

Catharina Schmalstieg

Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit



**Gewerkschaftsarbeit
im Niedriglohnsektor
Das Beispiel USA**

Catharina Schmalstieg
Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit

Catharina Schmalstieg promovierte im Fach Soziologie und ist Mitbegründerin des Arbeitskreises Strategic Unionism. Zurzeit arbeitet sie für die Communications Workers of America (CWA) in der ver.di-Bundesverwaltung.

Catharina Schmalstieg

Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit

Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor

Das Beispiel USA

Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

VSA: Verlag Hamburg



Dieses Buch wird unter den Bedingungen einer Creative Commons License veröffentlicht: Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Germany License (abrufbar unter www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/legalcode). Nach dieser Lizenz dürfen Sie die Texte für nichtkommerzielle Zwecke vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen unter der Bedingung, dass die Namen der Autoren und der Buchtitel inkl. Verlag genannt werden, der Inhalt nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert wird und Sie ihn unter vollständigem Abdruck dieses Lizenzhinweises weitergeben. Alle anderen Nutzungsformen, die nicht durch diese Creative Commons Lizenz oder das Urheberrecht gestattet sind, bleiben vorbehalten.

© VSA: Verlag 2015, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Titelfoto: Protestaktion zu Thanksgiving 2007, mit der Geistliche die Anliegen der Beschäftigten und der Gewerkschaft Local 24/7 unterstützen. Die Aktion fand vor dem Gebäude der Shorestein Gesellschaft statt, die Gewerbeimmobilien in der San Francisco Bay Area besitzt (Foto: Catharina Schmalstieg)

Druck und Buchbinderarbeiten: CPI books GmbH, Leck

ISBN 978-3-89965-638-1

Inhalt

Vorwort	9
Einleitung: Prekarität und demokratische Teilhabe	11
Kapitel 1: Die Untersuchung	
Grundlagen und Durchführung	16
1.1 Forschungsannahmen und Dimensionen der Analyse	16
1.2 Die Welt um uns herum begreifen: Forschungskonzepte und theoretische Grundlagen	18
1.3 Kollektive Handlungsfähigkeit erweitern	21
1.4 Reflexive Soziologie. Methodologische Überlegungen zur Herangehensweise	33
1.5 Auf den Fall gekommen: Forschungsmethoden und Zugang zum Forschungsfeld	36
I. Prekarität der Arbeit und Lebensführung	45
Kapitel 2: Private Sicherheitsdienstleistungen in Kalifornien	
2.1 Allgemeine Entwicklungen der Branche in den USA	46
2.2 Akteure im Feld privater Sicherheitsdienstleistungen in Kalifornien	51
2.3 Dimensionen prekärer Arbeit im Bewachungsgewerbe	54
2.4 Sicherheitsdienste: Niedriglohntätigkeit mit hohem Prekaritätsrisiko	66
Kapitel 3: Erfahrung von Subalternität und bedrohte Handlungsfähigkeit	
3.1 Sozialer Kontakt am Arbeitsplatz – Macht und Unterwerfung, Willkür und Widerstand	68
3.2 Jenseits der Arbeit	75
Prekäre Wohnverhältnisse	75
Besondere Verwundbarkeit: Mangelhafte Gesundheitsversorgung	82
Eingeschränkte Teilhabe	88

3.3 Selbstsicht der Sicherheitsdienstler	91
Zwischenbetrachtungen und Weiterentwicklung	99
Die Perspektive erweitern	105

II. Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor 107

**Kapitel 4: »Stand for Security« – eine Gewerkschaftskampagne
in der San Francisco Bay Area** 108

4.1 Kollektivverhandlungen im Bewachungsgewerbe	108
4.2 Handlungsfelder der Gewerkschaft und Verlauf der Tarifaueinandersetzungen	115
4.3 Zwischenfazit	131

**Kapitel 5: Handlungsfeld Mitglieder –
Mobilisierung, Partizipation, Mitbestimmung** 134

5.1 Mitgliederarbeit der Gewerkschaft	136
Mitgliederpartizipation in der Gewerkschaftsarbeit	136
Rolle der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter	138
5.2 Gewerkschaft als Organisationsform	
kollektiver Handlungsfähigkeit	141
Handlungsbereitschaft herstellen	141
Partizipationsmöglichkeiten und subjektive Erfahrungs- und Erkenntnisdimensionen	148
Kollektive Erfahrung organisieren – kollektives Handeln ermöglichen	148
5.3 Perspektive der Mitglieder – Handlungsbereitschaft und Motivationslagen	153
5.4 Fazit – Partizipation und Aktivierung von Organisationsmacht	162

Kapitel 6: Handlungsfeld Gemeinwesen – »Community« 166

6.1 Bündnisse, Kooperationen, Unterstützungsnetzwerke	167
Den Möglichkeitsraum der Gewerkschaft analysieren	168
Gewerkschaften als Unterstützungsnetzwerk	170
Netzwerke, Bündnisse und Kooperationen	178
6.2 Gewerkschaftsperspektiven auf Bündnispolitiken	194
6.3 Sichtweise der Mitglieder – Bedeutung der Bündnispolitiken	204
6.4 Sichtweise der Bündnispartner auf Bündnispolitiken	206
6.5 Fazit: Bündnisse und politische Netzwerke als Machtressource	211

III. Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit	219
Kapitel 7: Umfassende Prekarität – Beiträge zur Prekaritätsforschung	220
7.1 Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit – ein negativer Zusammenhang?	220
7.2 Umfassende Prekarität – Arbeit und Leben	221
Kapitel 8: Schlussfolgerungen für die Debatten um gewerkschaftliche Erneuerung	224
8.1 Was heißt gewerkschaftliche Erneuerung?	224
Voraussetzungen und Möglichkeiten strategischer Wahl	224
Äußere Widerstände und innere Widersprüche	228
Strategien und Akteure verorten – den Möglichkeitsraum analysieren: die Stakeholderanalyse	232
8.2 Verstehende Gewerkschaftsarbeit – Organisierung »auf Augenhöhe«	233
8.3 Gewerkschaft als Handlungsplattform – zum Zusammenhang von personaler und kollektiver Handlungsfähigkeit	237
Vorbedingungen kollektiver Handlungsfähigkeit	237
Vereinzelung und Erfahrung von Subalternität	238
Kollektive Handlungsfähigkeit als organisierte Handlungsfähigkeit	240
8.4 Die Dialektik der Organisierung und das Verständnis demokratischer Teilhabe	245
Partizipation und Führung	246
Partizipation ermöglichen – Handlungsfähigkeit fördern?	249
8.5 Exkurs: Bedeutung der Ergebnisse für Gewerkschaftserneuerung in Deutschland	251
Kapitel 9: Mobilisierung von Machtressourcen – Resultate, Fragen und Ausblick	256
9.1 Die Tarifikampagne im Licht des Machtressourcen-Ansatzes	256
9.2 Weiterentwicklung des Machtressourcen-Ansatzes	260
Fazit und Ausblick	264
Verzeichnisse	267
Literatur- und Quellenverzeichnis	271

Vorwort

»Die organisieren sich nicht«, lautet eine oft vertretene Vorstellung über prekär Beschäftigte, die weit und bis in Gewerkschaften hinein verbreitet ist. In der vorliegenden Studie habe ich die Frage gestellt, wie der häufig als negativ angenommene Zusammenhang von Prekarität und Handlungsfähigkeit überwunden werden kann. Um Antworten zu finden, habe ich die Erfahrungen von Menschen, die in Niedriglohtätigkeiten erwerbstätig sind, zum Ausgangspunkt der Untersuchung gemacht. Wie gehen sie mit den Bedingungen um, die ihr Leben strukturieren? Welche Handlungsspielräume haben sie, welche nutzen sie? Welche schaffen sie neu? Damit bin ich dem Ansatz einer *Public Sociology* (Burawoy) gefolgt, bei der die Forschung im wechselnden Dialog mit den Menschen durchgeführt wird, die im untersuchten Feld anwesend sind. Auf diese Weise konnte eine Vielzahl von Aspekten identifiziert werden, die Prekarität begründen oder verstärken und darin Handlungsfähigkeit bedrohen und behindern, und ich konnte – und darin geht diese Arbeit über andere Forschungsarbeiten zu Prekarität hinaus – den Blick so weit, dass ich nicht nur individuelle Umgangsweisen nachzeichne, sondern auch zeigen kann, wie kollektive Handlungsfähigkeit Prekarisierter im Prozess gewerkschaftlicher Organisation und Tarifarbeit entstehen kann. Die »Gewerkschaft als Handlungsplattform« nimmt dabei eine gesellschaftspolitische Funktion wahr, die nicht auf prekär Beschäftigte beschränkt, sondern über den Einzelfall hinaus für die kollektive Interessenvertretung relevant ist.

Das Buch widme ich den Mitgliedern der Gewerkschaft SEIU Local 24/7 – außergewöhnliche Menschen, ohne deren Bereitschaft zum Dialog ich manch einen der hier vorgelegten Gedanken nicht entwickelt hätte – und den Hauptamtlichen der Gewerkschaft, die mit mir diskutiert haben und ohne die ich die Mitglieder nicht kennengelernt hätte. Besonders dankbar bin ich Eric Lerner, Emily Heath und Carol Igoe, sie haben die Türen zu kalifornischen Gewerkschaften für mich geöffnet. Im Zuge der Entwicklung der Forschungsfragen und der Umsetzung habe ich wertvolle Hinweise und Unterstützung erhalten, dafür danke ich Michael Burawoy, Klaus Dörre, Stephan Lessenich und dem Arbeitskreis Strategic Unionism, insbesondere Ulrich Brinkmann und Hajo Holst. Für die Lektüre und Anmerkungen zu früheren Fassungen und einzelnen Kapiteln danke ich Arnd Hofmeister,

Mario Candeias, Katrin Reimer und Jana Seppelt. Dank Morus Markard habe ich gelernt, dass es notwendig ist, das Mögliche gegen das Bestehende auch im Denken zu verteidigen. Ich bin Christof Zirkel (†) dankbar für die Ermutigung zum Schreiben und traurig, dass er das Ergebnis nicht mehr sehen konnte.

Bei dem vorliegenden Buch handelt es sich um die bearbeitete Fassung einer Dissertation, die in Jena an der Friedrich-Schiller-Universität abgeschlossen und von Klaus Dörre wissenschaftlich betreut wurde, wofür ich ihm sehr danke. Die Forschungsarbeiten und die Veröffentlichung wurden durch die Rosa-Luxemburg-Stiftung ermöglicht, und ich danke Mario Candeias, Michael Brie und Katrin Schäffgen für ihr Vertrauen. Für Korrekturarbeiten danke ich Gerlinde Maikowski und Oliver Walkenhorst. Carla MacDougall danke ich für das Lektorat meiner Übersetzungen vom Englischen ins Deutsche. Gerd Siebecke vom VSA: Verlag danke ich dafür, dass er den Text für die Buchveröffentlichung bearbeitet hat. Alle Unzulänglichkeiten und Fehler, die sich weiterhin in der Arbeit finden mögen, liegen in meiner Verantwortung.

Meinen Eltern danke ich für finanzielle Unterstützung und noch mehr für ihren Glauben an meine Fähigkeiten, sie haben es ermöglicht, dass ich die Arbeit abgeschlossen habe, als ich prekär und freiberuflich tätig war. Oliver Rivera-Drew danke ich dafür, dass er für mich da ist und wir das alltägliche Chaos, das man Leben nennt, miteinander teilen.

Berlin, im Januar 2015

Catharina Schmalstieg

Einleitung: Prekarität und demokratische Teilhabe

In den USA setzte eine steigende Niedriglohnbeschäftigung und ein allgemeiner Abwärtstrend der Lohnentwicklung bei wachsender Produktivität in den 1970er Jahren ein. Die Reallöhne sanken dort seither um sechs Prozent, und die soziale Ungleichheit nahm deutlich zu (Mishel/Bernstein/Shierholz 2009: 1f. u. 120-226; Wolff 2009: 4; Austin 2009). Mit dem Abbau von Arbeitsplätzen im produzierenden Gewerbe und der Absenkung der Löhne ging eine Intensivierung der Arbeit und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher (Mason/Salverda 2010: 52-58; Bosch/Mayhew/Gautié 2010: 130).¹ Diese Entwicklungen wurden durch einige Aspekte begünstigt, die die Ablösung vom fordistischen Produktionsmodell begleiteten: technologischer Wandel und Computerisierung veränderten die Arbeitsanforderungen der Beschäftigten, während zugleich neue Managementtechniken und eine Shareholder-Value-Orientierung Einzug hielten, die ihrerseits die Arbeitsbeziehungen veränderten. Im gleichen Zeitraum wuchs der Dienstleistungssektor stark an, und mittlerweile sind dort mehr Menschen beschäftigt als im produzierenden Gewerbe (Wolff 2009: 12f.; Mishel/Bernstein/Shierholz 2009: 86ff.; Windolf 2005b: 24f.; Dörre/Brinkmann 2005: 101ff.).

Eine Folge dieser Entwicklung ist die Ausweitung von Erwerbsarbeitsverhältnissen, deren Einkommensniveau den Lebensunterhalt nicht mehr sichern kann und die sich somit nicht mehr als Haupteinnahmequelle eignen. Die in diesen Arbeitsverhältnissen tätigen Menschen sind permanent

¹ Während die Realeinkommen von abhängig Beschäftigten sanken, stiegen die Einkommen von Direktoren und Geschäftsführern (CEOs) steil an. Das Gehalt eines Unternehmensdirektors betrug 1965 das 24-Fache des durchschnittlichen Gehalts eines Arbeiters, 1987 das 35-Fache, 1989 das 71-Fache und stieg 2000 auf das 298-Fache an. Mit dem »Dot.com-Crash« fiel es 2002 um die Hälfte auf das 142-Fache des Durchschnittseinkommens, erholte sich aber – anders als die Löhne – relativ schnell wieder und lag bereits 2007 schon wieder beim 275-Fachen des Durchschnittseinkommens eines Arbeiters (Mishel/Bernstein/Shierholz 2009: 220-223; Windolf 2005a: 16). Seit Beginn der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 blieben die Vorstandsgehälter nahezu unverändert – nur die Boni wurden teilweise eingefroren – und die Grundgehälter stiegen in manchen Fällen sogar (*New York Times* vom 2.7.2011), während die Löhne fielen und die Arbeitslosenzahlen drastisch stiegen.

mit der infrage gestellten Sicherung ihrer Grundbedürfnisse beschäftigt. Der daraus resultierende mangelnde Zugang immer größerer Bevölkerungsteile zu den Ressourcen der Lebensgewinnung wirft grundsätzlich die Frage nach den Voraussetzungen demokratischer Teilhabe auf. Sofern sie »von der wirtschaftlichen Macht und von politischem Handeln ferngehalten werden«, so Boltanski (Boltanski 2010: 220), sind sie Beherrschte. Für die gesellschaftliche Stabilität einer Demokratie stellt die beschriebene Entwicklung ein Bedrohungspotenzial dar. Unter dem Stichwort »Krise der Arbeit(sgesellschaft)« wird diese Problematik bereits seit den 1980er Jahren in den Sozialwissenschaften diskutiert (vgl. etwa Offe 1984; Rifkin 1995). Solange gesellschaftliche Integration für die Mehrheit der Menschen über Erwerbsarbeit gestaltet werden muss, birgt Unterbeschäftigung – wie atypische Beschäftigung unter dem Subsistenzniveau – die Gefahr einer gesellschaftlichen Krise. Die Krise entsteht dadurch, dass nicht mehr alle Gesellschaftsmitglieder »integrierbar« sind, weil sie – oder vielmehr ihre Arbeitskraft – nicht mehr gebraucht werden (Castel 2000/2008; Dahrendorf 2000; Haug 2000). Die aus zunehmender Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung resultierenden Verschärfungen sozialer Ungleichheit sind »möglicherweise das größte einzelne Problem der modernen Welt« (Dahrendorf 2000: 1065).

Die Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen, die für die Arbeitenden mit dem Risiko sozialer Unsicherheit behaftet sind, enthält im Kern eine *Demokratiefrage*: Sind die Voraussetzungen gesellschaftlicher Teilhabe und Partizipation im Gemeinwesen (Polis) noch gegeben? Die Frage nach den Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe rückt die von den Verhältnissen derart Getriebenen in den Vordergrund: ihre Interessenvertretung und die Infragestellung ihrer Handlungsfähigkeit – oder umgekehrt: die Notwendigkeit der Organisation derselben – ist eines der drängendsten Probleme demokratischer Gesellschaften unserer Zeit. Die vorgelegte Arbeit geht der Frage von Prekarität und Handlungsfähigkeit nach und untersucht Voraussetzungen für die Entstehung kollektiver Handlungsfähigkeit anhand eines Fallbeispiels im Niedriglohnsektor der USA.

Kollektive Interessenvertretung

In der Vergangenheit wurde die Interessenvertretung Erwerbstätiger vor allem durch Gewerkschaften organisiert. Aufgrund dieser Geschichte scheinen Gewerkschaften in Auseinandersetzungen um Fragen sozialer Gerech-

tigkeit und Mitbestimmung als Handlungsträger der Demokratisierung prädestiniert. Als zivilgesellschaftlichen Akteuren kommt ihnen in kapitalistischen Demokratien bei der Organisation von Interessen und bei Auseinandersetzungen um Bürger- und Menschenrechte eine wichtige Rolle zu (Behrens/Hamann/Hurd 2004: 17; Levi 2003: 45; Negt 2004: 27ff.).

Doch diese *Akteure der Demokratisierung* sind selber zunehmend geschwächt. In einem voluntaristischen System der Arbeitsbeziehungen wie den USA ist die Erringung des Kollektivvertretungsrechts in einem komplizierten Verfahren rechtlich geregelt. Die Ausgangsposition für Beschäftigte und ihre Gewerkschaften ist relativ schwach: Das Recht, als Gruppe von Beschäftigten mit einem Unternehmen über Arbeitsbedingungen und Löhne zu verhandeln, muss auf Betriebsebene und für jede Beschäftigtengruppe in Wahlen durchgesetzt werden. Für die Unternehmensseite bietet das Verfahren zahlreiche Möglichkeiten, die Anerkennung einer Gewerkschaft zu verhindern (Gold 1998: 6ff.; Brinkmann/Choi/Detje/Dörre/Holst/Karakayali/Schmalstieg 2008: 51ff.). Branchen- oder Flächentarifverträge gibt es nicht.

Mit den eingangs skizzierten wirtschaftlichen Entwicklungen ist in den USA seit den 1970er Jahren eine sinkende gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten verbunden und damit eine weitere Schwächung der Gewerkschaften. Durch Unternehmensverlagerungen, Rationalisierungsmaßnahmen und unternehmerfreundliche Gesetzgebung und Besteuerung ist die Interessenvertretung abhängig Beschäftigter in den USA weiter geschwächt worden (Lichtenstein 2002: 212-245; Moody 2007: 98-106; Bronfenbrenner/Hickey 2003: 3).

In den USA sind auffällig viele Frauen, African Americans und Einwanderinnen und Einwanderer aus dem spanischsprachigen Amerika, Afrika und Südostasien in Niedriglohnstätigkeiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt. Obwohl weiße Männer weiterhin die Mehrzahl der niedrig Entlohnten stellen, sind Angehörige der ersteren Gruppen gemessen am Anteil an der Gesamtbevölkerung deutlich überrepräsentiert. Der US-amerikanische Arbeitsmarkt ist also auch 40 Jahre nach der Einführung von Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgesetzen durch Rassismus, asymmetrische Geschlechterverhältnisse und ungleiche Bildungschancen stratifiziert und weist den Akteurinnen und Akteuren entlang der Dimensionen Klasse, Hautfarbe und Geschlecht unterschiedliche Erfolgsaussichten für die Verwertung ihrer Ware Arbeitskraft zu (Wolff 2009: 101ff.; Wilson 2007; Acker 2005; Shulman 2003). Auch diese Dimensionen sozialer Ungleichheit stellen eine kollektive Interessenvertretung vor Herausforderungen.

Tertiarisierungsprozesse, Politiken der Deregulierung und Globalisierung haben die gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen schneller verändert als die Gewerkschaften geeignete Antworten darauf finden konnten. Ähnlich wie die europäischen reagierten die nordamerikanischen Gewerkschaften mit der Verteidigung der schwindenden *standard work contracts* (Normarbeitsverhältnisse, Acker 2005: 160). Sie konzentrierten sich auf *concession bargaining* (Lichtenstein 2002: 225f.) und auf Lobbyarbeit zur Einführung protektionistischer Gesetzgebung wie die Erhebung von Einfuhrzöllen auf Stahl (Lee 2005: 82; Hurd/Milkman/ Turner 2003: 105). Doch es gibt auch andere Entwicklungen. Seit den 1990er Jahren versuchen einige Gewerkschaften in den USA, dem Organisationsdefizit zu begegnen, indem sie neue Organisationsmodelle entwickeln. Insbesondere Beschäftigte in Niedriglohntätigkeiten des Dienstleistungssektors – Gebäudereinigung, Hotels, häusliche Pflege – spielten dabei eine wichtige Rolle. Unter dem Schlagwort *revitalization* werden gewerkschaftliche Erneuerungsversuche von der Forschung begleitet und deren Potenziale und Grenzen diskutiert (Turner 2007; Frege/Kelly 2004; Voss/Sherman 2000; Milkman 2000).

Die Arbeiten der *Labor Revitalization Studies* (LRS) untersuchen ein breites Spektrum gewerkschaftlicher Organisationsversuche in unterschiedlichen Branchen und in verschiedenen Ländern, zugrunde liegt die Frage: Unter welchen Umständen kann kollektive Interessenvertretung erfolgreich sein? Die bisher vorliegenden Analysen erfolgen aus dem Blickwinkel der Gewerkschaftsorganisation und die Frage nach Handlungsmöglichkeiten ist dabei stets eine Frage nach organisationalen Handlungsmöglichkeiten. Die Perspektive der Organisierten und ihre Handlungsfähigkeit fehlt in dieser Herangehensweise. Die vorliegende Forschungsarbeit rückt die Perspektive prekär Beschäftigter in den Vordergrund und stellt die Frage, ob und wie sich deren personale Handlungsfähigkeit durch die Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten und gewerkschaftliche Organisation erhöht. Am Beispiel einer Tarifaueinandersetzung im Niedriglohnsektor der USA wird die Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien untersucht und die Rolle, die Mitglieder dabei einnehmen. Damit wird die Forschung zur Erneuerung von Gewerkschaften um eine Subjektperspektive erweitert. Die Untersuchung der Rolle der Gewerkschaft im Prozess der Organisation kollektiver Handlungsfähigkeit wird dabei um die Frage ergänzt, welche Möglichkeiten demokratischer Partizipation sich für die Mitglieder bieten.

Vor dem Einstieg in die Analyse werden der Forschungsprozess und die grundlegenden Begriffe erläutert. Diese theoretische Anstrengung ist hilfreich, um zu verstehen, welche Machtressourcen in der Gewerkschaftsar-

beit eine Rolle spielen, wie sie mobilisiert werden können. In Zwischenreflektionen werden diese Begriffe in Auseinandersetzung mit dem Material weiterentwickelt. Wer mag, kann die Lektüre mit einem der anderen Kapitel beginnen und später auf die begrifflichen Grundlagen zurückkommen. Wer den Gang der Argumentation beim Lesen der empirischen Untersuchung nachvollziehen und verstehen möchte, wie die Aussagen zustande gekommen sind, dem seien die Ausführungen in Kapitel 1 empfohlen. Im Folgenden werden in reflexiver Form systematische Aspekte des Forschungsvorgehens und ihre Umsetzung dargestellt und begründet.