AFL-CIO mitgetragenen – Legalisierungskampagnen oder dieses Jahr im Frühjahr, als es zu Massendemonstrationen mit z.T. über 1 Mio Teilnehmerinnen gegen das neue, utilitaristische Einwanderungsrecht der USA kam.
- *Coalition Building* – teils mit, teils ohne Gewerkschaften, oft mit Kirchen (als wichtigen Anlaufstellen für MigrantInnen aus Lateinamerika), Bürgerrechtsorganisationen u.a.

Entsprechend dieser Vielzahl von Gründungsmotiven und Zielen finden sich unter den 137 Workers Center solche, die als Gründung aus migrantischen Communities heraus erfolgten, aber auch solche, die von Gewerkschaften oder politischen AktivistInnen „installiert“ bzw. getragen werden. Es findet sich eine Vielzahl von unterschiedlichen „Typen“ und Konzepten – so z.B. von monolingualen bis multilingualen, ethnisch orientierten oder bewusst übergreifenden Ansätzen. Und es findet sich durchgängig das Problem, wie die Orientierung an „ethnischen Communities“ und deren spezifischen Problemdefinitionen mit der jeweiligen Vertretung am Arbeitsplatz, die meist einen allgemeineren Zugang erfordert, zusammen gedacht und in praktische Verbindung gebracht werden kann. In gewisser Weise wiederholt sich damit ein zentrales Problem der Arbeiterbewegung, nämlich die Frage, worauf Solidarität sich – jeweils neu – gründet und wie es gelingt, Konkurrenz – auch zwischen den diversen „communities“ und durchaus im übertragenen Sinne – zu begrenzen.

Ohne diese Frage hier abschließend beantworten zu können und ohne anzunehmen, dass sie sich apodiktisch beantworten ließe, hat das Workers Center Rhein-Main sich seit seiner „Gründung“ 2003 primär als „Suchprozess“ in diese Richtung verstanden. Aus einer gut besuchten Veranstaltung mit Kimi Lee (*Garment Workers Center*, Los Angeles), initiiert von „kein mensch ist illegal“ und „kanak attack“ sowie verschiedenen Einzelpersonen, resultierte zunächst vor allem das Bedürfnis nach regelmäßigeren Treffen, um sich gemeinsam schlau zu machen über den „Stand der Dinge“. Die höchst heterogene Zusammensetzung der Gruppe führte dazu, sich überhaupt erst einmal einen gemeinsamen Kenntnisstand zu verschaffen, wer in unserer Region in welchen Branchen wie und mit welchen Ansätzen zum Thema Prekarisierung/Migration arbeitet – und was es ggf. schon gibt an Ansätzen und Organisationsformen in diesem Bereich, also Untersuchungsarbeit. Außerdem luden wir Monica Santana vom *Latino Workers Center* in New York ein und diskutierten mit ihr über das Verhältnis des LWC zu Gewerkschaften, das Problem der „Identität“ „migrantischer Communities“ und die Schwierigkeiten, Interessenvertretung am Arbeitsplatz und Community-Arbeit unter einen Hut zu bringen u.v.m. Gemeinsame Aktivitäten wie z.B. die Aktion gegen einen Spargelbauern in Lampertheim, der seine rumänischen Arbeiterinnen nicht entlohnte und sich durch die Ankündigung einschüchtern ließ, dass wir von

der „Initiative für die Rechte von WanderarbeiterInnen in Frankfurt“ ihn juristisch unter Druck setzen und ggf. vorbeikommen würden³, blieben bislang die Ausnahme.

Allerdings ist – getragen von KollegInnen aus dem Workers Center – mittlerweile das „Rödelheimer Stadtteilprojekt“ („zusammen e.V.“) entstanden, das vor allem am Phänomen der Vereinzelung ansetzt und das Prinzip der gegenseitigen Unterstützung – ähnlich wie die Sozialcentren im Italien der 1970er Jahre – zum Prinzip seiner Arbeit macht. Auch hier stellt sich das Problem: Wie erreichen wir – neben der Beratungsarbeit im Zentrum selbst – eine Unterstützung am Arbeitsplatz? Eine Voraussetzung dafür sind Recherchen zu der Frage: Wo und wie arbeiten die Beteiligten?

Eine weitere Veranstaltung aus der jüngeren Vergangenheit war die Lesung und Diskussionsveranstaltung zu dem von Robert Foltin und Martin Birkner verfassten Buch „Von der Arbeiterautonomie zur Multitude“ im November 2006. Für die nähere Zukunft geplant ist eine Beteiligung am Kongress „globale soziale Rechte – Perspektiven einer anderen Globalisierung“ sowie die Beteiligung an der Vorbereitung zum Stopp der Karawane für die Rechte der Flüchtlinge und MigrantInnen in Frankfurt a.M. – auf ihrem Weg nach Rostock/Heiligendamm zu den G8-Gegenaktivitäten.

Im Vordergrund steht bei solchen Veranstaltungen nach wie vor die Idee, Gruppen gemeinsam an einen Tisch bringen, deren soziale und politische Realitäten so weit auseinander liegen, dass sie unter gegebenen Umständen nicht ohne Weiteres miteinander reden würden: Prostituiertenvereine, türkische, kurdische, iranische Menschen aus Bildungsvereinen und politischen Grüppchen, Uni-Leute, GewerkschafterInnen von der IGM über ver.di und NGG bis zur IG BAU, Autonome aus dem antirassistischen bzw. antifaschistischen Bereich u.v.a. Kommunikation zwischen diesen verschiedenen „Bereichs-Gärtnern“ scheint uns nach wie vor ebenso unerlässlich wie ergiebig, und sie ist und bleibt ohnehin Voraussetzung für gemeinsame Aktivitäten.

Anmerkung

Beitrag zu einer Ringvorlesung an der JWG-Universität am 18. Dezember 2006

Literatur:

Lüthje, Boy/Scherrer, Christoph: „Rassismus, Immigration und Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten“, in: Prokla, Nr. 130, März 2003, S. 97-118

Lüthje, Boy/Scherrer, Christoph (Hg.): „Zwischen Rassismus und Solidarität. Diskriminierung, Einwanderung und Gewerkschaften in den USA“, Münster 1997

Rakowitz, Nadja: „Kein Ort – Nirgends? Viele Orte – überall? Eine Veranstaltung der Workers Center-Gruppe Rhein-Main“, in: express, Nr. 4/2005

³ Vgl. Arranca, Januar 2005 sowie die Film-Dokumentation „Spargel-Ernte. Von 18 Frauen aus Arad, die ihr Recht erstritten“, Dokumentation von Gerda Heck und Hagen Kopp, 2004