



LaborNet.de Germany

jour fixe initiative berlin (Hg.)

# **SOUVERÄNITÄTEN**

Von Staatsmenschen und Staatsmaschinen

**UNRAST**

Ingrid Artus

## Prekäre Kämpfe

### Herrschaft, Integration und Widerstand im Dienstleistungsbereich

Emmely, Kassiererin in einer Kaiser's-Filiale in Berlin-Hohenschönhausen, wurde im Februar 2008 gekündigt. Offizieller Grund war der Verdacht, sie habe unberechtigt Pfandbons im Wert von 1,30 Euro eingelöst. Im Hintergrund stand, dass sie während des Einzelhandelsstreiks im Winter 2007 ihre Kolleginnen organisiert hatte (vgl. Hajek/Zattler 2009). Ähnliche Fälle gibt es wie Sand am Meer: Berühmt-berüchtigt ist etwa der Discounter Lidl (vgl. Hamann/Giese 2004; Hamann et al. 2006), aber auch ALDI-Süd hat es bisher geschafft, eine weitgehend betriebsratsfreie Zone zu bleiben. In Gewerkschaftskreisen weiß man genau, dass man McDonald's-AktivistInnen für eine kollektive Interessenvertretung systematisch kündigt oder »herauskauft« (vgl. Nölting 2004, Royle 2000), und identische Geschichten gibt es über den Branchenkollegen Pizza Hut (Mabrouki 2004).

Außergewöhnlich ist also nicht Emmelys Rausschmiss, sondern die breite Solidaritätsbewegung, die diesen Fall politisierte. Dieser Beitrag handelt von den vielen Emmelys und den vielen Konflikten im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit.

Seit Jahrzehnten verändert sich die Lohnarbeit in den industriellen Zentren. Immer häufiger findet sie im einfachen Sektorservice statt, d. h. im Einzelhandel, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Systemgastronomie, im Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe, im Transportbereich, bei der Briefzustellung, in Call Centern, bei der Betreuung von Kindern, älteren Menschen und Kranken oder im Leiharbeitsbereich. Der Lohn dort ist niedrig, die Arbeitszeiten sind zerstückelt und flexibel, die Beschäftigungsverhältnisse unsicher.

Die vorherrschenden Herrschafts- und Kontrollmethoden sind oft sehr repressiv, aber auch durchsetzt mit Teamgeist und Gemeinschaftssinn beschwörenden Ideologismen. Wie reagieren die Beschäftigten auf diesen betrieblichen Alltag? Wie interpretieren sie ihre Situation? Welche Widerstandsmöglichkeiten und konkreten Kämpfe gibt es unter diesen schwierigen Bedingungen? Welche Erfolgsaussichten haben sie?

## Prekäre Arbeit

Prekäre Dienstleistungsarbeit ist Lohnarbeit im unteren Segment des Arbeitsmarktes. Dort finden sich in erster Linie diejenigen wieder, die keine besseren Alternativen haben. Sie leisten »Arbeit in Häppchen für wenig Geld« (Jaehrling et al. 2006) und leben von »Beschäftigungsbröseln« (Angeloff 1999). Man mutet ihnen hochflexible Formen von Teilzeitarbeit zu. Konkret: Die Kassiererin und der Hamburgerbrater kommen passend zum Kundenaufkommen morgens zur Arbeit, gehen am frühen Nachmittag und kommen in den Abendstunden wieder – dafür können sie gerade mal vier oder sechs Arbeitsstunden abrechnen. Die Putzfrau beginnt morgens um fünf oder sechs Uhr die Büros zu säubern und noch mal abends nach Geschäftsschluss. Wann und wo genau ihre Arbeitskraft vorübergehend erwünscht ist, erfahren sie mal am selben Tag, mal ein paar Tage im Voraus und nur mit ein wenig Glück mit einigen Wochen Vorlauf. Der Stundenlohn liegt bei vielleicht sechs oder sieben Euro (McDonald's) oder noch darunter (z.B. bei KiK<sup>1</sup> oder vielen Leiharbeitsfirmen und verbreitet in Ostdeutschland). Leben kann man von diesem Verdienst nicht und selbst zum Überleben ist es oft zu wenig. Dabei haben viele Beschäftigte eine qualifizierte Ausbildung, etwa als Einzelhandelsfachverkäuferin, als Altenpflegerin, als Gebäudereinigerin oder als Sicherheitsfachkraft. Der häufig verwendete Terminus »niedrig qualifizierte Dienstleistungen« ist falsch. Dies gilt nicht nur hinsichtlich der formalen Ausbildung der Beschäftigten,<sup>2</sup> sondern auch für die häufig hohen und vielseitigen Anforderungen. Nicht selten handelt es sich um »Hochleistungsarrangements im Niedriglohnssektor« (vgl. Artus 2008a: 294ff.).

Richtig ist, dass die prekär Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zeitlich wie räumlich eher unflexibel sind, weil sie »nebenher« unbezahlte Familienarbeit leisten oder einen prekären Aufenthaltsstatus haben. Sie sprechen miteinander schlecht deutsch oder haben eine dunkle Hautfarbe; ihre ausländischen

Bildungsabschlüsse werden in Deutschland nicht anerkannt; sie haben Brüche in ihrer Erwerbsbiographie, etwa im Zuge der deutsch-deutschen Vereinigungskrise, wegen Krankheit oder körperlicher Handicaps, vielleicht wollten sie auch aus anderen Gründen keine formale Beschäftigung annehmen – womöglich wurden sie auch beim Versuch, alternative Verdienstquellen zu erschließen, straffällig. Ein Teil geht noch zur Schule oder studiert – diese Handicaps sind als vorübergehende leichter zu ertragen, zumal hier nicht selten Führungskräfte rekrutiert werden: Der Aufstieg vom studentischen Schichtleiter oder Team Leader zum examinierten Filialleiter oder Personalchef ist üblich.

Prekäre Dienstleistungsarbeit hat in den letzten zwei Jahrzehnten massiv zugenommen. Sie ist das Ergebnis der anhaltenden »Destrukturierung von Lohnarbeit« (Beaud/Pialoux 2004) im Kontext dauerhafter struktureller Massenarbeitslosigkeit. Sie ist das Ergebnis wirtschaftlicher Umstrukturierungen, etwa des Outsourcings von Unternehmensdienstleistungen, der Vermarktlichung ehemals privat erbrachter Dienstleistungen sowie der Privatisierung und Kommerzialisierung staatlicher Leistungen. Und sie ist das Ergebnis einer gezielten staatlichen Transformationspolitik, v. a. der Deregulierung des Arbeitsmarktes im Kontext neoliberaler Wirtschaftskonzepte. Angesichts des Abbaus staatlicher Sicherungssysteme gegen die Risiken von Lohnarbeit und der Einführung neuer »Workfare«-Sanktionsmethoden sieht sich ein wachsender Teil der abhängig Beschäftigten gezwungen, seine Arbeitskraft zu immer prekäreren Konditionen zu verkaufen. Etwa ein Drittel arbeitet inzwischen unter »atypischen« Bedingungen (d. h. geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, befristet, Leiharbeit).

Im Jahr 2006 verdiente zudem beinahe jedeR Vierte in Vollzeit Erwerbstätige (23 Prozent) nur noch ein Niedrigeinkommen (Rhein 2009).<sup>3</sup> Insbesondere jüngere Menschen, Ostdeutsche, Frauen und MigrantInnen sind von dieser Entwicklung betroffen. Die neue »Flexploitation« hat demnach sowohl

- 1 Vor kurzem hat das Arbeitsgericht Dortmund den zur Tengelmann-Gruppe gehörenden Textildiscounter KiK in zwei Fällen dazu verurteilt, Teilzeitarbeitnehmerinnen den Stundenlohn von bis dato 5,20 Euro um mindestens drei Euro anzuheben. Der niedrige Stundenlohn wurde als »sittenwidrig« eingestuft. Solch eine rechtliche Auseinandersetzung, die noch dazu von Erfolg gekrönt war, ist allerdings die Ausnahme von der Regel.
- 2 Fast zwei Drittel der Niedriglohn-Beschäftigten (d. h. der EmpfängerInnen eines Stundenlohns, der weniger als 60 Prozent des medianen Durchschnittslohns beträgt) besitzen in Deutschland eine qualifizierte Berufsausbildung oder höhere Qualifikationen (vgl. Schäfer 2006).

- 3 Der Begriff des Niedrigeinkommens bezieht nicht nur die Lohnabhängigen ein, sondern alle Beschäftigten, auch jene, die formal selbständig sind. Er bezieht sich auf ein Brutto-Jahreseinkommen, das weniger als zwei Drittel des medianen Durchschnitts beträgt. In ähnlicher Weise gilt als Niedriglohn ein Lohn, der weniger als zwei Drittel des Medianlohns beträgt. Die Niedriglohnschwelle lag 2003 für Gesamtdeutschland bei 9,96 Euro brutto, in Westdeutschland bei 10,41 Euro, in Ostdeutschland bei 7,84 Euro (Bosch/Kalina 2007: 31). Ein Lohn von 8 Euro brutto gilt damit in Ostdeutschland, statistisch gesehen, nicht mal als besonders niedrig. Gemessen an der gesamtdeutschen Niedriglohnschwelle läge der Anteil der Niedriglohnbezieher (für das Jahr 2003) an allen Lohnabhängigen in Ostdeutschland übrigens bei 36,8 Prozent (ebd.).

Regionen- und Generationen-spezifische Züge wie auch sexistische und rassistische Konturen.

Prekäre Dienstleistungsarbeit ist kein wirtschaftliches und gesellschaftliches Randphänomen, paradigmatisch bündeln sich hier vielmehr neue Widersprüche im Bereich Lohnarbeit. Die prekär Beschäftigten werden modisch als »Prekariat« bezeichnet, wobei die klangliche Nähe zum klassischen Proletariat die Vorstellung von einem (neuen) revolutionären Subjekt evoziert. Was im Fordismus der männliche Fabrikproletarier war, scheint im Postfordismus die Dienstleistungsprekarietin zu sein. (Dass wesentliche Differenzen existieren, wird im Folgenden deutlich werden.) Richtig ist: Das sogenannte Prekariat steht symbolisch für die neue Qualität flexibilisierter kapitalistischer Ausbeutung.

Überzeugende Studien und theoretische Analysen zum neuen Prekariat sind bisher Mangelware. Am häufigsten zitiert wird Robert Castel (2000), der eine groß angelegte historische Abhandlung über die Entwicklung der sozialen Frage und die Metamorphosen der Lohnarbeit geschrieben hat. Er kommt zu dem Ergebnis, dass wir aktuell eine Art Rückfall in jene Zeit erleben, in der Lohnarbeit noch nicht gegen die ihr eigenen sozialen Risiken abgesichert war – mit dem Unterschied, dass unsere Gesellschaft viel reicher ist als die jener kapitalistischen Frühphase. Es handele sich um »die Rückkehr der Unsicherheit vor dem Hintergrund von Sicherungen« und die »massenhafte Wiederkehr der Verwundbarkeit«. Robert Castel hat zwar in erster Linie die Situation in Frankreich analysiert, aber auch für Deutschland lässt sich diese Entwicklung belegen, z. B. unter Verweis auf den kontinuierlichen Rückgang der Lohnquote und das parallele Anwachsen der Armutsquote, die innerhalb von nur 13 Jahren<sup>4</sup> (1992-2005; DIW 2005) in Westdeutschland von 12 Prozent auf 17 Prozent, und in Ostdeutschland von 14,5 Prozent auf 20,4 Prozent stieg. Neu sind auch die Qualität und der soziale Ort von Armut: Bis zu Beginn der 1980er Jahre fand sie sich v. a. jenseits von Erwerbsarbeit, etwa bei alten Menschen, Frauen, Behinderten und Kranken. Neu ist, dass Lohnarbeit nicht mehr (generell) vor Armut schützt. Der Anteil der »Working Poor« wird aktuell auf etwa fünf Prozent aller (in Vollzeit) Erwerbstätigen geschätzt (Rhein 2009). Das sind rund 1,1 Millionen Menschen. Auch ein Blick auf die Vermögensverteilung in der BRD ist aufschlussreich: Während die reichsten zehn Prozent der Haushalte knapp 60 Prozent des Gesamt-

<sup>4</sup> Grundlage der Berechnung der Armutsquote ist die Definition der EU, wonach Menschen mit weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen Nettoäquivalenzzahaleinkommens als arm gelten.

vermögens besitzen, sind die unteren zehn Prozent der Haushalte verschuldet. Zählt man Schulden und Vermögen der ärmeren Hälfte der BRD zusammen, so besitzt diese praktisch nichts – die reichere Hälfte hingegen alles (vgl. DIW 2007, Angaben für 2002, zit. n. Bischoff 2008: 67).

Die Rückkehr der Unsicherheit geht also einher mit einer Vertiefung der sozialen Spaltung – und mit der Zunahme sozialer Spannungen. Diese entluden sich in der jüngsten Vergangenheit in westlichen Ländern (u. a. Frankreich, USA, Großbritannien, Griechenland) in Aufständen und Revolten der prekarierten und ghettoisierten städtischen Unterschichten (vgl. Kollektiv Rage 2009). Obwohl sich in Deutschland die Klassengegensätze bislang nicht so augenfällig zugespitzt haben, rüsten auch hier die Machteliten längst auf, um den Bestand der herrschenden Ordnung zu garantieren.

Loic Wacquant beschreibt den Abbau von Beschäftigungssicherheit und den Aufbau eines Sicherheitsstaates als zwei Seiten einer Medaille: »Die Indienstnahme des Strafverfolgungsapparats [...] trägt dazu bei, diejenigen Fraktionen der Arbeiterklasse, die sich der Disziplin der neuen fragmentierten Dienstleistungs-Lohnarbeit widersetzen, gefügig zu machen, indem sie die Kosten erhöht, die mit den Strategien des Ausstiegs in die informelle Straßenökonomie verbunden sind.« Der Verfall des »Rechts auf Beschäftigung« korreliert also mit der neuen Kanonisierung des »Rechts auf Sicherheit« (Wacquant 2009: 28). Der Zwang zu immer prekäreren Formen von Lohnarbeit wird mittels staatlicher Disziplinierung durchgesetzt und die Armen werden durch ein System der Bestrafung gefügig gemacht. Polizei und Gefängnis ergänzen Schule und Arbeitsamt.

### **Prekäre Organisationsprobleme: Fragmentierung und eklatante Machtasymmetrie**

Jene »entsozialisierte Lohnarbeit«, die sich derzeit »als Normalarbeitsverhältnis des neuen Proletariats in den städtischen Dienstleistungssektoren« durchsetzt (Wacquant 2009: 27), bringt als Ort sozialer Konflikte für die Beschäftigten diverse Probleme mit sich. Oder anders: Verglichen mit dem klassischen Fabrikproletariat hat das neue Putz- und Bedienungsprekariat strukturelle Organisationsnachteile.

*Erstens* arbeiten die Beschäftigten stark fragmentiert – sowohl räumlich wie zeitlich. Anders als in industriellen Großbetrieben, wo die ArbeiterInnen räumlich konzentriert und über mehrere Stunden hinweg gleichzeitig sowie auch langfristig zusammenarbeiten, findet prekäre Dienstleistungs-

arbeit typischerweise räumlich verteilt, diskontinuierlich, kurzzeitig und in häufig wechselnder personeller Zusammensetzung oder sogar völlig vereinzelt statt. Eine Konzernbelegschaft von Hunderten oder Tausenden prekär Beschäftigter ist häufig auf sehr viele kleine bis kleinste Filialen, Restaurants, Warenlager, Haushalte, Hotels oder Baustellen verteilt. Dort arbeiten jeweils relativ wenige Beschäftigte manchmal nur ein paar Stunden pro Woche in hochflexiblen Schichtmodellen. Es gibt kaum Zeit und Kontaktmöglichkeiten für den Aufbau kollegialer oder gar solidarischer Beziehungen. Sowieso ist die personelle Fluktuation extrem hoch, denn zum einen sind nur wenige fähig und willens, diese rigiden Arbeitsbedingungen auf Dauer zu ertragen, und zum anderen befristet die Geschäftsleitung die Arbeitsverhältnisse systematisch, um leistungsunfähige oder -unwillige Personen schnell wieder loszuwerden. Individuelle Konflikte »lösen« viele Beschäftigte (in realistischer Einschätzung ihrer beschränkten Durchsetzungsmöglichkeiten), indem sie den Job hinschmeißen.

Diese flexibel arbeitenden und stark fluktuierenden Belegschaften sind extrem heterogen: Sie sprechen eine Vielzahl von Sprachen und haben unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Werte- und Normensysteme sowie politische Traditionen. Allein erziehende Mütter und Ex-Knackis arbeiten neben JurastudentInnen und überzeugten JobberInnen, MigrantInnen mit abgeschlossenem, aber nicht anerkanntem Mathematikstudium neben solchen, die kaum lesen und schreiben können oder zum ersten Mal Lohnarbeit verrichten. Diese Situation schafft nicht nur erhebliche Kommunikationsprobleme, sondern auch reale Interessensunterschiede hinsichtlich Löhnen, Arbeitszeiten und gewerkschaftlichen Vertretungsstrategien. Der hohe Leistungsdruck trotz schlechter Bezahlung und permanentem Zwang, den Mund zu halten, schafft zudem schlechte Laune. So gibt es viele Konflikte am Arbeitsplatz – jedoch nicht zwischen oben und unten, sondern zwischen den KollegInnen – im Extremfall bis hin zu körperlichen Auseinandersetzungen. Mobbing ist weit verbreitet.

*Zweitens* ist das Machtungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit riesig: International tätige, mächtige Unternehmenskonzerne mit erheblicher Arbeitsmarktmacht und gut ausgestatteten juristischen Fachabteilungen stehen hier Beschäftigten gegenüber, die über ausgesprochen geringe ökonomische, kulturelle und soziale Kapitalressourcen verfügen. Ihre Arbeitskraft ist häufig leicht austauschbar und in Zeiten struktureller Massenarbeitslosigkeit besitzen sie kaum Beschäftigungsalternativen. Sie sind also in hohem Maße existenziell erpressbar. Ihre geringe Arbeitsmarktmacht und strukturelle Macht am Arbeitsplatz werden außerdem

kaum durch Organisationsmacht kompensiert.<sup>5</sup> Prekäre Dienstleistungsarbeit stand traditionell nicht im Focus gewerkschaftlicher Normalapparatspolitik.<sup>6</sup> Infolgedessen ist der Organisationsgrad meist niedrig und die Gewerkschaft »weit weg«. Selbst wenn man sie anruft, hat der zuständige Sekretär oft wenig Ahnung von den betrieblichen Verhältnissen. Wie soll sich auch ein bei der Post sozialisierter ver.di-Beamter in die Realität eines Briefzustellers bei der Pin AG hineinversetzen können? Selbst wenn er sich bemüht, fehlen ihm notwendige Informationen, und hinzu kommt eine kulturelle Kluft: Die jungen, weiblichen und migrantischen Beschäftigten entsprechen so gar nicht den historisch etablierten Normen deutscher Gewerkschaftsidentität.

Summa summarum sind die Bedingungen für die Herstellung von Gegenmacht also ziemlich schlecht und das unternehmerische Gegenüber ist oft sehr rigide und professionell, wenn es darum geht, kollektive Ansätze von Interessenvertretung im Keim zu ersticken. Eine Studie, die der Frage nachging, weshalb in Deutschland rund 90 Prozent aller betriebsratsfähigen Betriebe keinen Betriebsrat haben, fand im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit die mit Abstand repressivste Managementpolitik gegen Gewerkschaften und Mitbestimmung (vgl. Artus 2008a; Lücking 2009).<sup>7</sup>

Dabei lassen sich grob zwei Varianten von Personalpolitik unterscheiden: die »reine Repression und Angstkultur« und die »repressive Vergemeinschaftung«. Letztere soll hier etwas ausführlicher beschrieben werden, weil sie eine im Kern ausgesprochen autoritäre Herrschaft sehr erfolgreich und professionell mit modernen Diskursen und Sozialtechniken garniert und legitimiert. Diese Herrschaftstechnik der Vergemeinschaftung ist aufgrund ihrer Effizienz vermutlich zukunftsfruchtig – und besonders schwer zu bekämpfen.

- 5 Diese Unterscheidung verschiedener Machtressourcen nimmt einen Vorschlag von Silver (2005) in Anlehnung an E. O. Wright auf. Organisationsmacht entsteht demnach aus der Bildung kollektiver Arbeiterorganisationen, vor allem Gewerkschaften und politischen Parteien (Silver 2005: 30ff.).
- 6 Dies hat sich angesichts der gewerkschaftlichen Mitgliederermisere in der jüngsten Vergangenheit ein wenig verändert. Die verschiedenen Organizing-Kampagnen (z.B. bei Lidl, im Hamburger Bewachungsgewerbe, in der Leiharbeit oder in einigen Krankenhäusern) blieben jedoch in ihrer Wirkung beschränkt und sind gewerkschaftsintern umstritten.
- 7 Ein Großteil der im Folgenden dargestellten Erkenntnisse basieren auf Interviews, die (gemeinsam mit Sabine Böhm, Stefan Lücking und Rainer Trinczek) im Rahmen der genannten Studie sowie einer Parallelstudie in Frankreich durchgeführt wurden. Es handelte sich um insgesamt 54 Interviews mit Beschäftigten, Managern und GewerkschaftsvertreterInnen im prekären Dienstleistungsbereich, u. a. im Reinigungsbereich, im Transportsektor, in der Systemgastronomie und im Einzelhandel.

## Prekäre Managementpolitik: Zwischen Repression und Vergemeinschaftung

Im Kapitalismus ist es ja irgendwie zu erwarten, dass in vielen Dienstleistungsbereichen, wo der Lohnkostenanteil einen »echten« Wettbewerbsfaktor darstellt, und in denen die Beschäftigten schwach, unorganisiert und leicht austauschbar sind, grobe personalpolitische Strategien vorherrschen. Die Personalleitungen rekrutieren nach dem Motto »willig und billig«; die Vorgesetzten regieren mit Einschüchterung, Anschmauen, Abmahnungen und Vier-Augen-Gesprächen; die Kontrollmethoden sind direkt und engmaschig; Eigeninitiative ist nicht gefragt, dafür das schnelle und genaue Ausführen von Befehlen. Wer nicht spurt, kann gehen.

Erstaunlicher ist, dass längst nicht alle einschlägigen »Flexiploitations«-Unternehmen so direkte und – wenn man so will – unverschleierte Formen von Machtausübung pflegen. Immer mehr Betriebe halten es für nötig, das steile interne Machtgefälle ein wenig egalitärer erscheinen zu lassen. Ausgefeilte und aufwändige Managementmethoden sollen die betrieblichen Machtverhältnisse legitimieren und diese Macht zuverlässig in Herrschaft zu transformieren.<sup>8</sup> Warum ist das nötig? Und wie kann das funktionieren?

Sinnvoll sind solche Strategien aus Sicht des Managements, weil auch prekär Beschäftigte motiviert sein wollen. Permanente Fluktuation ist nur zu verkraften, wenn es zugleich einen gewissen Stamm von MitarbeiterInnen gibt, die zuverlässig funktionieren und die immer neuen Beschäftigten anlernen, sozialisieren und kontrollieren. Echte Hochleistungsarrangements lassen sich mittels reiner Befehlssteuerung nur schwer erreichen; Teamarbeit und flexible Koordinierungsleistungen motivierter MitarbeiterInnen sind effizienter. Die Aufbesserung der niedrigen Löhne durch die illegale Aneignung von Betriebseigentum durch MitarbeiterInnen, die mit dem »Laden« emotional »nichts zu schaffen haben«, kommt auf Dauer teuer – ebenso wie der achtlose Verschleiß von Betriebsmitteln, der häufig an Sabotage grenzt. Kurz: Es ist billiger und effizienter, motivierte und loyale MitarbeiterInnen zu haben. An dieser alten Erkenntnis setzen sämtliche sogenannten Human-Resource-Managementstrategien an.

Umgesetzt wird »repressive Vergemeinschaftung«<sup>9</sup> (vgl. ausführlich Artus

2008b) typischerweise durch komplexe personalpolitische Strategien, die auf eine Integration der Beschäftigten in eine als harmonische Betriebsfamilie konzipierte Gemeinschaft zielen. Die auch explizit verwendete Familienmetapher (zuweilen mit dem Gründer des Unternehmens als patriarchalem Oberhaupt) assoziiert bewusst die Vorstellung, dass sich alle irgendwie lieb haben und auch emotional, nicht nur funktional, zusammengehören. Man will die Vorstellung vermitteln, dass alle der »Organisation Firma« (auch) auf egalitäre Weise angehören und daher letztlich identische Interessen haben: nämlich den gemeinsamen Erfolg, sprich: den des Unternehmens. Auf dieses monolithische Interesse werden alle eingeschworen – ganz besonders die Führungskräfte, vom Europachef bis zum Gruppenleiter. Eine sehr sorgfältige und auch kostspielige Führungskräfteauswahl, -schulung und -sozialisation geht einher mit einem ausgebauten System symbolischer Anerkennung. Die Familie hat ihre Kinder lieb – vor allem die wohlgeratenen. Durch kostengünstige Distinktionen (Verleihung von Titeln, kleinen Begünstigungen, Kennzeichnung durch besondere Kleidung o. ä.) wird der soziale Status besonders leistungsfähiger und -williger loyaler MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation aufgewertet. Der Kollektivmythos wird durch einheitliche Betriebsuniformen und die Allgegenwart von Firmenlogos symbolisch gestärkt. Ziel ist eine ausgeprägte Organisationsloyalität und Corporate Culture, in der sich das Management als Führer- und Vaterfigur zum Wahrer des allgemeinen Interesses stilisiert. Soll diese Rolle einigermaßen glaubwürdig sein, müssen das Wohl und Wehe der Gefolgschaft in gewisser Weise zur Kenntnis und »berechtigte« Anliegen ernst genommen werden. Mitarbeiterstammtische, Informationszirkel, Belegschaftszeitungen, Telefonhotlines und systematische Belegschaftsbefragungen dienen daher nicht nur der top-down-Information der Beschäftigten, sondern auch der Glättung von Alltagskonflikten – und der Durchleuchtung des Geflechts sozialer Beziehungen im Betrieb. Absolutes Dogma ist, dass alle auftretenden Probleme unter der Ägide des Managements gelöst werden,

---

gemeinschaftende Personalpolitik« an. Krell entwickelte ihn u. a. in Auseinandersetzung mit nationalsozialistischen Konzepten der Betriebsgemeinschaft. Parallelen zum Faschismus drängen sich tatsächlich auf. Empirische Grundlage für die Entwicklung des Begriffs waren jedoch v. a. empirische Studien in zwei US-amerikanischen Konzernen, einer aus dem Bereich des Pakettransports, der andere aus dem Bereich der Systemgastronomie. Dass es sich bei diesen Konzernen um US-amerikanische Unternehmen handelte, mag nicht ganz zufällig sein, da in den USA besonders rigide Formen des »Union-Bustings« mehr Tradition haben (vgl. Levitt 1993) als in Europa, wo sozialpartnerschaftliche Vorstellungen verbreiteter sind. Gewisse US-amerikanische und deutsche Traditionslinien betrieblicher Kultur könnten sich hier jedoch ganz gut ergänzen.

8 Dieser Unterscheidung von Macht und Herrschaft liegen die Begrifflichkeiten von Max Weber zugrunde, wonach es sich bei Herrschaft um »legitimierte Machtausübung« handelt.

9 Der Begriff lehnt sich bewusst an die Arbeiten von Gertraude Krell (1994) über »ver-



denn das beansprucht das Gerechtigkeitsmonopol für sich und will Konflikte systematisch als individuell zu lösende definieren. Bereits die »ganz normale« sozialpartnerschaftliche Tradition deutscher Betriebsräte verträgt sich nicht mit dieser Konzeption. Initiativen kollektiver Belegschaftsmobilisierung, die die Vorstellung systematisch widersprüchlicher Interessen zur Grundlage ihres Handelns machen und gar machtpolitische Strategien der Interessendurchsetzung *gegen* das Management initiieren, sind eine Art Kriegserklärung an die Unternehmenskultur und müssen mit der geballten und unerbittlichen Repressionsgewalt der Unternehmenszentrale rechnen. Als ein Angriff auf die »Seele« der Organisation werden sie bekämpft und, wenn möglich, systematisch ausgemerzt (vgl. Artus 2008b).

### **Das Prekariat: Zwischen Praxissinn und Anerkennungssehnsucht**

Wie reagieren die Beschäftigten auf ihre prekäre Arbeitssituation? Lassen sich prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich tatsächlich mit einer vergemeinschaftenden Personalpolitik vereinbaren? Ist es nicht lächerlich, den Beschäftigten zu erzählen, sie seien wichtige und geschätzte MitarbeiterInnen im Unternehmen, wenn sie zugleich täglich erleben, dass sie von heute auf morgen austauschbar sind? Entlarvt sich eine betriebliche Anerkennung verdienter MitarbeiterInnen durch verschiedenfarbige Plastikschildchen nicht als alberner Klimbim, wenn die Löhne unter dem Existenzminimum liegen? So paradox es auf den ersten Blick wirkt: Dies ist nicht so. Auch – oder vielleicht sogar gerade – prekär Beschäftigte sind äußerst empfänglich für eine vergemeinschaftende Personalpolitik.

Um das zu verstehen, muss man sich die Alltagssituation der Betroffenen vergegenwärtigen. Sie ist oft nicht nur von der prekären Erwerbssituation, sondern vielen privaten Problemen geprägt: prekäre Familien- und Haushaltskonstellationen, Kämpfe um den Aufenthaltsstatus, schwierige Wohnsituationen, Sorgen wegen Krankheiten, Alkoholismus- und Drogenprobleme kommen überdurchschnittlich häufig vor. Zum biographischen Erfahrungsschatz gehört, dass man vom Schicksal »herumgeschubst« wurde und sich weitgehend passiv als SchwächereR erlebte: in der Schule, in der Familie, beim Sozial- oder Arbeitsamt. Die Situation am prekären Arbeitsplatz ist insofern nichts Besonderes, sie reiht sich ein in eine Kette ähnlicher Erfahrungen, die manchmal im Familienzusammenhang generationenübergreifend verallgemeinert sind. Dieser verinnerlichte Erfahrungsschatz vom bisherigen »Lauf

der Welt«, schlägt sich nieder in ritualisierten Verhaltensweisen und einem Bewusstsein, das Pierre Bourdieu mit dem Begriff des »Praxissinns« belegt hat. Es basiert auf der halb bewussten, halb unbewussten Reproduktion verinnerlichter Denk-, Wahrnehmungs- und Handlungsmuster. Der Praxissinn ist eine Art pragmatischer Alltagsverstand, der im Konsens der Meinungen der Mitmenschen Objektivitätsstatus erlangt. Und er bewährt sich in der Praxis: Indem die Welt auf den alltäglichen Erfahrungshorizont verkleinert wird, wird sie sowohl subjektiv erträglich als auch in ihrer Verlaufslogik realistisch vorhersehbar und pragmatisch gestaltbar.

Bezogen auf die Situation prekär Beschäftigter bedeutet das, dass sie im Alltag »in Deckung« gehen vor der Allmacht der Unternehmensleitung und möglichst unauffällig funktionieren, solange es geht. Dies ist angesichts oft schwieriger persönlicher Lebensumstände ein pragmatischer Überlebensreflex und beruht auf einer recht realistischen Einschätzung der betrieblichen Machtverhältnisse. In der Welt prekär Beschäftigter gibt es selten Erfahrungen, die die Sinnhaftigkeit individuellen und kollektiven Widerstands oder den Nutzen kollektiver Formen der Organisation und Interessenvertretung nahe legen. Das hat mit einer Zufriedenheit-mit-den-Verhältnissen freilich nichts zu tun. Paradoxerweise zeigt dies nicht zuletzt die virulente Empfänglichkeit prekär Beschäftigter für die o. g. Strategien symbolischer Anerkennung.

Zum Beispiel Petra F.<sup>10</sup> Sie ist allein erziehende Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern und arbeitet seit über zwei Jahren als Bandarbeiterin in der Paketsortierung eines US-Konzerns, der ausgeprägte Managementmethoden repressiver Vergemeinschaftung pflegt. Von sechs zeitgleich mit ihr angestellten Frauen ist keine mehr im Unternehmen. Die meisten haben schon in den ersten Wochen aufgegeben. Es ist eben nicht jederfraus Sache, um 2:30 Uhr aufzustehen und zu körperlicher Schwerstarbeit zu gehen. Petra F. findet ihren Teilzeitjob hingegen praktisch, weil sie es nach ihrer Schicht schafft, nach Hause zu fahren, die Kinder zu wecken und für die Schule fertig zu machen. Dieses »amerikanische, also dieses System finde ich sehr gut, empfehlenswert, [...] dass die Mitarbeiter auch ein bisschen mehr erfahren von der Firma. [...] Man wird wirklich mit Respekt behandelt« (Interview-Zitat). Respekt ist sicherlich der zentrale Begriff.

Angesichts ihrer gesellschaftlichen Deklassierung und Marginalisierung neigen prekär Beschäftigte dazu, eine für sie ungewohnte Kultur der Wertschätzung ausnehmend zu schätzen, selbst wenn sie »nur« (?) symbolisch ist.

<sup>10</sup> Der Name wurde verändert.

Dass ihre Arbeit mangelhaft oder gar nicht entlohnt wird, sind sie gewohnt. Dass sie respektiert und in ihrer Wichtigkeit betont wird, eher nicht.<sup>11</sup> Wer gezwungen ist, im prekären Segment des Arbeitsmarktes sein oder ihr Brot zu verdienen, quittiert unternehmensseitig betriebene Strategien symbolischer Anerkennung nicht selten mit besonderer Dankbarkeit und einer weitgehend freiwilligen Integration in die verordnete Gemeinschaftskultur. Dass dies mit dem Verzicht auf jede unabhängige Interessenvertretung einhergeht, scheint ein eher kleines Problem – schließlich gibt es so etwas im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit ohnehin selten. Das bedeutet freilich nicht, dass man enthusiastisch das offizielle monolithische Bild der Interessenharmonie teilt. Aber frau widerspricht nicht offen: Weil es unter den gegebenen Verhältnissen keinen Sinn machen würde, weil die Bedingungen woanders noch viel schlimmer sind, weil die Geschäftsleitung Verstöße gegen das Gemeinschaftsideal rigoros abstruft, weil ein bisschen oberflächliche Harmonie dem Arbeitsklima doch ganz gut tut, weil Organisationsloyalität honoriert wird und frau bei Wohlverhalten kleinere Aufstiegsprozesse durchlaufen kann – und, weil es keine Beispiele oder Vorbilder dafür gibt, dass frau ihre berechtigten Interessen konflikthaft durchsetzen könnte bzw., weil es auch kaum jemanden gäbe, der ihr dabei helfen würde.

### **Brüche im prekären System: Eine Sache für Verrückte**

Und doch gibt es diese Emmelys. Es gibt die Schlecker-KassiererInnen, die hartnäckig um Betriebsräte kämpfen (Bormann 2007). Es gibt die McDonald's-Belegschaften, die in Frankreich fast ein Jahr lang für bessere Arbeitsbedingungen und die Wiedereinstellung ihrer Kollegen streiken (vgl. Tie-Internationales Bildungswerk 2003). Es gibt die Teamster-AktivistInnen, die in den 1990er Jahren mit einem brutalen Arbeitskampf in den USA eine gewerkschaftliche Organisation bei UPS durchsetzten. Es gibt die Streiken-

11 Ob insbesondere Frauen für symbolische Anerkennungsstrategien empfänglich sind, wäre empirisch zu untersuchen. Jedenfalls existiert hinsichtlich der subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarität wohl ein gewisser Geschlechterbias, d. h. Frauen sind häufiger bereit sich mit weniger zufrieden zu geben. Zu diskutieren wäre allerdings, dass Frauen zwar auf den ersten Blick weniger konfliktorientiert sind – jedoch strukturell eher gewöhnt, sich mit Mächtigen und Über-Mächtigen anlegen zu müssen, *wenn* sie den Konflikt riskieren. Insofern dürften sie möglicherweise die unerschrockeneren KämpferInnen unter prekären Bedingungen sein – wofür es z. B. bei Schlecker, Lidl und Kaiser's Beispiele gibt.

den am Londoner Flughafen Heathrow und jene bei Gate Gourmet in Düsseldorf (Flying Pickets 2007). Woher kommen diese Emmelys? Wer sind sie? Wie und wann kommt es zu solchen Brüchen im prekären System?

Die Emmelys gehören typischerweise zur Stammebelegschaft. Sie arbeiten schon lange im Unternehmen. Sie kennen die betrieblichen Prozesse und viele MitarbeiterInnen – und die MitarbeiterInnen kennen sie. Nicht wenige haben eine etwas herausgehobene Stellung als Vorarbeiterin, Gruppenleiter, Schichtleiterin oder gar als Filialeiter. Häufig haben sie kleinere betriebliche Aufstiegsprozesse gemacht, weil sie überdurchschnittlich engagiert und qualifiziert sind. Und da sie schon in ihrem Alltag als SprecherIn eines Beschäftigtenkollektivs fungieren, liegt es nahe, das erforderlichenfalls auch mit anderen Zielstellungen zu tun.

Manchmal ist ihre in der Vergangenheit hart erkämpfte betriebliche Position akut bedroht. Der Hintergrund kann eine wirtschaftliche Krise des Unternehmens sein. Vielleicht ist aber auch ihre Gesundheit nach Jahrzehnten beruflicher Höchstleistung verschlissen und die Kündigung greifbar nahe. In so einer Situation liegt es näher, das eigene Schicksal als Ausdruck einer kollektiven Problemlage zu interpretieren und nach neuen Machtressourcen zu suchen. Da man die kollektiven Problemlagen aus langer Erfahrung gut kennt, kann frau sie überzeugend zum Thema machen. Die Aussichten, dass sich MitarbeiterInnen, KollegInnen und Untergebene anschließen, sind besser als in anderen Fällen. Ein Aufstand der relativ Ohn-Mächtigen lässt sich leichter organisieren, wenn ein paar Ein-Bisschen-Mächtige vorangehen.

Manche Emmelys denken aber auch einfach, dass es jetzt reicht, und sie ohnehin nicht allzu viel zu verlieren haben. Sei es, weil sie sich etwas bessere Arbeitsmarktchancen ausrechnen als sie für das durchschnittliche Prekariat üblich sind, sei es, weil sie das deutsche Arbeitsethos nicht so grundlegend verinnerlicht haben. »Offen gesagt, was haben wir zu verlieren? Einen befristeten Vertrag über 20 Stunden pro Woche mit einer Bezahlung von 450 Euro im Monat? Unwürdige Arbeitsbedingungen? Einen Manager, der Ruhe in den Rängen fordert? Lieber den Mund aufmachen und etwas fordern, solange wir noch aufrecht genug sind, um das zu tun« (Mabrouki 2004: 18; Übers. d. Verf.), meint etwa ein gewerkschaftlicher Aktivist bei Pizza Hut in Frankreich.

Überproportional viele Emmelys haben übrigens irgendeinen Migrationshintergrund. Über die Gründe lässt sich trefflich spekulieren und forschen. Interessant ist eine Studie aus Frankreich, die den biographischen Hintergrund von SprecherInnen der marginalisierten Banlieues untersuchte (Masclat 2003). Sie belegt, dass viele politische AktivistInnen aus Familien stammen,



die in ihrem Herkunftsland einen relativ hohen Sozialstatus innehatten und in Frankreich eine Deklassierung erlebten. Das politische Engagement ist also Teil eines umfassenderen Kampfes um Integration und gesellschaftlichen (Wieder-)Aufstieg. Zugleich stammen sie häufig aus Familien, in denen es eine gewisse Tradition gibt, »den Stimmlosen, eine Stimme zu geben«. Mit anderen Worten: Gewerkschaftliches und politisches Engagement vererbt und tradiert sich im Familienkreis. Auch in Deutschland schöpfen die Emmelys häufig aus einem moralischen Fundus, der nicht (nur) unter prekären Verhältnissen erworben wurde. Sie sind bekennende ChristInnen oder organisierte KommunistInnen, haben Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre in der Verwandtschaft, oder waren und sind in sozialen Bewegungen aktiv. Wenn Sie Migrationshintergrund haben, sind sie übrigens verhältnismäßig gut integriert, gehören oft zur »zweiten Generation«, sind im Aufenthaltsland geboren, sprechen die Landessprache gut und haben einen einheimischen Schulabschluss. »Zum Zuschlagen brauchst Du ein paar feste Meter zum Stehen« – besagt schon eine alte Boxerweisheit.

Der Hinweis auf die besonderen moralischen Ressourcen der Emmelys ist wichtig, denn Auslöser für prekäre Kämpfe sind häufig nicht Forderungen nach ein bisschen mehr Lohn oder besseren Arbeitsbedingungen. Typisch sind vielmehr Auseinandersetzungen, in denen Respekt und Anerkennung eine zentrale Rolle spielen. Sie entzünden sich z. B. daran, ob Verkäuferinnen das Recht haben, häufiger als einmal am Tag auf die Toilette zu gehen, ob auch in den Umkleieräumen Überwachungskameras installiert werden dürfen, ob ein Vorgesetzter das Recht hat, seine Untergebenen als Faulpelze und Nichtsnutze zu beschimpfen und ob die Regalbreiter eines Supermarktes wirklich mit der Zahnbürste gereinigt werden müssen. Als unmoralisch empfinden es auch manche Beschäftigte, wenn ihre KollegInnen, die sich gegen eine unwürdige Behandlung zur Wehr gesetzt haben oder für die Gründung eines Betriebsrats oder die Teilnahme an einem Streik ausgesprochen haben, wegen angeblichen Diebstahls gekündigt werden. Die Solidarisierung mit solchen KollegInnen gegen die Willkür des Unternehmens steht häufig am Beginn von Konflikten, in deren Verlauf es zum an sich unwahrscheinlichen Fall einer Formierung eines handlungsfähigen Kollektivs unter prekären Bedingungen kommt. Ab da verteidigen die Beschäftigten nicht nur ihre langjährige Bekannte, Kollegin oder Freundin; deren Situation wird vielmehr zur Chiffre des kollektiven Erlebens alltäglicher Ohnmacht und Willkür, gegen die an einer symbolisch prägnanten Stelle Widerstand geleistet wird. Es geht um die Respektierung der individuellen Würde.

Typisch ist dabei, dass die Emmelys, die vom Strudel der Ereignisse ins

Zentrum des Konfliktgeschehens geschleudert werden, meist nicht wussten, worauf sie sich einlassen. Es war ihnen nicht klar, dass ihre moralisch völlig einleuchtende Forderung oder ihr Einklagen eines gesetzlich zugestandenen Rechtes zu einer Art betrieblichem Krieg<sup>12</sup> führen würde, in dem lange und mit harten Bandagen gekämpft wird. Sie beteuern oft, dass sie sich vielleicht nicht auf diesen Krieg eingelassen hätten, wenn sie dessen Dimensionen vorher hätten abschätzen können. Aber gerade die unerbittliche Brutalität der unternehmerischen Repression schmiedete in ihnen die Entschlossenheit, nicht nachzulassen, nicht aufzugeben, die eigene Identität zu wahren und zu verteidigen – »jetzt erst recht«.

Manchmal trifft man auch Emmelys, die durchaus wussten, dass sie z. B. mit ihrer Forderung nach einem Betriebsrat einen Krieg vom Zaun brechen würden. Sie wussten, dass dieser Krieg eine hohe Opferbereitschaft fordern und kurzfristig kaum zu gewinnen sein würde. Sie wussten, dass dieser Krieg im Licht einer rein an materiellen Kriterien orientierten Kosten-Nutzen-Analyse ziemlich unvernünftig sein würde. Und trotzdem riskieren sie ihn, wenn sich – wie sie selbst sagen – genügend »Verrückte« zusammenfinden. Ihnen geht es »um's Prinzip«, das Demokratie, Gerechtigkeit und Solidarität heißen kann, und ihre Selbstachtung und Würde stehen auf dem Spiel.

Um in diesem Kampf von David gegen Goliath auch nur den Hauch einer Chance zu besitzen, brauchen die Emmelys ein erhebliches persönliches Durchhaltevermögen und vor allem solide kollektive Unterstützungsstrukturen. Das ist das zentrale Problem (nicht nur) prekärer Kämpfe. Nun möchte man meinen, dafür könnten gewerkschaftliche Netzwerke und Unterstützung sorgen. Im Prinzip ist das auch so, in der Praxis allerdings leider nur selten. Bürokratische Organisationsstrukturen, Beamtenmentalität und die althergebrachte Orientierung der Gewerkschaftspolitik an gut organisierter Industrie- oder Büroarbeit sorgen für vielfältige Irritationen und Missverständnisse. Zudem lässt es sich aus der Sicht von GewerkschaftsfunktionärInnen ja wirklich fragen, ob es lohnt, sich mit übermächtigen Konzernen anzulegen, wenn man durch die Gewerkschaftsmitgliedschaft des korrupten Gesamtbetriebsratsvorsitzenden doch formal sein Soll erfüllt hat und der Konzern sich an den selbst ausgehandelten Niedriglohn-Branchentarif hält. Es scheint tatsächlich »verrückt«, Arbeit und Zeit in die Organisation und Verteidigung prekär Beschäftigter zu stecken, deren Mitgliedsbeiträge mickrig sind und die in drei Monaten sowieso wieder den Arbeitsplatz wechseln. Zeit hat man als

12 Der Begriff des »Krieges« stammt nicht von der Autorin, sondern wird von den Betroffenen selbst häufig verwendet.

GewerkschaftsfunktionärIn sowieso immer weniger, weil es an immer mehr Fronten brennt.

Als einziger Ausweg bleibt in dieser Konstellation der Zusammenschluss von Verrückten, möglichst über Betriebs- und Branchengrenzen hinweg, mit Unterstützung von sozialen Bewegungen oder sogar *als* soziale Bewegung, mal im Verein mit verrückten Gewerkschaftssekretären, die es ja glücklicherweise immer wieder gibt, und zur Not eben ohne »die« Gewerkschaft. Und wenn wir schon bei den Verrücktheiten sind, dann sei noch gesagt: am Besten international. Dass es nicht hoffnungslos ist, zeigen viele Beispiele – nicht zuletzt der Fall der Original-Emmely bei Kaiser's.

Die wichtigste Waffe des neuen Prekariats ist sicherlich dieselbe wie die des alten Proletariats: Solidarität.

## Literatur

Angeloff, T. (1999): *Des miettes d'emploi: temps partiel et pauvreté*. In: Travail genre et sociétés 1, S. 43-70.

Artus, I. (2008a): *Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich*. Frankfurt/New York: Campus.

Artus, I. (2008b): *Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe*. In: Prokla 150, 38. Jahrgang, Nr. 1, März 2008, S. 27-48.

Beaud, S./Pialoux, M. (2004): *Die verlorene Zukunft der Arbeiter. Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard*. Konstanz: UVK.

Bischoff, J. (2008): *Globale Finanzkrise. Über Vermögensblasen, Realökonomie und die »neue Fesselung« des Kapitals*. Hamburg: VSA.

Bormann, S. (2007): *Angriff auf die Mitbestimmung. Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte – der Fall Schlecker*. Berlin: edition sigma.

Bosch, G./Kalina, T. (2007): *Niedriglöhne in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen*. In: Bosch, G./Weinkopf, C. (Hg.) (2007): *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*, Frankfurt a. M./New York: Campus, S. 20-105.

Castel, R. (2000): *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK.

DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) (2005): *Wochenbericht v. 13.7.2005*.

Flying Pickets (Hg.) : *Sechs Tage Streik bei Gate Gourmet*. Berlin/Hamburg: Assoziation A.

Hajek, W./Zattler, G. (2009): *Allgemeines im Besonderen*. In: express 3/2009, S. 5-6.

Hamann, A./Giese, G. (2004): *Schwarzbuch Lidl. Billig auf Kosten der Beschäftigten*. Hg. v. ver.di. Berlin.

Hamann, A. et al. (2006): *Schwarzbuch Lidl Europa. Billig auf Kosten der Beschäftigten*. Hg. v. ver.di. Berlin.

Jaehrling, K./Kalina, T./Vanselow, A./Voss-Dahm, D. (2006): *Niedriglohnarbeit in der Praxis – Arbeit in Häppchen für wenig Geld*. In: Sterkel, G./Schulten, T./Wiedemuth, J. (Hg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*. Hamburg: VSA, S. 114-141.

Kollektiv Rage (2009): *Banlieues. Die Zeit der Forderungen ist vorbei*. Hamburg/Berlin: Assoziation A.

Krell, G. (1994): *Vergemeinschaftende Personalpolitik*. München/Mering: Rainer Hampp.

Levitt, Marty J. (1993): *Confessions of a union buster*. New York: Crown Publishers.

Lücking, S. (2009): *Zwischen Neopaternalismus und Repression*. In: WSI Mitteilungen, H.2, S. 63-69.

Mabrouki, A. (2004): *Génération précaire*. Paris: le cherche midi.

Masclot, O. (2003) : *La gauche et les cités*. Paris: La Dispute.

Nölting, N.J. (2004): *Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie*. Eine Veröffentlichung der Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle kowa, Dortmund, Juni 2004, [www.kowa-dortmund.de/docs/veroeff/br-arbeit.pdf](http://www.kowa-dortmund.de/docs/veroeff/br-arbeit.pdf).

Rhein, T. (2009): *Arbeit und Armut im transatlantischen Vergleich*. In: IAB –Kurzbericht 1/2009.

Royle, T. (2000): *Working for McDonald's in Europe*. London/New York: Routledge.

Schäfer, C. (2006): *Der Niedriglohnsektor in der Verteilungsfälle*. In: Sterkel, G./Schulten, T./Wiedemuth, J. (Hg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*. Hamburg: VSA, S. 35-60.

Silver, B. J. (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870*. Berlin/Hamburg: Assoziation A.

Tie-Internationales Bildungswerk e.V./AFP e.V./express-Redaktion (Hg.) (2003): *Das Solidaritätskollektiv. Eine Erfahrung der etwas anderen Art. Arbeitskämpfe und Organisationsversuche in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben und Sektoren*. Ränkeschmide, Texte zur ArbeiterInnenbewegung, No. 14, Oktober 2003, Offenbach.

Wacquant, L. (2009): *Bestrafen der Armen. Zur neoliberalen Regierung der sozialen Unsicherheit*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.