

Emotionen als relationale und dispositionale Machtressource in Arbeitskonflikten am Beispiel der Care Arbeit

Susanne Pernicka

Johannes Kepler Universität Linz

Gabriel Malli und Antonia Schirgi laden in ihrem Call for Abstracts dazu ein, über die seit einigen Jahren diagnostizierte neue Welle gesellschaftlicher Gereiztheit (z.B. Pörksen 2018) zu reflektieren, die sich nicht selten in eruptiven Konfrontationen entladen würde. Als ein zentrales gesellschaftliches Feld, in dem symbolische und materielle Konflikte um Anerkennung und Entlohnung eine neue und öffentlich sichtbare Dynamik angenommen haben, ist jenes der bezahlten Care Arbeit. In diesem arbeitspolitischen Feld kann besonders anschaulich demonstriert werden, unter welchen Bedingungen und warum sich latente sozioökonomische, kulturelle und emotionale Herrschaftsstrukturen in manifeste Konfliktlagen und kollektive Mobilisierungen von Arbeitskräften transformieren. Manche Autorinnen sprechen in diesem Zusammenhang sogar von der „Feminisierung von Arbeitskonflikten“ (Artus und Pflüger 2015), weil die Mehrheit der im Bereich der Care-Arbeit Beschäftigten und daher auch die diesbezüglichen Protestbewegungen überwiegend von Frauen getragen sind.

Diese Entwicklung ist insofern bemerkenswert, als Care-Arbeiter:innen eine gesellschaftlich und emotional untergeordnete Stellung im Gefüge der Erwerbsarbeit einnehmen. Eine solche Stellung im Arbeitskampf zu überwinden, sei extrem schwierig, wie Darcy und Lauzon (1983: 175, zit. nach Briskin 2012: 290) treffend 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’“.

Vor diesem Hintergrund gehe ich in meinem Beitrag davon aus, dass neben sozioökonomischen und kulturellen auch transpersonale emotionale Ungleichheitsstrukturen und verinnerlichte Dispositionen eine potenzielle Quelle von kollektiver Macht oder Ohnmacht sind (Emirbayer und Goldberg 2005, S. 492). Eine britische Gewerkschaftsaktivistin bringt die These der Bedeutung von Emotionen als limitierende (oder ermöglichende) Bedingungen kollektiven Handelns gut zum Ausdruck. „The thing for care workers is that it is almost ingrained into our psyches that we cannot strike“ (Bradley 2023). Aus der beobachtbaren Ambivalenz der zunehmenden Protestaktivitäten im Care Sektor einerseits und zugleich limitierenden psychischen Kollektivstrukturen und Dispositionen andererseits, leite ich meine Forschungsfrage nach den Bedingungen ab, die zur Reproduktion oder Transformation emotionaler Ungleichheitsrelationen und Dispositionen beitragen können.

Mein Beitrag zielt auf eine Rekonfiguration und Erweiterung des gewerkschaftlichen Machtressourcenansatzes (z.B. Schmalz und Dörre 2014; Schmalz et al. 2019; Arnholtz und Refslund 2024) ab, Die in Machtressourcenansätzen diskutierten kulturellen Elemente von Macht beziehen sich überwiegend auf kognitive, d.h. auf Denkvorgänge abstellende Sinn- und Bedeutungsrekonstruktionen. Die Bereitschaft zu kollektivem Handeln wird daher vorwiegend als kognitive Disposition verstanden, während die emotionale Machtrelationen und Dispositionen und deren Einfluss auf (erfolgreiches oder erfolgloses) kollektives Handeln systematisch ausgeblendet werden. Basierend auf einer relationalen feldtheoretischen Perspektive (vgl. auch Pernicka et al. 2021; Pernicka 2023) verstehe ich emotionale Macht (1) als strukturelle Position innerhalb kollektiv-emotionaler Ungleichheitsrelationen, die (2) durch (kollektive) Akteur:innen in spezifischer Weise wahrgenommen und bewertet oder ins Unbewusste verdrängt wird und (3) als Ressource für kollektives Handeln potenziell mobilisierbar ist.

Ich gelange zu dem Ergebnis, 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 gegen die Streikenden selbst instrumentalisiert werden. Die Überwindung dieser doppelten Streikhemmung erfordert den Einsatz unkonventioneller, mitunter militanter Mittel und Solidaritäten, die über die Berufsfelder der Care-Arbeit hinausgehen.

Die Anwendung des um emotionale Ungleichsstrukturen und Dispositionen erweiterten Machtressourcenansatzes geht über den Bereich der Care-Arbeit hinaus. Während die Hervorbringung von Schuldgefühlen aufgrund der Vernachlässigung von Klient:innen als Disziplinierungsmittel in der Care-Arbeit zur Anwendung gelangt, würde man etwa bei streikenden Metallarbeitern eher an die Vernunft appellieren und kritisieren, dass die Wettbewerbsposition des Unternehmens wegen der hohen streikbedingten Kosten auf dem Spiel stehe. In beiden Fällen werden aber die emotionalen Machtrelationen und Dispositionen deutlich. Auch der Appell an die Vernunft ist letztlich ein emotionaler und bringt Schuldgefühle hervor, weil er den Industriearbeiter:innen die Mitverantwortung für das ökonomische Wohl (!) des Unternehmens oder der gesamte Volkswirtschaft zuweist.

Literatur

Arnholtz J., & Refslund, B. (2024). Workers, Power and Society Power Resource Theory in Contemporary Capitalism. London and New York: Routledge.

Artus, I., & Pflüger, J. (2015). Feminisierung von Arbeitskonflikten: Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. AIS-Studien, 8(2), 92-108.

Bradley, K. (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>.

Briskin, L. (2012). Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike. Nursing Inquiry, 19(4), 285-296.

Emirbayer, M., & Goldberg, C. A. (2005). Pragmatism, Bourdieu, and Collective Emotions in Contentious Politics. Theory and Society, 34(5/6), 469-518.

Pernicka, S. (2023). Proteste und Streiks in der Care-Arbeit - Zur Bedeutung von emotionalen Machtressourcen WISO. Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift 3/2023.

Pernicka, S., Glassner, V., Dittmar, N. & Neundlinger, K. (2021). Forces of reproduction and change in collective bargaining. A social field perspective. European Journal of Industrial Relations 27(3), 345-366.

Pörksen, B. (2018). Die große Gereiztheit: Wege aus der kollektiven Erregung. Carl Hanser Verlag.

Schmalz, S., Ludwig, C. & Webster, E. (2019). Debate: Power Resources and Global Capitalism. Global Labour Journal 10(1), 84-90.

Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 21(3), 217-237.