

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.

Kapitel 1: Die Untersuchung – Grundlagen und Durchführung

1.1 Forschungsannahmen und Dimensionen der Analyse

Die Untersuchung wird von folgender Hypothese geleitet: Gewerkschaftliche Organisation und Mobilisierung von Mitgliedern erhöht einerseits die organisationale Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft (Organisationsmacht) und kann andererseits die personale Handlungsfähigkeit der Arbeitenden bzw. der Gewerkschaftsmitglieder erweitern.

Für die Forschungsarbeit ergeben sich hieraus zwei unterschiedliche Perspektiven auf den Gegenstand. Die *Organisationsperspektive* richtet sich auf die Gewerkschaft als Organisation, auf das Umfeld, in dem sie agiert, und auf die Strategien, mit denen sie die kollektiven Handlungsmöglichkeiten der Organisation zu erweitern versucht. Die *Subjektperspektive* richtet sich auf die Beschäftigten: auf ihre Interessen und ihre Rolle in der Gewerkschaftsarbeit, auf die Erweiterung von personaler Handlungsfähigkeit und auf die Bedeutung, die der Gewerkschaft dabei zukommt. Es wird also der Frage nachgegangen, wie sich Lohnabhängigenmacht im Prozess der gewerkschaftlichen Organisation erweitern lässt, welche Ressourcen dazu mobilisiert werden, welche Rolle die Arbeiterinnen und Arbeiter in diesem Prozess spielen und welche Partizipationsmöglichkeiten sie haben.

Für die Analyse der Gewerkschaftsperspektive ergeben sich folgende Fragen:

In welchem Möglichkeitsraum agiert die Gewerkschaft? Wodurch werden die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt? Bei der Untersuchung der Tarifikampagne stehen Fragen nach der Mobilisierung von Machtressourcen im Vordergrund: Wie versucht die Gewerkschaft ihren Einfluss zu erhöhen? Wie kann Organisationsmacht erhöht werden? Welche Machtressourcen spielen eine Rolle? Welche Strategien ermöglichen den Zugriff auf bisher ungenutzte Machtpotenziale? Welche Möglichkeiten der Partizipation werden den Mitgliedern geboten?

Für die Beschäftigtenperspektive stellen sich folgende Fragen:

Wie sind die Bedingungen der Lebensgewinnung beschaffen? Was schränkt die personale Handlungsfähigkeit der Beschäftigten ein? Welche Sicht haben sie auf sich selbst und ihre Situation? In einem zweiten Schritt wird die Bedeutung der Gewerkschaft für die Mitglieder untersucht: Wie

nutzen sie die Möglichkeiten der Partizipation und warum bzw. warum nicht? Wie trägt die Gewerkschaftskampagne zur Erweiterung personaler Handlungsfähigkeit bei? Welche Rolle spielen Beteiligungsangebote und Diskursstrategien der Gewerkschaft? Welche Probleme und Widersprüche ergeben sich?

Ein dritter Aspekt der Analyse besteht darin, beide Untersuchungsperspektiven aufeinander zu beziehen und nach dem *Verhältnis von Organisation und Mitglied* zu fragen:

Wie hängen organisationale und personale Handlungsfähigkeit zusammen? Hier geht es auch um die Widersprüche, auf die Gewerkschaftsarbeit unter prekären Bedingungen trifft. Welche Wege werden gesucht, diese zu überwinden? Insofern die gewerkschaftlichen Strategien auf die Beteiligung der Mitglieder zielen, enthalten sie Denk- und Handlungsangebote für diese. Die Strategien werden daraufhin untersucht, inwiefern sie den subjektiven Möglichkeitsraum der Beschäftigten und damit die personale Handlungsfähigkeit erweitern können. Die Rolle von Gewerkschaften im Prozess der Ermöglichung kollektiven Handelns wird untersucht und mit dem Konzept der »Handlungsplattform« begrifflich gefasst, das im Kontext der Forschungsarbeit entwickelt wurde (Schmalstieg 2008).

Mit dieser Konzeption des Forschungsvorhabens als mehrdimensionalem Forschungsansatz geht die vorliegende Arbeit über die bisherige Forschung zur Erneuerung von Gewerkschaften hinaus, insofern Erneuerungsversuche der Gewerkschaften bisher allein aus der Perspektive der Organisation und ihres Erhalts untersucht wurden, ohne nach dem Sinn und Zweck einer Gewerkschaftsmitgliedschaft für (potenzielle) Mitglieder – jenseits ökonomischer Verbesserungen – zu fragen.

Realisiert wird das Forschungsvorhaben im Rahmen einer Fallstudie gewerkschaftlicher Organisation am Beispiel von Tarifauseinandersetzungen im privaten Sicherheitsgewerbe der San Francisco Bay Area. Anhand dieses ausgewählten Beispiels werden die Forschungsfragen exemplarisch untersucht. Anzumerken ist, dass Vieles am Fallbeispiel unbegriffen bliebe, wenn man die Geschichte von Rassismus und Sklaverei und die Geschichte der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 1960er Jahre nicht kennt. Anstelle eines Exkurses über diese Geschichte, in der die hegemonialen Gewerkschaften zur Institutionalisierung von Rassismus beigetragen haben, etwa durch die Etablierung von Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt oder von segregierten Schulen (Nicholson 2004), werden entsprechende Bezüge im Verlauf der Arbeit jeweils im Zusammenhang hergestellt.

1.2 Die Welt um uns herum begreifen: Forschungskonzepte und theoretische Grundlagen

Die Untersuchung der Hypothese erfordert eine Übersetzung der Fragestellungen in Forschungsbegriffe und die Erstellung eines Forschungsdesigns. Dies erfolgte aufgrund einer Reihe von Überlegungen, und der theoretische Bezugsrahmen wird hier dargelegt.

Unter *Prekarität* wird mit Bezug auf Robert Castel eine soziale Lage gesellschaftlicher Gruppen verstanden, die aus der Integration bzw. Desintegration in die Gesellschaft resultiert und von Castel gesellschaftsanalytisch als »Zone der Verwundbarkeit« gekennzeichnet wird, »eine instabile Zwischenzone ..., welche ein prekäres Verhältnis zur Arbeit mit einer fragilen Unterstützung durch die nächste Umgebung kombiniert« (Castel 2008: 13). Bei der Analyse des empirischen Materials wird sich an der Auffassung von Prekarität und prekärer Beschäftigung orientiert, die von Forschungsgruppen unter der Leitung von Klaus Dörre in Jena und Bochum entwickelt wurde. In der Studie »Prekäre Arbeit« verwenden Ulrich Brinkmann, Klaus Dörre, Silke Röbenack, Klaus Kraemer und Frederic Speidel »einen Begriff von Prekarität, der am Beschäftigungssystem ansetzt« (Brinkmann u.a. 2006: 18). Prekäre Beschäftigung wird von ihnen entlang fünf verschiedener Dimensionen aufgewiesen: In der reproduktiv-materiellen Dimension (1) sprechen sie von prekärer Arbeit, »wenn eine Tätigkeit, deren Vergütung die Haupteinnahmequelle darstellt, nicht existenzsichernd ist« (Dörre u.a. 2004: 379). Als prekär lässt sich ein Arbeitsverhältnis in der sozial-kommunikativen Dimension (2) kennzeichnen, wenn »eine gleichberechtigte Integration in soziale Netzwerke« (Brinkmann u.a. 2006: 18) am Arbeitsort ausgeschlossen ist und/oder soziale Netzwerke außerhalb der Arbeit verschlossen sind bzw. diese die Belastungen und Restriktionen einer Tätigkeit ausgleichen müssen (Familie/Verwandtschaft). In der Partizipationsdimension oder rechtlich-institutionellen Dimension (3) gilt eine Beschäftigung als prekär, wenn die Tätigkeit »die Arbeitenden tendenziell vom vollen Genuss institutionell verankerter Rechte und Partizipationschancen ausschließt« (Brinkmann u.a. 2006:18). Hinzu treten die Dimensionen des Arbeitsinhalts und des Status bzw. der Anerkennung (4), die die subjektiven Verarbeitungsformen prekärer Beschäftigung berücksichtigen. Eine Arbeit ist dann als prekär zu identifizieren, wenn sie mit sozialer Missachtung verbunden ist oder »eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung vorenthält« (Brinkmann u.a. 2006: 18). In der arbeitsinhaltlichen Dimension (5) stufen Brinkmann u.a. Arbeit als prekär ein, wenn sie »von

dauerhaftem Sinnverlust« (ebd.) geprägt ist oder, im anderen Extrem, zu »Über-Identifikation« (ebd.) führt.

In diesem Begriff von Prekarität steht die Erwerbsarbeit im Zentrum und die herausgearbeiteten Dimensionen beziehen sich bewusst allein hierauf. Die Autoren wollen vermeiden, dass der Begriff »zu einem unscharfen Sammelbegriff« (ebd.) wird und grenzen sich mit ihrer Definition von Konzeptionen von Prekarität ab, die neben unsteten Beschäftigungsverhältnissen, Armut und soziale Isolation umfassen (etwa Paugam 2008). Der Begriff von Prekarität ist von Brinkmann u.a. allgemein genug gefasst, um Untersuchungen in Ländern mit gänzlich verschiedenen sozialen Sicherungssystemen anzuleiten. Gleichzeitig betonen Brinkmann u.a., dass ihr Begriff von Prekarität »grundsätzlich um prekäre Lebenslagen jenseits der Erwerbsarbeit zu ergänzen ist« (Brinkmann u.a. 2006: 18).

Die vorliegende Untersuchung tut genau dies und geht über die Analyse der Bedingungen der Lohnarbeit hinaus. Exemplarisch werden Lebenslagen »jenseits der Erwerbsarbeit« untersucht. Um relevante Dimensionen zu identifizieren, werden Verbindungen, die die Subjekte selber herstellen, zum Ausgangspunkt genommen (s.u.), wie es eine subjektorientierte Soziologie vorschlägt (Bolte 1997). Relevant ist hierfür das Konzept der *Lebensführung*, das auf Max Weber zurückgeht. Es stellt die Klammer für die Untersuchung dar, mit der Erwerbsarbeit und Lebenslagen der Beschäftigten einbezogen und Handlungsproblematiken identifiziert werden können. In Anschluss an die Münchener Forschungsgruppe um Günter Voß wird unter Lebensführung die aktive Vermittlung der Anforderungen und Zwänge aus verschiedenen Lebensbereichen einer Person durch die Person selbst verstanden (Voß 1991). Lebensführung ist folglich eine »vermittelnde Kategorie zwischen Subjekt und gesellschaftlichen Strukturen ..., wobei die Handlungsräume des Subjekts in Auseinandersetzung mit diesen Strukturen besondere Beachtung finden« (Jurczyk/Rerrich 1993: 37). Für ein besseres Verständnis der Probleme der Handlungsfähigkeit prekär Beschäftigter wird mit der Analyse der Lebensführung der Blickwinkel geweitet, ohne die zentrale Bedeutung der Erwerbsarbeit zu negieren. Das Konzept der Lebensführung ermöglicht es, in der Untersuchung eine Subjektorientierung zu verfolgen, ohne das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft einseitig zugunsten einer Seite aufzulösen (vgl. Voß 1991: 170). Eine gesellschaftstheoretische Analyse der gesellschaftlichen Felder der Reproduktion bleibt weiterhin notwendig. Doch ähnlich wie in dem in dieser Arbeit verwendeten Konzept der Handlungsfähigkeit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Menschen in ihrer Lebensführung eine Eigenlogik entwickeln, und die

(Möglichkeit der) Einflussnahme der Menschen auf die gesellschaftlichen Bedingungen gegenüber den sie bestimmenden Zwängen wird hervorgehoben. Die Sichtweise der Beschäftigten in die Analyse einzubeziehen, ermöglicht es, zu untersuchen, welche Bedeutung die prekären Umstände für die Lebensführung haben. Damit unterscheidet sich das gewählte Vorgehen von Ansätzen der Ungleichheitsforschung, die Prekarität zum Gegenstand hat (vgl. etwa Hübinger 1996). Anstatt Merkmale der Lebenslage abzufragen (z.B. sozio-demografische Merkmale, Bildungsmerkmale oder Haushaltsstrukturen), stehen bei der Untersuchung von Handlungsmöglichkeiten die subjektiven Relevanzsetzungen im Umgang mit Prekarität im Vordergrund, wenn es darum geht, strukturelle Handlungsmöglichkeiten und -behinderungen zu identifizieren.

Die Untersuchung der Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe hat die institutionellen Bedingungen des Erwerbsverhältnisses zum Gegenstand, die die Handlungsfähigkeit der Sicherheitsdienstler fördern bzw. einschränken. Bei der Analyse der Subjektperspektive wird in der Untersuchung zum einen nach den subjektiven Umgangsweisen mit Prekarität und zum anderen nach der Entwicklung individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit gefragt. Die von Klaus Holzkamp (1983) entwickelte Kategorie der *Handlungsfähigkeit* ist als Vermittlungskategorie zwischen den gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen und subjektiven Bedürfnissen konzipiert. Handlungsfähigkeit wird als (Grad der) Teilhabe und Verfügung über die Bedingungen der Lebensgewinnung verstanden. Als »allgemeinste Rahmenqualität eines menschlichen und menschenwürdigen Daseins« (1983: 243) ist Handlungsfähigkeit kategorial vorausgesetzt, wenngleich sie, da gesamtgesellschaftlich vermittelt, von gesellschaftlichen Bedingungen und den darin liegenden personal erfahrbaren Bedeutungen stark eingeschränkt werden kann (vgl. Holzkamp 1984; Markard 2009, 2001). Die Widersprüchlichkeit personaler Handlungsfähigkeit im entwickelten Kapitalismus, die Alternative zwischen individuell-unmittelbarer Bedürfnisbefriedigung und gemeinsamer Erweiterung der gesellschaftlichen Lebensmöglichkeiten, ist in dem polaren Begriffspaar »restriktive/verallgemeinerte Handlungsfähigkeit« (Holzkamp 1983: 383-415) gefasst. In der Analyse dient das Konzept dazu, Gründe der Beschäftigten aufzuklären, warum sie an den Arbeitskämpfen teilnehmen oder ihnen fernbleiben.

Um die Arbeits- und Lebensbedingungen, die die Beschäftigten von Handlungsmöglichkeiten ausschließen, in ihrer herrschaftstheoretischen Dimension reflektieren zu können, wird der Begriff der *Subalternität* (Spivak 2008) verwendet. Als analytischer Begriff ist er dazu geeignet, die Differenzen und

Hierarchisierungen innerhalb der Subalternen (Spivak 2008: 47 ff.) zu betrachten, die die Gemeinsamkeiten prekär Beschäftigter verdecken oder ihnen sogar entgegenstehen können (Candeias 2007: 420). Subalternität kennzeichnet eine gesellschaftliche Position im Klassenverhältnis, das aus der Einschränkung gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten resultiert (Boltanski 2010: 218).

1.3 Kollektive Handlungsfähigkeit erweitern

Die Untersuchung der Frage gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit (als Form kollektiver Handlungsfähigkeit) bedarf des Verständnisses dafür, wie sie entsteht und aus welchen Quellen sie gespeist wird; genauso müssen die Einflüsse berücksichtigt werden, die organisationale Handlungsfähigkeit behindern. Welche Strategien zur Erweiterung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit beitragen, ist Gegenstand der *Labor Revitalization Studies* (LRS), an die hier angeknüpft wird (Turner 2004; 2005; 2007; Frege/Kelly 2004; Bronfenbrenner/Hickey 2003; 2004; Milkman 2000; Voss/Sherman 2000; Nissen 2003; Fantasia/Voss 2004 u.a.).

Erneuerung von Gewerkschaften als Erweiterung kollektiver Handlungsfähigkeit

Gemeinsam ist diesen Arbeiten, die gegenwärtigen Bemühungen von Gewerkschaften zum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen zu machen: Gewerkschaften, die versuchen, sich angesichts ihrer fortdauernden Krise zu erneuern. Vor dem Hintergrund des sich radikal gewandelten und sich weiterhin transformierenden Kapitalismus und sich verändernder Arbeitsbeziehungen probieren Gewerkschaften neue Wege aus, kollektive Interessen zu vertreten. In Deutschland greifen die Arbeiten der Jenaer AG Strategic Unionism die US-amerikanischen Untersuchungen auf und stellen die Erneuerungsversuche deutscher Gewerkschaften in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses (Brinkmann u.a. 2008). Hier interessieren Konzepte der LRS, die Anknüpfungsmöglichkeiten für die Untersuchung der Frage nach kollektiver Handlungsfähigkeit als gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit (Organisationsmacht) bieten.

Gewerkschaften als Akteure – Gewerkschaftsforschung als Praxisforschung

Revitalization Research hat es sich zur Aufgabe gemacht, Bedingungen von Gewerkschaftshandeln zu untersuchen und Potenziale von Gewerkschaftsstrategien zur Erneuerung und Stärkung von Gewerkschaften auszuloten. Gewerkschaften werden als kollektive Akteure begriffen, die trotz widriger Bedingungen dazu in der Lage sind, Entscheidungen zu treffen und eigene Strategien zu entwickeln. Im Mittelpunkt des Interesses stehen Akteure und ihre Strategien: Gewerkschaften, Bündnispartner und sympathisierende Organisationen im politischen Feld (Turner 2004: 3; 2005: 390). Für Lowell Turner liegt die Forschungsrelevanz darin, Gewerkschaften und ihren Verbündeten Wissen zur Verfügung zu stellen, das ihnen als Entscheidungsgrundlage dienen kann (Turner 2004: 5; 2005: 394). Gewerkschaftsforschung wird somit als Praxisforschung begriffen. Die LRS unterscheiden sich von Forschungsansätzen, die allein die Erosionsprozesse zum Gegenstand des Erkenntnisinteresses machen, vor allem darin, dass von der Annahme ausgegangen wird, dass die weitreichenden Veränderungen gewerkschaftlicher Handlungsbedingungen von Gewerkschaften beeinflusst werden können. Die Forschung rückt in den Vordergrund, dass Gewerkschaften über eigene, wenngleich oft erst noch zu entwickelnde Handlungsmöglichkeiten verfügen (Turner 2004: 5; einen Überblick zum Forschungsstand geben Frege/Kelly 2004 und Brinkmann u.a. 2008).

Strategische Wahl und Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften

Mit der Frage nach Handlungsmöglichkeiten richtet sich der Blick auf Möglichkeitsräume und -strukturen, innerhalb derer Gewerkschaften eine »strategische Wahl« treffen. Als gesellschaftliche Akteure (Turner 2005: 389; 2004: 3) können Gewerkschaften Einfluss auf die Bedingungen nehmen, unter denen sie handeln, und deren Transformationen vorantreiben. Sie sind den Bedingungen keineswegs einfach ausgeliefert, sondern sie gestalten sie mit, wenn auch ihre Möglichkeiten oft eingeschränkt sein mögen. Damit wählt Turner menschliche Handlungsfähigkeit als Analyseperspektive und stellt sie in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses (Turner 2005: 385f.). Die institutionellen, politischen und gesellschaftlichen Strukturen werden als Möglichkeitsraum (*opportunity structure*) verstanden (vgl. Turner 2007: 1-5, bes. 4), in dem Gewerkschaften ihre Strategien mit Blick auf die vorhandenen Möglichkeiten und Behinderungen entwickeln. »Die institutionellen Strukturen, denen sich Gewerkschaften gegenübersehen, stellen sich als Set von Möglichkeiten und Behinderungen dar, an die sich Ge-

werkschaften durch rationales Kalkül anpassen.« (Heery/Adler 2004: 57). So gesehen ist die Wahl einer Strategie das Ergebnis von Entscheidungen innerhalb der Organisation. Gewerkschaftsstrategien sind also immer kontingent, sie bilden sich heraus als das Ergebnis von Entscheidungen zwischen einer Vielzahl von Möglichkeiten in einem bestimmten Kontext (Turner 2005: 392). Die an einer Entscheidung Beteiligten wählen eine Strategie auf Grundlage der Einschätzung des Möglichkeitsraums der Gewerkschaft und vor dem Hintergrund ihres persönlichen Interpretationsrasters und ihrer Erfahrungen (Ganz/Voss/Sharpe/Somers/Strauss 2004: 152f.). Turners Verständnis organisationalen Handelns basiert auf der Einsicht, dass Menschen die Entscheidungsträger organisationaler Strategien sind. Diese Auffassung von Handlungsfähigkeit ist kategorial im Einklang mit der subjektwissenschaftlichen Konzeption von Handlungsfähigkeit (Holzkamp 1983), auf die sich in der Analyse personaler und kollektiver Handlungsfähigkeit bezogen wird (vgl. Kapitel 1.2). Auch in der subjektwissenschaftlichen Perspektive werden die gesellschaftlichen Strukturen, die Bedingungen, unter denen Menschen ihr Leben gestalten, als Bezugspunkte subjektiven Handelns interpretiert, die Handlungsfähigkeit ermöglichen oder behindern.

Gewerkschaftsstrategien analysieren

Die von Gewerkschaften gewählten Strategien können von zwei Seiten untersucht werden, zum einen als Reaktion auf veränderte Bedingungen, zum anderen mit Blick auf die Resultate der Strategien. Hinsichtlich der Situation, in der Strategien entstehen, ist zu untersuchen, welche Kräfte für die Herbeiführung bzw. Blockierung innovativer Strategien ausschlaggebend sind. In Bezug auf die Ergebnisse von Strategien müssen Kräfteverhältnisse identifiziert werden, die ein bestimmtes Ergebnis ermöglichen, d.h. förderliche und hinderliche Faktoren müssen bestimmt werden. Dazu zählen soziale, politische und ökonomische Bedingungen, in denen Strategien zum Einsatz gebracht werden und diese müssen in die Analyse einbezogen werden (vgl. Turner 2005: 387-389, 393).

Unter dem Stichwort Gewerkschaftserneuerung werden eine Vielzahl empirischer Phänomene zusammengefasst. Unter Gewerkschaftsstrategien werden mit Turner mehr oder weniger kohärente, die gesamte Organisation umfassende Pläne verstanden, die auf Grundlage vorher abgestimmter Ziele umgesetzt werden (Turner 2005: 386). Es können *interne*, auf die Struktur der Organisation zielende und *externe Strategien* unterschieden werden. Hieran anschließend wird zwischen *Binnen- und Außenwirkung* einer Strategie differenziert. Eine Unterscheidung zwischen Strategie und Taktik ist

hierfür hilfreich. Taktiken sind demnach einzelne Aktionen, aus denen eine Strategie besteht. (ebd.: 387)

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass nicht jede »innovative Gewerkschaftsstrategie auch eine Erneuerung darstellt« (ebd.: 387). Es besteht die Möglichkeit, dass Gewerkschaften sich einer innovativen Mitgliedergewinnungsstrategie bedienen, ohne zugleich die Organisation zu erneuern.

Verstehende Kampagnen

Während einzelne Taktiken nicht entscheidend sind, um einen guten Tarifabschluss zu erzielen, beeinflusst die Art der Kampagnenführung den Tarifabschluss wesentlich (Bronfenbrenner/Hickey 2003; 2004). *Comprehensive Campaigns* verbessern die Aussicht auf einen positiven Tarifabschluss erheblich (2004: 21ff.). Bei dieser Art der Kampagnenführung werden auf unterschiedlichen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern möglichst viele Strategien gleichzeitig verfolgt, um Druck aufzubauen, der die Unternehmen zum Einlenken bewegt (ebd.). »Comprehensive« bedeutet in diesem Zusammenhang nicht nur umfassend, sondern mit dieser Herangehensweise wird darauf abgezielt, die Bedingungen des gewerkschaftlichen Handelns möglichst genau zu verstehen. In diesem Sinne handelt es sich um eine verstehende oder begreifende Kampagne (Brinkmann u.a. 2008: 94; Schmalstieg 2006).

Zu den Eckpunkten für eine grundlegende Erneuerung der US-amerikanischen Gewerkschaften gehören die Bereitstellung ausreichender personeller und finanzieller Ressourcen für die Entwicklung und Durchführung von Tarifkampagnen ebenso wie die strategische Ausrichtung der Mitgliederwerbung, die aufgrund von Branchen- und Marktanalysen erfolgen sollten, um einen hohen Organisationsgrad erzielen zu können (Bronfenbrenner/Hickey 2004: 37ff.; Lerner 2003: 23). Ebenso arbeiteten Bronfenbrenner und Hickey heraus, dass eine Implementierung einer Tarifkampagne an der Basis erfolgreicher ist als eine reine Top-Down-Werbekampagne, die an den Mitgliedern vorbeigeht. Als unverzichtbar schätzen sie die Festlegung von Zielen ein, an denen Erfolge oder Misserfolge gemessen werden können, um sowohl Verluste als auch Frustrationen gering zu halten. Dasselbe gilt für die Entwicklung eines Bewertungssystems zur Einschätzung des Unterstützungsgrads der Gewerkschaft innerhalb der Belegschaft (»Kartierungsmethode«). Nach innen gerichtet ist die Einbeziehung von Mitgliedern in die Gewerkschaftsarbeit (Vertragsverhandlungen, Mitgliederwerbung u.a.) als grundlegend für eine erfolgreiche Kampagnenführung identifiziert worden. Dasselbe gilt für die Durchführung von Bildungs- und Trainingsmaßnahmen,

die es ermöglichen, dass Mitglieder im Arbeitskampf aktiv werden können. Einen weiteren Eckpunkt erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit stellt die Gründung von Bündnissen und Kooperationen mit Gewerkschaften, Gruppen aus dem Gemeinwesen, Politik, Klerus und Nichtregierungsorganisationen dar. Die Berücksichtigung der demografischen Zusammensetzung der Belegschaft kann dabei helfen, eine engagierte und effektive Basisbewegung aufzubauen (Bronfenbrenner/Hickey 2004: 37-41).

Es ist nicht eine einzelne Strategie oder Erneuerungsmaßnahme, die zu einem genau bestimmbar Ergebnis führt, vielmehr kumuliert eine Vielzahl von Handlungsansätzen in einem verbesserten Tarifergebnis.

Erneuerte Gewerkschaften

Mit dem Konzept der »erneuerten Gewerkschaft« rücken Kim Voss und Rachel Sherman die Bedeutung organisationalen Wandels in den Mittelpunkt des Erkenntnisinteresses. Als »erneuerte Gewerkschaften« sehen sie solche, die vom vorherrschenden Servicemodell zu einem der Organisierung (»Organizing«) gewechselt haben und dabei unkonventionelle, konfrontative Taktiken anwenden (Voss/Sherman 2000: 316), zudem lassen sich organisationale und strategische Erneuerung unterscheiden. Zu den Kriterien *organisationaler Erneuerung* gehören: das Verhältnis von Hauptamtlichen, die mit der Werbung neuer Mitglieder befasst sind, und denen, die mit der Betreuung vorhandener Mitglieder befasst sind; die Beschäftigung von Vollzeitkräften für Rechercheaufgaben, die Mehrsprachigkeit des Gewerkschaftspersonals, Bildungsprogramme für Mitglieder sowie deren Ausbildung für die Mitgliederwerbung und für die Vor-Ort-Bearbeitung von Problemen (»Shop Stewards«). Für die *strategische Erneuerung* ermittelten Voss/Sherman folgende Kriterien: das Ausmaß, in dem das Repertoire gewerkschaftlicher Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurde, die strategische Auswahl der Ziele der Mitgliederwerbung, die Durchführung von Unternehmenskampagnen und die Nutzung von Mitteln der direkten Aktion und von Bündnissen mit Gemeinwesenorganisationen (ebd.: 316).

(Wieder-)Erlangung von Gewerkschaftsmacht als Ziel und Gegenstand von Erneuerung

Lowell Turner fasst die Erneuerung von Gewerkschaften als »(Wieder-) Gewinnung von Macht und Einfluss« (Turner 2005: 387; 2007: 3f.) und stellt damit einen Begriff zur Verfügung, mit dem Sinn und Zweck von Erneuerung reflektiert werden kann. Mit seinen Überlegungen knüpft er an den von Behrens u.a. entwickelten Vorschlag an, Macht und Einfluss von Gewerkschaften

entlang der folgenden Dimensionen zu untersuchen: Verhandlungsmacht (wirtschaftliche Dimension), Organisationsdichte (Mitgliederdimension), politischer Einfluss (Politik) und organisationale Veränderungsbereitschaft der Gewerkschaft selbst (Organisationsdimension) (vgl. Behrens/Hamann/Hurd 2004: 20-23). Die zuletzt genannte bezieht sich darauf, »zu welchem Grad die Organisation sowohl sich selbst als auch ihre Strategien reformieren kann, um frischen Wind in die Gewerkschaftsbewegung zu bringen« (Behrens/Hamann 2003: 519).

In dieser Konzeption ist »Gewerkschaftsmacht« als Einflussnahme und Stärke entlang verschiedener Dimensionen gewerkschaftlicher Handlungsebenen beschrieben und als Machtkonzeption noch unterbestimmt. Überzeugend ist, dass verschiedene Dimensionen benannt werden, entlang derer Gewerkschaften als Akteure handlungsmächtig werden können. Kern dieser Konzeption bleibt die Dyade von Gewerkschaft und Unternehmen, auch wenn mit der Dimension der Politik ein Handlungsfeld benannt wird, das darüber hinaus weist. Die Einbeziehung des politischen Raums in die Gewerkschaftsarbeit fehlt in dieser Konzeption von Gewerkschaftsmacht bisher. Turner selbst weist auf den vorläufigen Charakter der Begriffsbestimmung hin (Turner 2005: 387) und spricht von einem »trial-and-error«-Verfahren der Begriffsentwicklung (Turner 2007: 15).

Die Labor Revitalization Studies weisen neben dem Forschungsgegenstand auch die Gemeinsamkeit auf, dass die Forschung auf den Kollektivakteur Gewerkschaft zugeschnitten ist und aus Perspektive der Organisation erfolgt. Es wird gefragt, was nützt der Gewerkschaftsorganisation, welche Strategie hilft beim Aufbau, was schadet? Die Erneuerung der kollektiven Handlungsfähigkeit Beschäftigter wird unter dem Blickwinkel der Organisation betrachtet. Der Jenaer Machtressourcen-Ansatz, wenngleich ebenfalls in der Entwicklung noch nicht abgeschlossen, geht darüber hinaus und ist für das Verständnis der Macht bzw. Ohnmacht von Arbeiterinnen und Arbeitern weiterführend. Zum einen wird Macht als relationales Konzept eingeführt, das auf die Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital Bezug nimmt, zum anderen wird mit dem Konzept der Lohnarbeitermacht ein weiter gefasstes Verständnis von Macht angestrebt, das nicht auf die Macht der Kollektivorganisation Gewerkschaft beschränkt ist. Dadurch trägt es zur Untersuchung der hier verfolgten Fragen nach kollektiver Handlungsfähigkeit in prekären Lebensverhältnissen bei. Für die Berücksichtigung weiterer Quellen von Macht und Einfluss scheint es über das von Turner beziehungsweise Behrens u.a. entwickelte Konzept hinauszudeuten.

Machtressourcen und Kollektivorganisationen Lohnabhängiger

Das Arbeitsprogramm des Jenaer Machtressourcen-Ansatzes stellt den Versuch dar, die Entwicklung organisierter Arbeitsbeziehungen im 20. Jahrhundert in Westeuropa unter dem Gesichtspunkt der Entfaltung von Macht durch Lohnabhängige nachzuvollziehen (Dörre 2010). Angesichts der Transformation der Arbeitsbeziehungen und eines radikal gewandelten Kapitalismus wird mit der Frage nach den »Quellen von Arbeitermacht« die Frage nach den Grundlagen kollektiver Handlungsfähigkeit von Lohnarbeiterinnen und -arbeitern neu gestellt.

Das Verhältnis von Unternehmen und Lohnabhängigen ist durch ein Machtdifferenzial geprägt, das aus dem Produktionsverhältnis von Arbeit und Kapital selbst entspringt und die Aushandlung des Lohns und lohnwerter Leistungen, die Reproduktionskosten der Ware Arbeit, bestimmt. Gewerkschaften kommt in diesem Verhältnis die Aufgabe zu, die Interessen Lohnabhängiger zu bündeln und kollektiv durchzusetzen (Interessenorganisation, vgl. Müller-Jentsch 2003: 141f.). Als »kollektiver Akteur« stellen sie eine überindividuelle, handlungsfähige Einheit dar, der Handlungen und Entscheidungen wie »Erwartungen und Ziele zuzurechnen« sind (Müller-Jentsch 2003: 18). Gewerkschaften nehmen die Funktion wahr, durch die kollektive Mobilisierung von Machtressourcen, Asymmetrien in den Austauschbeziehungen von Kapital und Arbeit zu korrigieren und die »diffuse, anonym wirkende Macht des Marktes einzuschränken« (Dörre 2010: 875; vgl. Brinkmann u.a. 2008: 24). Sie können also als eine besondere, organisierte Form kollektiver Handlungsfähigkeit verstanden werden (vgl. »kooperative Integration«, Holzkamp 1983: 331; Schmalstieg 2008: 135f.).

Mit dem Begriff »Arbeitermacht« wurde im Jenaer Machtressourcen-Ansatz ein analytisches Konzept eingeführt, das im Sinne von »Lohnabhängigenmacht« verwendet wird. Damit umfasst der Begriff nicht nur Industriearbeiter, sondern vielmehr »unterschiedlichste Lohnabhängigengruppen beiderlei Geschlechts«, aber auch Angestellte und prekär Beschäftigte (Brinkmann u.a. 2008: 24). Mit dieser Konzeption von Lohnabhängigenmacht wird Klassenfraktionierungen Rechnung getragen, die entlang anderer Machtverhältnisse entstehen, und die Widersprüche und Hierarchisierungen der unterschiedlichen Gruppen von Lohnabhängigen können in der Forschung von Anfang an berücksichtigt werden (Castells 1998; Spivak 2008a). Besonders für die Fallanalyse im Niedriglohnsektor stellt dies ein wichtiges Kriterium dar. Zum einen wird mit dieser Konzeption von Lohnabhängigenmacht die Untersuchung unterschiedlicher Formen abhängiger Beschäftigung ermöglicht und zum anderen wird damit ein Verständnis von

Arbeitermacht eingeführt, das Geschlechtsblindheit vermeidet. Gewerkschaftsbildung wird in diesem Zusammenhang als ein »Spezialfall von Arbeitermacht« (Brinkmann u.a. 2008: 24) begriffen. Die Aufgabe von Gewerkschaftsforschung wird in der Forschungsgruppe Strategic Unionism darin gesehen, unterschiedliche Quellen von Arbeitermacht zu identifizieren und zu untersuchen (ebd.: 149). Gewerkschaftliche Strategien sind demzufolge nicht allein mit Blick auf die Organisation, sondern vor allem mit Blick auf das Potenzial zur »Erneuerung von struktureller, organisationaler und institutioneller Macht von Lohnabhängigen« (ebd.: 148) zu analysieren und erfordern eine über die Gewerkschaftsorganisation hinausgehende Forschungsperspektive.

Strukturelle Macht, Organisationsmacht und institutionelle Macht stellen drei Quellen von Arbeitermacht dar, aus denen Lohnabhängige Verhandlungsmacht zur Durchsetzung ihrer Forderungen gegenüber Unternehmen und der Kapitaleseite gewinnen. Strukturelle Macht stellt eine Form von Macht dar, die Lohnarbeiterinnen und Lohnarbeitern allein aufgrund ihrer Stellung im Wirtschaftssystem zukommt (Wright 2000: 962). Nach Wright nimmt strukturelle Macht zwei Subformen an. Als Verhandlungsmacht, *marketplace bargaining power*, entsteht strukturelle Macht für Lohnarbeiterinnen und -arbeiter durch eine angespannte Arbeitsmarktsituation, in der sie, etwa in Zeiten eines Fachkräftemangels, einer Angebots-Nachfrage-Logik folgend, die Bedingungen, zu denen sie arbeiten, verbessern können (vgl. Silver 2003: 13). Die zweite Spielart struktureller Macht, *workplace bargaining power*, entspringt einer strategischen Stellung bestimmter Lohnarbeitergruppen im Produktionsprozess, etwa die Motorenfertigung in der Automobilproduktion. Neben der strukturellen Macht, die aus der Stellung im Wirtschaftssystem entspringt, formiert sich Lohnabhängigenmacht als Organisationsmacht. Organisationsmacht, *associational power*, von Arbeiterinnen und Arbeitern nimmt nach Wright (2000: 962) unterschiedliche Formen an, die durch den überindividuellen Zusammenschluss und die Gründung von Kollektivorganisationen entstehen, welche in unterschiedlichen Sphären versuchen, Interessen von Lohnabhängigen durchzusetzen. Zu den Kollektivorganisationen gehören Gewerkschaften, Parteien und andere Formen der Repräsentation von Arbeitsinteressen. In Ländern, in denen Mitbestimmung institutionalisiert ist, gehören Betriebsräte oder Aufsichtsräte von Unternehmen zu diesen Formen. Diese beiden Dimensionen von Lohnarbeitermacht (Struktur- und Organisationsmacht) entstehen aus dem Produktionsverhältnis bzw. im Fall von Organisationsmacht aus dem Versuch, den Interessen der Unternehmensseite kollektiv entgegenzutret-

ten und Ausbeutungszumutungen zu beschränken. Anders ausgedrückt: Je mehr Machtressourcen zur Verfügung stehen, desto eher kann die Unternehmensseite zum Einlenken bewegt werden, umgekehrt gilt dasselbe: Je weniger Lohnarbeiterinnen und Lohnarbeiter – und ihre Interessensorganisationen – über Macht und Einfluss verfügen, desto eher kann ihnen die Kapitaleseite ihre Bedingungen aufzwingen. Als dritte Dimension von Lohnabhängigenmacht wurde von einer Forschungsgruppe um Klaus Dörre institutionelle Macht herausgearbeitet. Sie lässt sich als Resultat von Versuchen begreifen, die Interessen der Lohnabhängigen kollektiv durchzusetzen: Institutionelle Macht ist das Ergebnis vergangener Aushandlungen und Konflikte zwischen Arbeit und Kapital, die auf der Grundlage und unter Ausübung von struktureller und organisationaler Macht geführt wurden (Brinkmann u.a. 2008: 25; Dörre 2008). Damit liegt institutionelle Macht in Form eines »konservierten« Klassenkompromisses vor, der über ökonomische Konjunkturen und Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg festgeschrieben und teilweise gesetzlich fixiert wird (Brinkmann u.a. 2008: 25; Dörre 2010: 876). Institutionelle Macht präformiert »die Aushandlungsprozeduren und Handlungsstrategien von kollektiven Akteuren wie Betriebsräten und Gewerkschaften, aber auch von Wirtschaftsverbänden« auf historisch spezifische Art und Weise (Brinkmann u.a. 2008: 25). Die Reichweite der getroffenen Kompromisse hängt von dem Kräfteverhältnis ab, wie es zum (historischen) Zeitpunkt des Zustandekommens des Kompromisses beschaffen war. Von Gesellschaft zu Gesellschaft, von Branche zu Branche können die fixierten Klassenkompromisse unterschiedliche Formen annehmen (Wright 2000: 969-995). Aufgrund des Klassenkompromisscharakters enthalten Institutionalisierungen Zugeständnisse beider Seiten, und institutionelle Macht ist folglich eine von Widersprüchen durchzogene Machtquelle (was etwa in Begriffen wie »Konfliktpartnerschaft« zum Ausdruck kommt). Aufseiten der Beschäftigten und ihrer Organisationen ist mit den Institutionalisierungen etwa verbunden, zugunsten der Anerkennung als Verhandlungspartner auf das Recht der Arbeitsniederlegung oder eines politischen Streiks zu verzichten. Während neue Handlungsmöglichkeiten gewonnen werden, gehen andere verloren. Darin zeigt sich die Widersprüchlichkeit der Bedingungen, unter denen ein Klassenkompromiss zustande kommt. Institutionelle Macht stellt einen Zugewinn an Lohnarbeitermacht dar, die nicht in gleichem Maße von konjunkturellen Schwankungen der Kräfteverhältnisse bedroht ist wie Produktions- oder Organisationsmacht. Sie ermöglicht Gewerkschaften, auch in Zeiten, in denen sich eine Schwächung der Organisationsmacht abzeichnet, weiterhin institutionellen Handlungs-

routinen zu folgen (vgl. Brinkmann u.a. 2008: 25). Allerdings wird dieses Arrangement in dem Moment dysfunktional, in dem die Unternehmensseite das Machtungleichgewicht erkennt und Gewerkschaften nicht mehr umstandslos als Repräsentanten der Lohnabhängigen anerkennt (ebd.; siehe auch Fichter/Greer 2004) und stattdessen die Situation dazu nutzt, die eigenen Interessen durchzusetzen.

Die Macht Lohnabhängiger speist sich gemäß des Jenaer Machtressourcen-Ansatzes aus drei Quellen: der kollektiven Organisierung der Interessen von Lohnabhängigen, aus der Stellung im Wirtschaftsprozess und aus in der Geschichte von Arbeitskämpfen durchgesetzten, gesellschaftlich weit hin anerkannten Institutionen, Normen und Gesetzen. Die Aufnahme der institutionellen Dimension ermöglicht es, Lohnarbeitermacht in einen historisch konkreten gesellschaftlichen Zusammenhang einzuordnen und zu analysieren. Es ist auch ein weiterer Hinweis auf die Notwendigkeit, gewerkschaftliches Handeln innerhalb gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse zu untersuchen, in denen die Arbeitskämpfe geführt werden, an deren Ende die Kompromissbildungen in Form von Tarifabschlüssen vorliegen. Die Frage nach den Machtressourcen Lohnabhängiger ist zugleich eine Frage nach den Möglichkeiten der Arbeiterinnen und Arbeiter, Widerstand zu leisten und handlungsfähig zu werden.

Kritik und Weiterentwicklung des Jenaer Ansatzes

Anders als in anderen Machtressourcen-Theorien, vgl. etwa Korpi (1985/1998) oder Esping-Andersen (1990), werden wohlfahrtsstaatliche Institutionen, Normen und Vorkehrungen im Jenaer Forschungsansatz bisher nicht berücksichtigt. Das kann an dieser Stelle nur benannt werden. Inwiefern der Fokus ausgeweitet werden sollte, um etwa Resilienzfaktoren der Prekarität, die sich aus wohlfahrtsstaatlichen Arrangements ergeben, die selber Resultat von Klassenkämpfen sind, berücksichtigen zu können, muss zum Gegenstand weiterer Untersuchungen gemacht werden. Bis dahin ist die Reichweite des Jenaer Machtressourcen-Konzepts auf die genannten Machtquellen begrenzt.

Kritisch betrachtet, fällt auf, dass in der bisherigen Fassung des Jenaer Machtressourcen-Ansatzes Lohnabhängigengruppen, die über die genannten Machtquellen nicht bzw. nur eingeschränkt verfügen, merkwürdig machtlos erscheinen. Dazu gehören diejenigen, die in voluntaristischen Systemen der Arbeitsbeziehungen arbeiten, in denen der Grad der Institutionalisierung gering ist, wie etwa in den USA, aber auch diejenigen, die in Branchen erwerbstätig sind, in denen die in Schlüsselbranchen erkämpften

Standards nicht verallgemeinert werden konnten oder eine Erosion der Institutionen bereits eingesetzt hat. Es stellt sich die Frage, ob der Machtressourcen-Ansatz für die Analyse konkreter Praxen der Erweiterung von Lohnabhängigenmacht spezifisch genug ist oder ob er in der vorliegenden Fassung zu sehr auf die organisierten Arbeitsbeziehungen eines stark institutionalisierten Kontexts orientiert ist. Auf Grundlage der Fallanalyse der Gewerkschaftsarbeit in der Sicherheitsbranche wird diese Frage am Ende der Arbeit noch einmal aufgegriffen und diskutiert, ob die bisherige Konzeption für die Analyse der Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor geeignet ist oder ob sie auf Grundlage der im Folgenden vorgeschlagenen Erweiterung ausgearbeitet werden muss.

In Auseinandersetzungen um Verhandlungsmacht und Einfluss der von Lohnarbeit Abhängigen bedienen sich Gewerkschaften, wie die LRS gezeigt haben, einer Vielzahl von Strategien und Machtquellen, die im Machtressourcen-Ansatz bisher nicht berücksichtigt werden oder noch weiter ausgearbeitet werden müssen. Ohne den Ergebnissen der Analyse vorzugreifen, seien an dieser Stelle zwei Felder gewerkschaftlichen Handelns benannt, die bei der Mobilisierung der Ressourcen von Lohnabhängigenmacht eine Rolle spielen, die bisher noch nicht berücksichtigt worden sind: der öffentliche Diskurs und strategische Kooperationen und Bündnisse. Beide Aspekte tragen der Tatsache Rechnung, dass Arbeitskämpfe nicht ausschließlich als unmittelbare Kämpfe zwischen Arbeit und Kapital ausgetragen werden. Auseinandersetzungen um Lohn und Arbeitsbedingungen werden in einem spezifischen gesellschaftlichen Feld ausgetragen, in dem von verschiedenen Akteuren auch über Recht, Gerechtigkeit und Moral, gesellschaftlichen Status sowie Angemessenheit der Forderungen der Arbeiterinnen und Arbeiter verhandelt wird. In diesem Sinne findet Gewerkschaftspraxis als Kampf im Ideologischen statt, als ein stetes Ringen um gesellschaftliche Anerkennung und Hegemonie (Turner 2004, Haug 1993). Auch der Weg der Bündnisse und Kooperationen von Gewerkschaften mit anderen Organisationen ist eine Reaktion auf den Umstand, dass Tarifauseinandersetzungen über das wirtschaftliche Feld hinausweisen und gesellschaftliche Auseinandersetzungen um die Verteilung und den Zugang zu den erwirtschafteten Ressourcen sind. Die Ausweitung der Arena der Auseinandersetzung hat sich insbesondere bei Arbeitskämpfen in Niedriglohnbranchen als erfolgreich erwiesen (vgl. Milkman 2010a: 2f.; Fantasia/Voss 2004: 131; Ganz 2000: 1041). Bündnisstrategien zu verfolgen stellt eine Öffnung ins politische Feld dar, mittels derer versucht wird, Macht und Einfluss der Kooperationspartner in die Verhandlungen einzubringen und das Machtgefüge zugunsten der

Seite der Lohnabhängigen zu verändern (vgl. Turner 2007, Schmalstieg 2010, Frege/Kelly 2004). Gerade bei prekär Beschäftigten und anderen Lohnarbeitergruppen mit geringer Organisationsmacht, noch geringerer struktureller Macht und Problemen, die weit über den Arbeitsplatz hinausgehen, kann mit der Mobilisierung der Ressourcen von Bündnispartnern eine Erweiterung kollektiver Handlungsfähigkeit und eine Stärkung von Lohnarbeitermacht ermöglicht werden. Mit diesem Herangehen wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Klassenkonflikte heute in eine Vielzahl klassenspezifischer Alltagswelten eingebettet sind« (vgl. Dörre 2010: 874) und eine »Verbindung von Arbeiter-Organisationsmacht mit anderen Machtquellen und -ressourcen« (Dörre 2010: a.a.O.) möglich und notwendig ist. Dörre u.a. schlagen hierfür in einer ersten Annäherung den Begriff »assoziierte Macht« (Dörre/Holst/Nachtwey 2009) vor. Dieser Begriffsvorschlag nimmt den Umstand auf, dass es sich bei einem Bündnis um den Versuch der Mobilisierung der Organisationsmacht der Kooperationspartner und damit die Nutzung von deren Einflussmöglichkeiten handelt. Allerdings ist der Ausdruck »assoziierte Macht« sprachlich identisch mit dem englischsprachigen Begriff für Organisationsmacht, *associational power*. Ihn für durch Bündnisse mobilisierte Macht zu verwenden, birgt die Gefahr einer Verwechslung. Mit der Absicht, die Trennschärfe der Begriffe für die verschiedenen Quellen von Lohnabhängigenmacht zu erhalten, wird in der Analyse versucht, den Begriff in Auseinandersetzung mit dem Material weiterzuentwickeln. Probeweise wird für die Erfassung der in der Option der Bündnispolitik mobilisierten Macht der Begriff »kooperativ-politische Macht« vorgeschlagen. Dieser verweist auf die Kooperation mit sozialen Akteuren und den (lokal-)politischen Raum, in dem Macht mobilisiert werden soll. Für die Herausarbeitung der in der öffentlichen Arena mobilisierten Macht wird in der Arbeit versuchsweise mit dem Begriff der »Diskursmacht/ideologische Macht« gearbeitet, um die von der Gewerkschaft verfolgten Kommunikationsstrategien daraufhin untersuchen zu können, in welche gesellschaftlichen Diskurse sie eingreift.

Die hier dargelegten Konzepte leiten die empirische Untersuchung kollektiver Handlungsfähigkeit unter Bedingungen der Prekarität an und ermöglichen es, verschiedene Dimensionen des Gegenstands in den Blick zu nehmen. Am Beispiel des untersuchten Falls werden Aspekte der sozialen Lage als gesellschaftlicher Dimension von Ungleichheit mit dem Begriff der Prekarität untersucht. Um den unterschiedlichen Dimensionen von Subjektivität und Handeln unter prekären Bedingungen im Forschungsprozess adäquat Rechnung zu tragen, werden drei unterschiedliche Konzepte zugrunde

gelegt: das soziologische Konzept der Lebensführung, das subjektwissenschaftliche Konzept der Handlungsfähigkeit und das herrschaftstheoretische Konzept der Subalternität. Mit dem Jenaer Machtressourcen-Ansatz steht ein Forschungskonzept zur Verfügung, das es ermöglicht, die Entwicklung von kollektiver Handlungsfähigkeit als Entfaltung von Lohnabhängigenmacht zu analysieren und die Elemente zu identifizieren, die in Arbeitskämpfen zum Tragen kommen.

1.4 Reflexive Soziologie. Methodologische Überlegungen zur Herangehensweise

Verschiedene Facetten des Gegenstands werden in den Forschungsbegriffen reflektiert. Sie müssen im Forschungsprozess, bei der Datenerhebung und Analyse, berücksichtigt werden. Um die Frage nach den Entstehungsbedingungen kollektiven Handelns beantworten zu können, ist die Erhebung der Perspektive derjenigen erforderlich, um deren Handlungsfähigkeit es geht. Am besten ist dies realisierbar, wenn ein Forschungsstandpunkt innerhalb des Feldes gewählt wird, denn »[w]ollen wir das Handeln verstehen, müssen wir die Perspektive der Handelnden ›von innen‹ einnehmen« (Knoblauch 2009: 318). In ähnlicher Weise plädiert Anne Honer für eine teilnehmende Forschungspraxis und die Einbeziehung von Subjektivität in die Analyse: »[D]ie ideale Basis [der Reflexion, C.S.] ist der Erwerb der praktischen Mitgliedschaft an dem Geschehen, das erforscht werden soll, und damit der Gewinn einer existenziellen Innenansicht (Honer 2007: 200f.). Für die vorliegende Arbeit wurde teilnehmende Beobachtung als Forschungsmethode gewählt. Dieser Forschungsstandpunkt ermöglicht es, Handlungszusammenhänge und -widersprüche zu entdecken, die sich von einem Außenstandpunkt nicht erschließen ließen. Mit dieser Forschungshaltung, einen Standpunkt im Feld einzunehmen, verfolgt eine *reflexive Soziologie* andere Vorstellungen des Erkenntnisgewinns als es eine nomothetische Wissenschaft tut. Letztere schreibt eine größtmögliche Distanz zum Gegenstand vor, um zu objektiven, verallgemeinerbaren Aussagen gelangen zu können. Auf diese Weise entfernt sie sich oft weit von der Erfahrung (Empirie), – dies wird als Reliabilitätsproblem diskutiert und als Praxisferne bzw. mangelnde Praxisrelevanz kritisiert (vgl. Lamnek 1995: 18). Die Besonderheit des Vorgehens einer reflexiven Soziologie liegt darin, dass sie »die Analysen an das Subjekt zurückbindet und damit Wissenschaft an Erfahrung koppelt« (Knoblauch 2009: 319).

Es geht hierbei nicht darum, alles Subjektive als das Wahre zu setzen oder keinerlei Unterschiede zwischen Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen anzunehmen. Schon die oft sehr unterschiedlichen subjektiven Sichtweisen deuten darauf hin, dass ein Erkenntnisgewinnungsprozess über einzelne Sichtweisen hinausgehen und vom Einzelfall absehen muss. Zudem sind gegenwärtige Gesellschaften so komplex organisiert, dass nicht anzunehmen ist, dass ihre Zusammenhänge offensichtlich sind. Auch Pierre Bourdieu reflektiert dieses Problem, wenn er annimmt, dass »in gewissem Sinne die Akteure (Handelnde, C.S.) besser über die soziale Welt bescheid wissen als die Theoretiker«, doch sogleich eine kritische Sicht in Bezug auf Vorstellungen unmittelbarer Erkenntnis vertritt, wenn er zu bedenken gibt, »dass sie nicht wirklich bescheid wissen und dass die Arbeit des Wissenschaftlers darin besteht, dieses praktische Wissen explizit zu machen« (Bourdieu 1991: 275). Wissenschaftliche Erkenntnis aus Sicht einer reflexiven Soziologie bedarf also einer Subjektperspektive, ohne sich darin zu erschöpfen. Doch wie können neue Erkenntnisse gewonnen werden, denen subjektive Sichtweisen zugrunde liegen, diese aber nicht in ihnen aufgehen?

Michael Burawoy, der als Forschungsmethode eine ethnografische Herangehensweise vorschlägt, geht ebenfalls davon aus, dass die Vorstellung eines externen, über den Dingen stehenden oder neutralen Forschungsstandpunkts eine Fiktion nomothetischer Wissenschaft ist. Ethnografie besteht für ihn darin, »über die Welt vom Standpunkt teilnehmender Beobachtung zu schreiben« (Burawoy 1998: 6). Dieses Schreiben und die ihm vorausgehenden Denkprozesse bestehen in der Reflexion des Umstands, dass wir Teil der Welt sind, die unser Forschungsgegenstand ist. Im Erkenntnisprozess reflektieren wir also das Handeln anderer und unser eigenes. Gerade weil wir in der Forschung einen Standpunkt im Feld einnehmen, müssen wir uns, wie Bourdieu schreibt, reflektierend davor bewahren, »die naive Doxa des *common sense* einfach durch die Doxa des akademischen *common sense* zu ersetzen, die unter dem Namen Wissenschaft einfach nur eine Transkription des *Common-sense*-Diskurses ergibt« (Bourdieu 1996: 279, Herv. im Original).

Der Theorie kommt hier eine wichtige Rolle im Erkenntnisprozess zu, und als Soziologe ist es hilfreich, sich daran zu erinnern, dass »Marx, Weber und Durkheim ihre Geschichtsschreibung wie auch ihre Theoriebildung in ethnografischen Beschreibungen verankert haben, seien es die englischen Fabriken des 19. Jahrhunderts, die religiösen Grundlagen wirtschaftlichen Handelns oder die Riten und Glaubensvorstellungen kleiner Gemeinschaften« (Burawoy 2003: 675).

Damit wir als Teil der Welt, die wir untersuchen, nicht heillos verloren umherirren, ist eine Verankerung in Theorie notwendig, so Burawoy: »Wir geben uns Halt, indem wir uns in Theorie verankern, die unseren Dialog mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Feld anleitet. ... Ausgehend von unserer eigenen Teilnahme, bringt reflexive Wissenschaft eine Vielzahl von Dialogen zum Einsatz, um empirische Phänomene erklären zu können.« (Burawoy 1998: 5) Im Rahmen reflexiver Sozialforschung ist teilnehmende Beobachtung folglich eine dialogische Methode. Der Erkenntnisgewinn findet innerhalb wie außerhalb des Feldes statt. Erkenntnisse werden in zwei Phasen gewonnen: im Dialog mit den Akteuren und Akteurinnen des Feldes (während der Forschungsphase) und in der wechselnden Befragung des empirischen Materials und der Theorie in der Reflexionsphase. Die Resultate der Forschung sind also immer in Empirie und Theorie begründet. Die theoretischen Annahmen, mit denen wir uns unserem Forschungsgegenstand nähern, legen wir offen, setzen sie der Widerständigkeit der Empirie aus und entwickeln sie gegebenenfalls weiter. Darin liegt das kritische Potenzial der Empirie gegenüber der Theorie. Es besteht kein Prüfbezug zwischen Empirie und Theorie wie ihn die nomothetische Wissenschaft vorsieht. Als Ergebnis des Forschungsprozesses streben wir an, Phänomene mittels empirisch und theoretisch fundierter Erklärungen in einen Zusammenhang zu stellen. Die Transparenz des Forschungsprozesses und die Nachvollziehbarkeit der getroffenen Schlussfolgerungen sind Kriterien, anhand derer die Güte reflexiver Soziologie beurteilt werden kann (vgl. Lamnek: 1995: 152ff.; bes. 171; Steinke 2007: 324f.).

Erkenntnispositionen im Feld – partizipative Forschung

Der Forscherin kommt im Forschungsprozess eine Position der Reflexion zu. Die theoretischen Kenntnisse und Reflexionsmethoden sind ihre Instrumente, mit denen sie das Feld reflektiert. Das sind andere Voraussetzungen und Kenntnisse als sie die Akteure des untersuchten Feldes in den Forschungsprozess einbringen. In unterschiedlichem Maße werden die Akteurinnen zu Mitforscherinnen. In Forschungsansätzen wie Aktionsforschung (Fricke), Kritische Psychologie (Holzkamp) und Public Sociology (Burawoy) wird angestrebt, die Akteure des untersuchten gesellschaftlichen Feldes in die Reflexionsprozesse einzubeziehen.

Partizipative Forschung bietet die Möglichkeit, demokratisch zu forschen und die Praxisrelevanz zu erhöhen. Um das umfassend zu realisieren, wäre es erforderlich, Beteiligungsmöglichkeiten herzustellen und die Mitforscherinnen und Mitforscher zu qualifizieren (vgl. Fricke 2012; Fahl/Markard

1993). Die Umsetzung dieser Forschungsanforderungen erfordert die Bereitschaft der Mitforscherinnen wie der Forscher, sich für diese Lernprozesse Zeit zu nehmen. Die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, überstieg indes die Möglichkeiten der vorliegenden Studie. Zum einen standen nur begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen zur Verfügung, zum anderen wäre der zeitliche Rahmen, innerhalb dessen eine Dissertation üblicherweise angefertigt wird, deutlich überschritten worden.

Im Forschungsprozess der vorliegenden Arbeit wurde mit den zur Verfügung stehenden Mitteln versucht, mit den Forschungspartnerinnen und -partnern einen Austausch über das Forschungsanliegen, das Vorgehen und die Ergebnisse herzustellen. Es wurde sich darum bemüht, die Akteurinnen und Akteure kontinuierlich mit in den Forschungsprozess einzubeziehen. Das Anliegen wurde offengelegt und von Beginn an fand ein Austausch über den Forschungsprozess mit den Beteiligten statt, die in unterschiedlichem Maße die Gelegenheit nutzten, über ihre Arbeit zu reflektieren. Bei der Kontaktaufnahme wurden die Forschungsinteressen und das Vorhaben vorgestellt und diskutiert. Im zweiten Forschungsjahr war es möglich, mit einigen die bis dahin vorliegenden Ergebnisse zu diskutieren. Diese Gespräche stellen eine Form kommunikativer Validierung dar.

1.5 Auf den Fall gekommen: Forschungsmethoden und Zugang zum Forschungsfeld

Offenzulegen, auf welchen Vorannahmen, mit welchen Konzepten und Methoden geforscht wird, gehört zu den Gütekriterien qualitativer Forschung, denn so wird der Leserin und dem Leser ermöglicht, den Weg der Erkenntnisgewinnung mitzuverfolgen. Der Fallauswahl der vorliegenden Studie wie der Analyse liegen eine Reihe theoretischer, methodologischer und forschungspraktischer Überlegungen zugrunde, die hier in reflexiver Form dargelegt werden.

Operationalisierungen – Kategorien als Forschungsinstrumente anwenden

Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnsektor der USA werden als »Fall« prekärer Beschäftigung aufgefasst. Für die Auswahl des Untersuchungsgegenstands ist diese Bestimmung von Prekarität eine hinreichend abstrakte Definition, die eine Vielzahl empirischer Fälle einschließen und wiederum andere Fälle ausschließen kann (Trennschärfe). Etwas schwieriger ist es, die

Tab. 1.1: Operationalisierung der Kategorien

Kategorie	Empirischer Bezug
Prekarität	Niedriglohntätigkeiten
Kollektive Organisation Prekärer (Kollektive Handlungsfähigkeit)	Untersuchungseinheit: Gewerkschaft
Entwickelte Prekarität	Ort der Untersuchung: USA

Kategorie der Handlungsfähigkeit für den Forschungsprozess zugänglich zu machen. Die empirische Erforschung kollektiver Handlungsfähigkeit ist mit dem Problem behaftet, dass Handlungsfähigkeit nicht zu beobachten, sondern im Kontext der Rahmenbedingungen relativ zu bestimmen ist.

Um kollektive Prozesse der Organisation (von Handlungsfähigkeit) im Sinne der Fragestellung untersuchen zu können, wird in der Arbeit davon ausgegangen, dass gewerkschaftliche Organisationsprozesse Formen kollektiver Handlungsfähigkeit hervorbringen. Prozesse der Gewerkschaftsarbeit werden zum Forschungsgegenstand dieser Arbeit gemacht, um eine Untersuchung der Annahme zu ermöglichen, dass im Zuge gewerkschaftlicher Organisation für die Einzelnen eine Erweiterung vorhandener Handlungsmöglichkeiten verbunden ist. Gewerkschaften stellen eine mögliche Form der Organisation Prekärer dar. Andere Formen, wie sie etwa in den USA in den »Workers Centers« anzutreffen sind (vgl. Tait 2005), hätten ebenfalls als Untersuchungsbeispiel dienen können.

Im Text wird der Begriff »Gewerkschaftsarbeit« für alle Tätigkeiten einer Gewerkschaft verwendet, egal ob sie auf interne oder externe Prozesse zielen. Statt des missverständlichen Ausdrucks »Organizing«, dessen Gegenstandsbezug uneindeutig ist (vgl. Brinkmann u.a. 2008; Frege 2000), wird der Begriff »Mitgliederarbeit« benutzt, um die Arbeit von hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern mit (potenziellen) Mitgliedern zu bezeichnen.

Auswahl der Forschungspartner – Konstruktion eines »Idealfalls«

Die Auswahl der der Forschungspartner und des Fallbeispiels erfolgte kriteriengestützt und orientierte sich an Philipp Mayrings Vorschlag, einen Idealfall zu konstruieren und zu überlegen, »was wäre ein guter Fall für meine Studie?« (Mayring 2007b, Abs. 19; 2003). Derlei Überlegungen setzen eine Auseinandersetzung mit vorhandenen Wissensbeständen über den Gegenstand voraus und bilden die Grundlage für spätere Generalisierungsmöglichkeiten (ebd.; Faltermaier 1990: 19; Lamnek 1995: 187ff.). Die Kriterien

Abbildung 1.1: Auswahlkriterien Forschungspartner**Kriterium »Beobachtbarkeit / empirisches Vorkommen«**

- Gewerkschaft organisiert Beschäftigte im Niedriglohnsektor
- Während der Forschungsphase findet ein Arbeitskampf statt
- Gewerkschaft führt »comprehensive campaign« durch, mindestens aber setzt sie auf aktive Mitgliederpartizipation.

Kriterium »Durchführbarkeit«

- Forschungshospitation wird akzeptiert
- Forscherin erhält Zugang zu allen Ebenen der Organisation

für die Fallauswahl wurden auf der Basis von Ergebnissen der Labor Revitalization Studies entwickelt und lagen in der ersten Forschungsphase im Jahr 2006 der Fallauswahl zugrunde.

Ausschlaggebend für die Wahl des konkreten Untersuchungsgegenstands waren die Kriterien Beobachtbarkeit und Durchführbarkeit. Die Aspekte der Beobachtbarkeit ergeben sich aus der Fragestellung und dem Vorwissen über das Feld. Sollen Organisationsprozesse prekär Beschäftigter in den USA untersucht werden, muss zunächst eine Organisation von Beschäftigten im Niedriglohnsektor der USA vorliegen. Es galt also zunächst eine Gewerkschaft zu identifizieren, die dieses Kriterium erfüllt. Eine erste Orientierung über sogenannte Organizing-Gewerkschaften in den USA findet sich bei Bronfenbrenner/Hickey 2004 und Milkman/Voss 2004. Zweitens musste die Gewerkschaft während der Forschungsphase im Jahr 2007 eine Tarifauseinandersetzung führen, in der es zu kollektiven Aktionen kommen würde. Als dritter Aspekt wurde angenommen, dass die Beobachtbarkeit eher wahrscheinlich ist, wenn die Gewerkschaft »comprehensive campaigns« (Bronfenbrenner/Hickey 2004, siehe auch Kapitel 1.3) durchführt, mindestens aber auf Mitgliederpartizipation in Tarifverhandlungen setzt. Das Kriterium der Durchführbarkeit bestand vor allem darin, dass die Forscherin umfassenden Zugang zum Feld erlangen und von den Akteuren als teilnehmende Beobachterin akzeptiert werden würde. Ein Anliegen, für das es vor allem des Vertrauens der Akteure in die Integrität der Forschenden bedarf. Schließlich steht in laufenden Tarifverhandlungen für eine Gewerkschaft und ihre Mitglieder das vorhandene Niveau von Handlungsfähigkeit auf dem Spiel.

Die Wahl der Forschungsregion erfolgte auf Grundlage von Studien über Gewerkschaftserneuerung in den USA, die Kalifornien als Innovationszentrum gewerkschaftlicher Organisierungsbemühungen im Niedriglohn-

bereich identifizieren (Voss/Sherman 2000; Milkman 2000). Während einer ersten, dreimonatigen Forschungsphase im Jahr 2006 wurde Kontakt zu Gewerkschaften im Niedriglohnsektor im Bundesstaat Kalifornien aufgenommen. Bei einer Rundreise kamen mehrere Treffen mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern zustande, bei denen neben der Erhebung von Informationen über das Forschungsfeld auch die Frage erörtert werden konnte, inwiefern sie Interesse daran haben, Forschungspartner zu werden. Zu diesem Zeitpunkt wurden auch andere Organisationen, die Belange Prekärer vertreten, mit einbezogen.

In Expertengesprächen wurden von April bis Juli 2006 zunächst Informationen über die Situation von Gewerkschaften erhoben, die im Niedriglohnsektor Kaliforniens Mitglieder organisieren und repräsentieren. Es wurden 18 Interviews geführt mit Hauptamtlichen lokaler Gewerkschaftsgliederungen der Gewerkschaften SEIU und *Union of Needletrades, Textiles, and Industrial Employees – Hotel Employees and Restaurant Employees (UNITE-HERE)*, mit Vertretern aus den Gewerkschaftsdachverbänden der *American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)* und *Change to Win (CTW)* sowie mit Vertreterinnen und Vertretern von Gemeinwesenorganisationen, die für die Belange von Prekarisierten jenseits des Arbeitsplatzes eintreten. In den Interviews wurden Ideen und Strategien gewerkschaftlicher Organisation und Mitgliederarbeit (»Organizing«), der Stellenwert von Bündnisstrategien in Gewerkschaftskampagnen sowie mit der Organisation prekär Beschäftigter verbundene Herausforderungen erfragt. Es ging darum, eine Übersicht über die Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Organisation prekär Beschäftigter zu erlangen. Neben der Schärfung der inhaltlichen Forschungsdimensionen dienten die Interviews zur Identifizierung von Forschungspartnern und Kampagnen, die im Jahr 2007 durchgeführt werden sollten. Auf diese Weise wurde der Kontakt zu der Gewerkschaft SEIU Local 24/7 hergestellt, deren Arbeit Gegenstand der vorliegenden Studie ist.

Der regionale Fokus bei der Auswahl des Forschungsbeispiels ergab sich zum einen aus dem inhaltlichen Grund, dass in der wissenschaftlichen Literatur kalifornische Gewerkschaften als besonders innovativ identifiziert werden (etwa Voss/Sherman 2000). Zum anderen spielte der forschungspraktische Umstand, dass die Autorin während der Forschungsphase im Jahr 2007 als Gastwissenschaftlerin bei der University of California in Berkeley angenommen worden war, eine ausschlaggebende Rolle. Schon bei der Auswahl des Forschungsgegenstands zeigt sich also der reflexive Charakter des Forschungsprozesses: in einem ständigen Wechselspiel der Re-

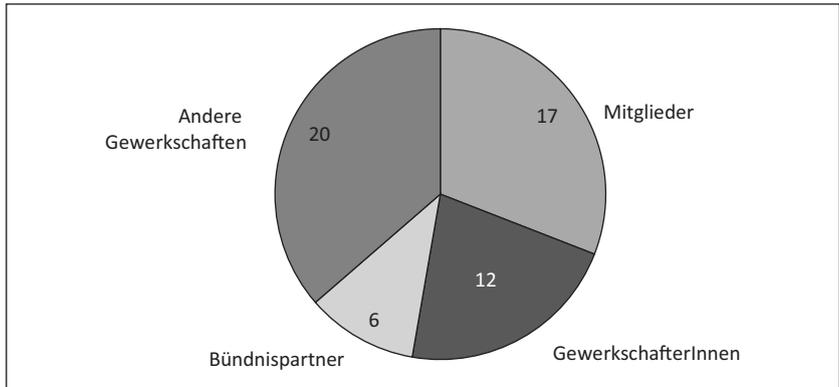
flexion empirischer Begebenheiten und theoretischer Annahmen wurde das Vorhaben vorangetrieben.

Die persönliche Kontaktaufnahme im Jahr 2006 und Gespräche vor Ort haben es sicherlich begünstigt, dass sich 2006 zwei Gewerkschaften dazu bereit erklärten, eine Forschungshospitation zu ermöglichen. Die Arbeit zweier Gewerkschaften zu untersuchen wäre unter dem Gesichtspunkt der Vergleichsmöglichkeiten auch mit Blick auf die Verallgemeinerbarkeit von Ergebnissen sinnvoll gewesen. Doch zwei Gründe gaben den Ausschlag für die Entscheidung, die Arbeitsweise nur einer Gewerkschaft zu untersuchen. Erstens führte nur eine der Gewerkschaften im Forschungsjahr, das durch die äußeren Bedingungen der Promotion auf das Jahr 2007 festgelegt war, eine Tarifaueinandersetzung. Das hätte bedeutet, dass das Handeln nur einer Gewerkschaft im Modus der Beobachtbarkeit hätte erhoben werden können während das der anderen allein rekonstruktiv in Form von Interviews und Dokumenten hätte geschehen müssen. Aus der sozialwissenschaftlichen Forschung ist jedoch bekannt, dass das, was wir sagen, was wir tun und das, was wir tun, oft nicht dasselbe sind. Die resultierende unterschiedliche Datengüte wäre nicht ohne Auswirkungen auf die Vergleichsmöglichkeiten geblieben. Zweitens sprechen auch forschungspraktische Gründe für die Konzentration auf ein Fallbeispiel. Zwei Gewerkschaften in verschiedenen Branchen zu untersuchen, was der Fall gewesen wäre, hätte nicht nur das aus Interviews und Beobachtungen resultierende Datenvolumen erhöht, auch die Analyse der branchenspezifischen Prekariät hätte gesondert durchgeführt werden müssen.

Als Forschungspartner wurde die Gewerkschaft *Service Employees International Union (SEIU) Local 24/7* gewählt. Sie gilt als Beispiel einer »erneuerten« Gewerkschaft, die auf Beteiligung der Mitglieder setzt und den Aufbau einer demokratischen, mitgliedergetragenen Organisation anstrebt. Für die Untersuchung gewerkschaftlicher Beteiligungsmöglichkeiten war dies ein entscheidendes Kriterium.

Forschungsmethoden – Empirisches Material erheben

In der Branche privater Sicherheitsdienstleistungen wurde 2007 eine Fallanalyse in der San Francisco Bay Area durchgeführt. Für die Forschung wurde ein multi-methodisches Herangehen gewählt (vgl. Lamnek 1995, 4-34, bes. 23f.). Mit der teilnehmenden Beobachtung wurde eine ethnografische Methode angewandt, die in der amerikanischen Soziologie der frühen Chicagoer Schule verankert ist (Park/Burgess 1969; Burawoy 2003). Die vorliegende Arbeit orientiert sich an dem zuvor skizzierten Modell refle-

Abb. 1.2: Zusammensetzung der Interviews

xiver Soziologie: im Dialog mit dem Forschungsgegenstand wird zu Aussagen über den Gegenstand der Erkenntnis gelangt (s. Kapitel 1.4).

Über einen Zeitraum von sieben Monaten wurde eine teilnehmende Beobachtung bei der Gewerkschaft SEIU durchgeführt. Zusammen mit 55 halbstrukturierten Interviews stellt dies den Hauptteil des empirischen Materials dar, das im Rahmen der Analyse ausgewertet wurde.

Es wurden Interviews mit Gewerkschaftsmitgliedern, Hauptamtlichen und Bündnispartnern der Gewerkschaft geführt (Abb. 1.2). So konnten unterschiedliche Perspektiven auf den Gegenstand erhoben werden. In den Interviews wurde der Schwerpunkt auf die Erfahrungen der Gesprächspartnerinnen und -partner gelegt, die sie im Rahmen der Tarifikampagne gemacht haben, ihre Einschätzungen der Gewerkschaftsarbeit und die Relevanz, die sie der Mitwirkung an der Gewerkschaftsarbeit beimessen. Ein Teil der Interviewten konnte im Jahr 2008 erneut befragt werden. Somit erfolgte die Analyse der Tarifikampagne auf Grundlage zweier zeitlich versetzter Einschätzungen durch die am Geschehen Beteiligten.

Die teilnehmende Beobachtung im Jahr 2007 wurde als Forschungshospitalität gestaltet. So konnten verschiedene Ebenen und Prozesse der Gewerkschaftsarbeit in die Untersuchung einbezogen werden: Organisation und Mobilisierung von Mitgliedern, Mitgliederversammlungen, Teamsitzungen und Strategieplanungstreffen. Eine Teilnahme an Protestaktionen, Demonstrationen und Tarifverhandlungen wurde mit dieser Herangehensweise ebenfalls ermöglicht und konnte mit Blick auf die Forschungshypothese dokumentiert und ausgewertet werden. In dieser Forschungsphase,

ermöglicht durch die teilnehmende Forschungsperspektive, wurden viele unstrukturierte spontane »Flurgespräche« (Ad hoc-Gespräche) geführt, die in Forschungstagebüchern dokumentiert wurden. Die privilegierte Erkenntnisposition, die aus der teilnehmenden Forschungsweise resultiert, wird im Rahmen der Analyse weiter reflektiert.

Analysekriterien – Auswertung des empirischen Materials

Zum empirischen Material gehören die Transkriptionen der Interviews, Memos, und Forschungstagebücher, darüber hinaus sind auch Dokumente (Verträge und Schriftwechsel), Zeitungsartikel, Internetauftritte der Organisationen und Veröffentlichungen der Gewerkschaft (Flugblätter, Informationsmaterial, Broschüren) in die Auswertung einbezogen (s. Dokumentenverzeichnis im Anhang).

Die Entwicklung von Analysekriterien erfolgte auf Grundlage theoretischer Überlegungen (s. Kapitel 1.2, 1.3, 1.4) und in Auseinandersetzung mit den empirischen Besonderheiten des untersuchten Falls. Das Material und insbesondere die Interviews wurden einer Inhaltsanalyse unterzogen, die Überlegungen Philipp Mayrings zugrunde legt. Er – wie auch andere qualitativ forschende Sozialwissenschaftler – regt an, in einem ersten Analyseschritt beim Durchlesen der Interviews, Auffälligkeiten und spontane Eindrücke zu notieren (Mayring 2007), Diesem »Befremden« der Empirie kann eine erkenntnisleitende Funktion zukommen (vgl. Flick/Kardorff/Steinke 2007: 14). Es hat sich forschungspraktisch als hilfreich erwiesen, diesen ersten Schritt vorzuziehen und Auffallendes bereits nach Beendigung des Interviews und bei der Transkription zu notieren. Denn es kann durchaus sein, dass Dinge, die beim ersten Hören irritieren, bereits beim zweiten Hören nicht mehr auffallen – insbesondere dann, wenn mehrere Gesprächspartner über dieselben Ereignisse oder ähnliche Erfahrungen berichten, stellt sich schnell die Wahrnehmung von Normalität ein. Gerade im Prozess der teilnehmenden Beobachtung, bei der die Forscherin über einen längeren Zeitraum im Feld ist, stellt sich eine Normalisierungswahrnehmung ein. Das Führen eines Forschungstagebuchs kann diese Veränderungen der Wahrnehmung zeigen und korrigierend eingesetzt werden.

In einem zweiten Schritt der Inhaltsanalyse werden die Auffälligkeiten unter Überschriften gebündelt. Diese dienen beim erneuten Lesen als erste »Kategorisierungen«, entlang derer Zitate sortiert, Übereinstimmungen und Divergenzen notiert werden können. In der Fallanalyse zeichnete sich nach der ersten Forschungsphase ab, dass Prekarität nicht nur in der Erwerbsarbeit begründet ist, sondern auch andere Lebensbereiche betrifft. Dies

konnte in der zweiten Forschungsphase berücksichtigt werden, und in Interviews konnte so gezielt nach Grundlagen individueller Reproduktion gefragt werden. Zusätzlich zu Prekaritätsmerkmalen der Arbeit wurden in der Analyse des empirischen Materials die Kategorien Wohnverhältnisse, Gesundheit und Ernährung sowie Gesellschaftliche Teilhabe gewonnen.

Darstellung der Empirie

Das Material wird weitgehend in anonymisierter Form dargestellt, da nicht alle Beteiligten einer namentlichen Nennung zugestimmt haben. Alter, Geschlecht, Hautfarbe und Herkunft der Sprechenden mögen von den Lesenden rekonstruierbar sein, werden aber nicht gesondert angegeben, weil diese Dimensionen nicht einzeln untersucht wurden. Eigens gekennzeichnet sind die Beschäftigten (»SecOff«) und hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (»G«). Allen wurde eine Ziffernkombination zugewiesen, diese ist zufällig und entspricht keiner Hierarchie oder zeitlichen Reihenfolge, in der die Gespräche geführt wurden. Die verwendeten Zitate sind im Original englisch und wurden für einen verbesserten Lesefluss von der Autorin ins Deutsche übertragen.

Für die Beschäftigten in der privaten Sicherheitsdienstleistungsbranche werden im Text unterschiedliche Bezeichnungen verwendet: Sicherheitsdienstler, Beschäftigte im Bewachungsgewerbe, Sicherheitsleute oder *Security Officer*. Alle diese Bezeichnungen beziehen sich auf dieselbe Gruppe von Arbeiterinnen und Arbeitern. In der Regel wurde die Selbstbezeichnung der Personen im Feld übernommen. Aus diesem Grund ist im Text von schwarzen Amerikanerinnen und Amerikanern, Afro-Amerikanern und Afro-Amerikanerinnen, Schwarzen, Weißen, *people of color* u.a. die Rede. Im anglo-amerikanischen Raum wird oft von *race* gesprochen, wenn Hautfarbe oder Herkunft gemeint sind, je nach der Verwendung im Originalzitat wurde dies entsprechend ins Deutsche übertragen.

I. Prekarität der Arbeit und Lebensführung

»Die Verwundbarkeit ist ein sich über Jahrhunderte hinziehendes Wogen, das der Lage des einfachen Volkes den Stempel der Ungewissheit und ganz häufig des Unglücks aufgeprägt hat.«

Castel 2008: 15

Kapitel 2: Private Sicherheitsdienstleistungen in Kalifornien

2.1 Allgemeine Entwicklungen der Branche in den USA

Geschäfte mit privaten Sicherheitsdienstleistungen haben in den USA seit den 1990er Jahren an Umfang bedeutend zugenommen. Der Bedarf, Betriebe, Bürogebäude und Privatgrundstücke bewachen zu lassen, wächst, und der Schutz von Privateigentum ist zu einer Dienstleistung geworden, die verstärkt nachgefragt wird. Das Gefühl zunehmender Kriminalität,² nachlassendes Vertrauen in die öffentlichen Sicherheitsapparate sowie die Anschläge vom 11. September 2001 werden zur Erklärung des Wachstums der Branche herangezogen. Diese Faktoren spielen eine große Rolle beim Ausbau des privaten Sicherheitsgewerbes, doch der Hauptfaktor dieser Entwicklung ist in Veränderungen der Personalwirtschaft privater Unternehmen und öffentlicher Arbeitgeber und in Neuerungen der Immobilienbewirtschaftung zu verorten (IBIS World 2009: 13, 21). Mit dem Ziel, Kosten zu sparen, wurden seit Anfang der 1990er Jahre Bewachungstätigkeiten, oft gemeinsam mit anderen Gebäudedienstleistungen, wie Gebäudereinigung, -technik und -verwaltung, aus Unternehmen oder öffentlicher Verwaltung ausgelagert, und die Wahrnehmung sicherheitsrelevanter Aufgaben wurde per Auftrag an private Firmen vergeben.

Die Umsatz- und Gewinnentwicklung der Branche verläuft kontinuierlich positiv (ebd.; BLS 2008a). In der Zeit von 1996 bis 2006 stiegen die Gewinne der Sicherheitsdienstleistungsunternehmen von 10,8 auf 18,5 Milliarden US-Dollar. Die Umsatzsteigerungen haben sich im selben Zeitraum von 15,3 auf knapp 29,3 Milliarden US-Dollar nahezu verdoppelt.³ Im glei-

² Das Federal Bureau of Investigation (FBI 2009) stellt nach einem Anstieg der Kriminalität Anfang der 1990er seit 1994 ein langsames, aber kontinuierliches Sinken der Kriminalitätsrate bei Mord, Körperverletzung u. a. fest. Die objektive Kriminalitätsrate ist 2007 tatsächlich geringer als 1990.

³ Gewinnentwicklung in US-Dollar: 1996: 10,89 Mrd.; 2006: 18,48 Mrd.; 2008: 18,42 Mrd.; Entwicklung der Umsätze in US-Dollar: 1996: 15,3 Mrd.; 2006: 29,3 Mrd.; 2008: 29,6 Mrd. Bis zum Jahr 2007 lag die Wachstumsrate damit bei durchschnittlich 2,5% pro Jahr. Prognosen für das Jahr 2013 gehen von einer durchschnittlichen Wachstums-

chen Zeitraum nimmt die Beschäftigung im privaten Sicherheitsgewerbe ebenfalls kontinuierlich zu (IBIS World 2009: 45), allerdings bei gleichbleibend niedrigen Löhnen, geringer Risikoabsicherung und niedrigen Versorgungsleistungen. Die Höhe der Ausgaben für Sicherheitsdienste hängt eng mit der Bevölkerungsdichte und dem Grad der Urbanität zusammen. New York City, Los Angeles und Chicago sind die größten Absatzmärkte für private Sicherheitsdienstleistungen.

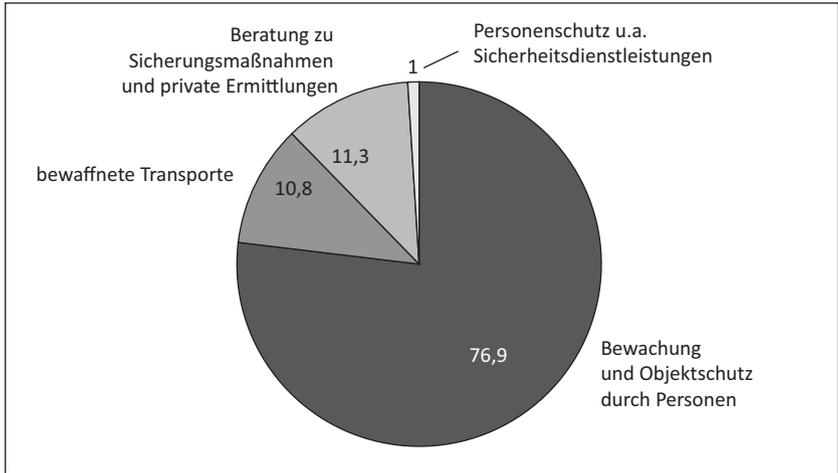
Bei der Entwicklung der Betriebsstrukturen im privaten Sicherheitsgewerbe lassen sich drei Modelle erkennen. Zum einen haben sich Betriebe durch Fusionen und Aufkäufe anderer Unternehmen zu großen, professionell arbeitenden Dienstleistungsunternehmen mit einer breiten Angebotspalette entwickelt. Diese großen Unternehmen sind USA-weit oder international tätig und ihr Marktanteil beträgt zusammen etwa 27% des Marktes für Sicherheitsdienstleistungen. Auf der anderen Seite gibt es eine weit aus größere Zahl kleiner, lokaler Anbieter, die nicht zur Konsolidierung des Marktes beitragen und auch keine Marktmacht innehaben. Oft werden diese von ehemaligen Polizeibediensteten oder Militärangehörigen betrieben und sie arbeiten mit weniger als vier Angestellten. Dazwischen gibt es ein Segment, in dem sich eine Reihe von Firmen mittlerer Größe befindet, die ihre Dienstleistungen nicht nur an einem Ort, sondern in einer Region oder in mehreren Bundesstaaten anbieten (IBIS World 2009: 8f.; vgl. The Freedonia Group 2006). In der vorliegenden Untersuchung sind die überregionalen und regional operierenden Sicherheitsdienstleistungsunternehmen von Interesse. Die kleineren Unternehmen spielen für die vorliegende Studie unter anderem auch deshalb keine Rolle, da deren Beschäftigte nicht gewerkschaftlich organisiert sind und deshalb keinen geeigneten Untersuchungsgegenstand im Sinne der Fragestellung darstellen.

Zur Angebotspalette der Sicherheitsdienstleistungen zählen Bewachung und Objektschutz durch Personen (76,9% der Gesamteinnahmen der Branche), bewaffnete Transporte (10,8%), Beratung zu Sicherungsmaßnahmen und private Ermittlungen (11,3%) sowie Personenschutz und andere Sicherheitsdienstleistungen (1%) (ebd.).

Die Profitrate, die mit dem Verkauf dieser Dienstleistungen erzielt werden kann, ist in der gesamten Branche gering. Insbesondere das Bewachungsgewerbe ist arbeitsintensiv und ein erbitterter Unterbietungswettkampf der Sicherheitsfirmen veranlasst die Firmen, Angebote an die Auftraggeber nur

rate von 2,9% pro Jahr aus. Die 2008 einsetzende Rezession sorgte erstmals seit 1990 für Umsatz- und Gewinneinbußen.

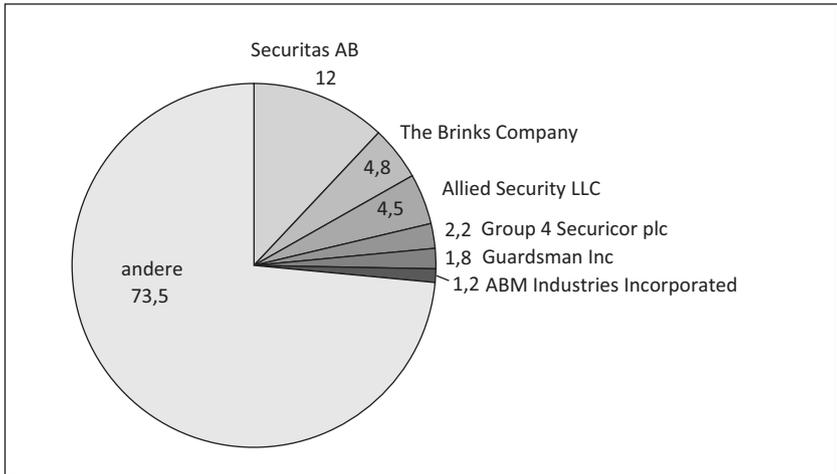
Abbildung 2.1: Private Sicherheitsdienstleistungen



Quelle: IBIS World 2009: 6

knapp über den tatsächlichen Kosten zu kalkulieren. Der Preiskampf der Unternehmen untereinander ist groß, nicht nur weil so viele Anbieter auf dem Markt sind, sondern weil für die Mehrheit der Kunden trotz ihres erhöhten Sicherheitsbedürfnisses bei der Wahl der Sicherheitsdienstleistungsunternehmen die Kosten und nicht die angebotene Qualität ausschlaggebend sind (IBIS World 2009: 22; Experteninterview der Autorin mit einem ehemaligen Manager von AlliedBarton). Konkurrenz um Aufträge besteht durchaus auch unter den marktführenden Unternehmen, dennoch fällt bei diesen die Profitmarge positiver aus als bei den Kleinanbietern, da sie eine breitere Produktpalette anbieten, die auch weniger arbeitsintensive Sicherheitsdienstleistungen umfasst. Eine Rund-um-die-Uhr-Bewachung durch Personen wird in der Regel nur durch große Sicherheitsdienstleistungsunternehmen angeboten. Es handelt sich um eine arbeitsintensive Tätigkeit, da für die Dauer der Bewachung ein oder mehrere Objektschützer am Einsatzort sein müssen. Diese Leistung können die kleineren Unternehmen meist nicht erbringen, da sie nur wenig Personal haben. Aufgrund der deutlichen Unterschiede in der Größe der Unternehmen stellen Betriebe mit weniger als 20 Angestellten keine ernst zu nehmende Konkurrenz für die Großbetriebe mit teilweise 1000 und mehr Beschäftigten dar. Die kleineren Betriebe können sich allein schon aufgrund der viel geringeren Kapazitäten

Abbildung 2.2: Marktanteile – alle Sicherheitsdienstleistungen (2007)



Quelle: IBIS World 2009: 2

nicht um Großaufträge bewerben und scheiden als Konkurrenz aus. Marktführer in den USA sind die Firmen Securitas, Brinks, Allied Security, Group 4 Securicor, Guardsman und ABM Industries.

Etwa dreiviertel der privaten Sicherheitsdienstleistungen stellt das »klassische« Bewachungsgewerbe dar: der Objektschutz durch Personen. Es ist das Segment mit den größten Beschäftigtenzahlen und den höchsten Umsätzen. In diesem Bereich erfolgt gewerkschaftliche Organisierung und es handelt sich um den für die Untersuchung relevanten Bereich der Sicherheitsdienstleistungen, weshalb an dieser Stelle auf eine ausführliche Darstellung der anderen Segmente verzichtet wird. Die Sparte Bewachung und Objektschutz lässt sich in unterschiedliche Absatzmärkte unterteilen: Gewerbeimmobilien wie innerstädtische gewerbliche Büroimmobilien, Industrieanlagen und Lagerhallen, Gebäude der öffentlichen Verwaltung, Banken und Finanzinstitute, Einzelhandel und Institutionen der Gesundheitsversorgung, Schulen und Universitäten. Im klassischen Bewachungsgewerbe ist die Rangfolge der marktführenden Sicherheitsunternehmen leicht verändert (s. Tab. 2.1).

Securitas ist in der Bewachungssparte Marktführer. Das Unternehmen beschäftigt mit über hunderttausend Angestellten doppelt so viele Sicherheitsdienstler und erzielt auch doppelt so viel Umsatz wie die zweitplatzierte

Tabelle 2.1: Marktanteile im Bewachungsgewerbe

Rang	Unternehmen	Jahresumsatz in \$	Zahl der Beschäftigten
1.	Securitas Security Services USA	3 Mrd.	108.500
2.	AlliedBarton Security Services	1,5 Mrd.	52.300
3.	Group 4 Securicor (Wackenhut)	2 Mrd.	41.000
4.	US Security Associates	609 Mill.	24.500
5.	Guardsmark	542 Mill.	19.467
6.	Akal	k.A.	15.000
7.	ABM Industries, Inc.	322 Mill.	13.000
8.	Universal Protection Services*	204 Mill.	6.600
9.	Inter-Con*	282 Mill.	5.000
10.	Garda	1,5 Mrd.	3.500

* Schwerpunkt der Unternehmenstätigkeit ist die Westküste der USA, hauptsächlich Kalifornien.

Quelle: Berechnungen der SEIU

Sicherheitsfirma AlliedBarton. Securitas ist damit der deutlich überlegene Marktführer. Wackenhut, eine Firma der Group 4 Securicor, erwirtschaftet den Hauptteil des Umsatzes mit Regierungsaufträgen, dazu gehört u.a. die Sicherung von Atomreaktoren, Behörden und Botschaften. Diese Tätigkeiten werden besser bezahlt und hieraus erklärt sich der höhere Ertrag der Firma, obwohl sie weniger Sicherheitsdienstler beschäftigt als die Firma AlliedBarton.

Die Umsätze dieser drei Marktführer liegen zwischen 1,5 und 3 Milliarden US-Dollar und damit deutlich über denen der viert- und fünftplatzierten Sicherheitsunternehmen US Security Associates und Guardsmark, die beide über eine halbe Milliarde US-Dollar Umsatz erwirtschaften und das Mittelfeld bei den führenden Unternehmen im privaten Bewachungsgewerbe bilden. Es folgen die Firmen Akal, ABM Security Services, Universal Protection Services, Inter-Con und Garda. Der Umsatz der kanadischen Firma Garda liegt im oberen Feld der Sicherheitsdienstleistungsunternehmen, denn das Unternehmen erzielt einen Großteil der Einnahmen in der Sparte bewaffnete Sicherung von Transporten. Im hier vorliegenden Zusammenhang steht der Marktanteil in der Sparte des Bewachungsgewerbes im Mittelpunkt des Interesses. Mit etwa 3.500 Wach- und Sicherheitsdienstlern ergibt sich für die Firma Garda Platz 10 in der Rangfolge der Sicherheitsdienstleistungsunternehmen.

2.2 Akteure im Feld privater Sicherheitsdienstleistungen in Kalifornien

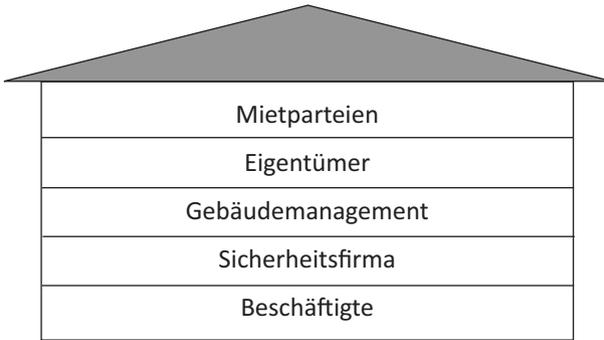
In der San Francisco Bay Area ist die Verteilung der Marktanteile der Unternehmen leicht verändert: Securitas Security Services USA, Inc., Allied-Barton Security Services, ABM Security Services, Universal Protection Services und Guardsmark gehören zu den lokalen Marktführern der Branche. Zwischen diesen und der Gewerkschaft SEIU Local 24/7 besteht seit 2003 ein Tarifvertrag, ein so genanntes *Master Agreement*. Am Tarifgeschehen waren neben den großen überregionalen Unternehmen kleinere lokale und regionale Unternehmen beteiligt: Cypress Security, ProTech Security und American Corporate Security.

Auftraggeber und Kunden

Das Geschäft der Sicherheitsunternehmen hängt von Aufträgen privater Unternehmen und staatlicher Behörden ab. Aufgrund der Vielzahl der Sicherheitsfirmen ist der Wettbewerb untereinander groß (s.o.), und die Auftraggeber können unter diesen Umständen die Kosten für Sicherheitsdienstleistungen niedrig halten. Damit realisieren sie die mit der Auslagerung von Gebäudedienstleistungen erhofften Kosteneinsparungen. Zu den großen Auftraggebern in der San Francisco Bay Area gehören Gebäudeeigentümer, Unternehmen der Gewerbeimmobilienentwicklung und -verwaltung sowie öffentliche Behörden.

Die Kunden der Sicherheitsunternehmen weisen den Doppelcharakter auf, zugleich Auftraggeber und Nutzer der erbrachten Dienstleistung zu sein. Für die Tarifverhandlungen stellt dieser Umstand eine Schwierigkeit dar, denn für die Einbeziehung der auftraggebenden Unternehmen in die Tarifaueinandersetzung existiert keine rechtliche Grundlage. Der Tarifvertrag besteht zwischen den Sicherheitsunternehmen und der Gewerkschaft. Einzig der »gute Wille« der Immobilienfirmen kann sie dazu veranlassen, sich in die, aus ihrer Sicht, Auseinandersetzungen Dritter einzumischen und als »Stellvertreter« für die Sicherheitsfirmen zu agieren. Vor dem Hintergrund, dass die Immobilienfirmen die Tätigkeiten rund um die Gebäudesicherung und Bewachung weitestgehend erst in den 1990er Jahren aus ihrem Geschäft ausgelagert haben, um Kosten für Personal und Personalverwaltung zu sparen, scheinen diese Firmen zunächst kein Interesse daran haben zu können, in Arbeitskämpfe einbezogen zu werden, die ihre Auftragnehmer betreffen. Diese Auseinandersetzungen werden in Abschnitt II ausführlicher analysiert.

Abbildung 2.3: Machtbeziehungen in der Sicherheitsbranche



Das Feld der Gebäudesicherung und -bewachung ist von Machtbeziehungen der verschiedenen Gruppen, die zu diesem Feld gehören, durchzogen. Abbildung 2.3 zeigt Hierarchien im Feld: Die Gebäudeeigentümer sind die finanzstärkste Gruppe, die allerdings auch in Abhängigkeitsbeziehungen stehen. Sie sind darauf angewiesen, dass die Gewerbeflächen vermietet sind. Den Mietparteien gegenüber sind sie vertraglich dazu verpflichtet, für die Sicherheit im Gebäude oder auf dem Gelände zu sorgen. Dieser Service wird den Mietparteien als Teil der Nebenkosten in Rechnung gestellt. Ob es einen objektiven Sicherheitsbedarf gibt oder nicht, die Immobilienfirmen sind dazu verpflichtet, für ausreichende Sicherungsmaßnahmen zu sorgen, um eine Versicherung für das Gebäude abschließen zu können – sei es gegen Feuerschäden oder Diebstahl.

Bei den *Gebäudeeigentümern* handelt es sich mittlerweile in den seltensten Fällen um Privatpersonen oder Firmen in Privatbesitz. Weit häufiger sind es weltweit agierende Immobilienfirmen, die börsennotiert sind, oder Immobilienfonds, deren Anteilseigner institutionelle Anleger wie Banken, aber auch Privatpersonen sein können. Da das Eigentum im Fall von Aktiengesellschaften und Immobilienfonds Teil von Profit- und Anlagestrategien ist, besteht kein persönlicher Bezug der Eigentümer zu den Immobilien und ein Interesse an den Vorgängen in den Objekten kann nicht angenommen werden. Diese Eigentumsverhältnisse und Finanzbeziehungen sind nicht auf den ersten Blick zu erkennen und müssen rekonstruiert werden. Die Rekonstruktion dieser Geschäftsbeziehungen ist notwendig, weil die Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter, die bei den Sicherheitsfirmen beschäftigt sind, letztlich durch die Höhe der Zahlungen bestimmt werden,

die die Auftraggeber den Sicherheitsfirmen für die angebotenen Dienstleistungen leisten. Höhere Löhne und eine Verbesserung der Versorgungsleistungen können folglich nur erzielt werden, wenn die Auftraggeber dazu bereit sind, für die von ihnen in Anspruch genommenen Sicherheitsdienstleistungen einen höheren Preis zu zahlen.

In der Konsequenz bedeutet das, dass die Unternehmen in Arbeitskämpfe einbezogen werden müssen, die die Sicherheitsdienstleistungen in Anspruch nehmen. In den Tarifverhandlungen müssen nicht nur die Sicherheitsfirmen zum Einlenken bewegt werden, sondern auch deren Kunden: die viel größeren Unternehmen der Immobilienbranche oder Behörden, die letztlich die eigentlichen »Arbeitgeber« sind. (Zu diesem Abschnitt vgl. Lerner 2007; Juravich 2007; Windolf 2005b; Chu 1993.)

In der San Francisco Bay Area ist das ganze Spektrum des Gewerbeimmobilienbesitzes, von Immobilienfonds bis Privateigentum in Familienbesitz, vertreten. Die Mieten für Immobilien der A-Klasse sind in den 2000er Jahren kontinuierlich gestiegen und liegen im Jahr 2007 in der Innenstadt von San Francisco zwischen 385 und 550 USD pro Quadratmeter.⁴ Die finanzstärksten Eigentümer mit dem größten Immobilienbesitz waren zum Zeitpunkt der Untersuchung die Private Equity Gesellschaft Blackstone, Vornado Real Estate und die Investmentbank Morgan Stanley. Die zweite Eigentümergruppe stellen global agierende Firmen, die sich auf die Entwicklung und Vermietung von Gewerbeflächen spezialisiert haben. Diese halten den größten Anteil der Gewerbeimmobilien mit Filetobjekten in den Innenstädten, insbesondere im Financial District der Stadt San Francisco. Dazu zählen die Firmen Hines, Tishman Speyer, RREEF (Tochterunternehmen der Deutsche Bank Gruppe), TIA-CREEF. Zwei Firmen in Familienbesitz verfügen über größeren Immobilienbesitz in San Francisco und Oakland: Shorenstein Realty, LLC, und die Swig Company. Beide Firmen sind Eigentum von alteingesessenen Familien aus San Francisco, die in die politischen Netzwerke eingebunden und dem Gemeinwesen verbunden sind.

Die Verwaltung der Gebäude wird oft von den Eigentümern selbst besorgt, doch viele haben Firmen mit den Aufgaben beauftragt, die für den Betrieb der Gebäude anfallen: Wartung der Gebäudetechnik (Klimaanlagen,

⁴ S. Grubb & Ellis 2007: Office Market Trends Second Quarter 2007; Berechnung der Quadratmetermieten aus Angaben in Quadratfuß gerundet. Im Jahr 2007 war der Gewerbeimmobilienmarkt noch ein Vermietermarkt, bei einem Leerstand von unter 10% konnten Vermieter die Gewerbemieten weiter anheben. Vgl. The CAC Group 2007: Bay Area Office Market Overview, First Quarter 2007.

Aufzüge, Sanitär u.a.), Reinigung, Gebäudesicherheit. In den Fällen, in denen *Gebäudemanagementfirmen* eingesetzt sind, fungieren diese als Auftraggeber für die Firmen, die Gebäudedienstleistungen erbringen. Das Feld wird durch die Zahl weiterer Akteure unübersichtlicher, da die Geschäftsbeziehungen der Firmen untereinander nicht auf der Hand liegen. Welche Firma eine andere beauftragt hat, ist nicht offensichtlich, das gilt auch für die Geschäftsbeziehungen unter diesen. Für das gewerkschaftliche Handeln ist die Kenntnis der Geschäftsbeziehungen wichtig, um ihre Forderungen an die richtigen Adressaten richten zu können. Mit der Analyse der Geschäftsbeziehungen ist bei der Gewerkschaft eine eigene Abteilung beschäftigt, die die Informationen für die Tarifkampagne kontinuierlich aufbereitet. Die marktführenden Unternehmen der Gewerbeimmobilienbesitzer und -verwaltungsfirmen haben sich in einem Interessenverband zusammengeschlossen, Building Owners and Managers Association (BOMA). Mittels des Verbands versuchen sie Einfluss auf rechtliche Regelungen der Gewerbeimmobilienwirtschaft zu nehmen.

Die Beschäftigten im Sicherheitsgewerbe befinden sich am untersten Ende der Hierarchie in den Bewachungsobjekten. Sie sind das schwächste Glied im Gefüge der Gewerbeimmobilienwirtschaft, denn ihre Machtressourcen als Gruppe sind, wie in den folgenden Kapiteln gezeigt wird, gering. Mit der Gewerkschaft verfügen sie, wie die Arbeitgeberseite, über eine kollektive Interessenvertretung.

2.3 Dimensionen prekärer Arbeit im Bewachungsgewerbe

Zahl der Sicherheitsdienstler und Einkommen

In den USA arbeiten mehr als eine Million Menschen als private Sicherheitsdienstler,⁵ davon sind bald 580.000 in Sicherheitsfirmen angestellt, der Rest ist direkt bei den Firmen beschäftigt, die einen Sicherheitsbedarf (*In-House-Security*) haben (BLS 2008a). In Kalifornien sind mehr als 139.000 Personen im privaten Bewachungsgewerbe beschäftigt (BLS 2008b). In der San Francisco Bay Area arbeiteten im Mai 2007 etwas mehr als 18.200 Ar-

⁵ Die Daten über die Beschäftigungszahlen im privaten Sicherheitsgewerbe wurden auf Grundlage statistischer Daten der amerikanischen Behörde für Arbeitsmarktdaten (Bureau of Labor Statistics, BLS) berechnet. Die weiteren Angaben wurden mithilfe der angegebenen Quellen und Informationen aus eigenen Recherchen und Interviewmaterial zusammengestellt.

beiterinnen und Arbeiter als *Security Guards*, davon etwa 10.400 in San Francisco, 7.800 in Oakland-Fremont (Zahlen gerundet). Die Zahl der in privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen Beschäftigten in der Region beläuft sich im Mai 2007 auf etwa 9.800.⁶ Im Jahr 2007 waren laut Angaben der Gewerkschaft ca. 4.300 Sicherheitsdienstler Mitglied der Gewerkschaft SEIU Local 24/7. Damit sind fast die Hälfte der Beschäftigten in der Region gewerkschaftlich organisiert.⁷

Das Einstiegsgehalt eines Sicherheitsdienstlers, der in einem Sicherheitsdienstleistungsunternehmen angestellt ist, das das Rahmentarifabkommen (*Master Agreement*) unterzeichnet hat, liegt im Jahr 2007 bei 23.404 US-Dollar (*Master Agreement* 2003). Zum Jahreseinkommen der Sicherheitsdienstler, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, liegen für die San Francisco Bay Area keine Angaben vor. Das Bureau of Labor Statistics gibt an, dass der durchschnittliche Jahreslohn eines Sicherheitsdienstlers in den USA im Mai 2007 bei 25.020 US-Dollar lag. Das Jahreseinkommen für Berufsanfänger in der San Francisco Bay Area liegt damit deutlich unter dem US-Durchschnittslohn in dieser Branche. Allerdings eignet sich der US-Durchschnittslohn nur begrenzt als Bezugsgröße, denn das Durchschnittseinkommen wird aus dem Medianlohn von 10,97 Dollar pro Stunde extrapoliert. Dieser Wert ist ungenau, da sämtliche Bewachungstätigkeiten einfließen und zwischen in Sicherheitsfirmen und In-House Beschäftigten nicht unterschieden wird.⁸ Der Durchschnittslohn gibt somit keinerlei Aufschluss über ein mögliches Prekaritätsrisiko der Beschäftigung im klassischen Bewachungsgewerbe.

Setzt man den durchschnittlichen Lohn der Sicherheitsdienstler in der San Francisco Bay Area ins Verhältnis zu der offiziellen Armutsgrenze (*poverty threshold*), die vom U.S. Census Bureau für eine Einzelperson für das Jahr 2007 mit 10.590 Dollar Jahreseinkommen angegeben wird, liegt das Einkommen eines alleinstehenden Sicherheitsdienstlers doppelt so hoch (U.S. Cen-

⁶ Aus dem Verhältnis der Zahl von in Sicherheitsfirmen Beschäftigten zu der Anzahl der In-House Beschäftigten im Sicherheitsgewerbe der USA (Gesamt) wird angenommen, dass 54% der Beschäftigung im Bewachungsgewerbe in Sicherheitsfirmen angestellt sind.

⁷ Davon etwa 2.800 in San Francisco und 1.500 in Oakland und Umgebung. Der Organisationsgrad lag damit bei 47,07 bzw. 43,73% im Mai 2007. Die Mitgliederzahlen kennt die Gewerkschaft selbst nicht genau, weil aufgrund der Fluktuation der Beschäftigten die Zugänge oft erst versetzt registriert werden, ebenso die Austritte.

⁸ Medianlohn: USD: 10,97; Durchschnittslohn: USD: 12,03; Annual Mean Income: USD 25.020 (berechnet als Medianlohn x 2080 Arbeitsstunden – bei einer 40-Stunden-Woche und Ganzjahresbeschäftigung) (BLS 2008b).

sus 2007). Auf den ersten Blick scheint dies ein Argument gegen Prekarität in diesem Beschäftigungsfeld zu sein. Das Maß des U.S. Census Bureaus ist jedoch für sich genommen ebenfalls nicht aussagekräftig. Schon die Festlegung der Armutsgrenze aufgrund des Haushaltseinkommens ist umstritten, denn lokale und regionale Unterschiede sowie weiter gefasste Armutsindizes, die Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigung oder Ressourcen wie Bildung, Nahrungsmitteln und Infrastruktur berücksichtigen, spielen hier keine Rolle (vgl. Wolff 2009: 93ff.). Die am häufigsten geäußerte Kritik an der von der Bundesbehörde berechneten offiziellen Armutsgrenze setzt daran an, dass das U.S. Bureau of Census bei der Berechnung der Armutsgrenze die geografischen Unterschiede der Lebenshaltungskosten nicht berücksichtigt.⁹ Derselbe Wert gilt für Personen in ländlichen Gegenden wie für Personen in Großstädten, obwohl die Lebenshaltungskosten im urbanen Raum signifikant höher sind.¹⁰ Das U.S. Bureau of Census weist selbst darauf hin, dass es sich bei der offiziellen Armutsgrenze um ein statistisches Maß handelt und »nicht um eine vollständige Beschreibung dessen, was Personen und Familien zum Leben brauchen« (U.S. Bureau of Census 2009).

Um das Einkommen zu berechnen, das zum Leben benötigt wird, hat das *Economic Policy Institute* (EPI) das Konzept des Familienbudgets (*family budget*) entwickelt. Es dient dazu, das Einkommen zu bestimmen, das eine Familie benötigt, um in der Gemeinde, in der sie lebt, einen Grundstandard der Lebensführung zu erreichen, ohne auf staatliche Hilfen angewiesen zu sein. Das Familienbudget berücksichtigt die regionalen Schwankungen der Lebenshaltungskosten und das EPI hat diesen Index bisher für 400 Städte und Gemeinden in den USA errechnet (EPI Family Budget Calculator). Es stellt ein geeigneteres Maß für Armut dar, denn in die Berechnung werden Ausgaben für Miete, Nahrung, Verkehrsmittel, Kinderbetreuung, Krankenversicherung und andere notwendige Anschaffungen einbezogen und für die jeweilige Region ermittelt.¹¹

Das Family Budget ist als Messinstrument dazu geeignet, Prekarität auf der reproduktiv-materiellen Ebene festzustellen. Für San Francisco wurde

⁹ Die Diskussion um die Messung von Armut kann an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden, vgl. dazu Wolff 2009: Kapitel 4; Corbett 1999; Bernstein 2001.

¹⁰ Selbst nach dem engen Armutsbegriff der U.S. Census Bureaus ist die Zahl der offiziell in Kalifornien in Armut lebenden Menschen hoch. 12,4% der Bevölkerung, mehr als 4,55 Millionen Menschen sind unterbeschäftigt und erwirtschaften ein Einkommen, das unterhalb der Armutsgrenze liegt (U.S. Census Bureau 2009b).

¹¹ Zur Ermittlung dieser Kosten werden Zahlen von öffentlichen Behörden, Krankenversicherern, Verbraucherindex u.a. herangezogen. Vgl. Allegretto 2005.

im Jahr 2007 ein Bedarf von 29.633 US-Dollar für eine Einzelperson und 53.412 für eine vierköpfige Familie errechnet.

Beispiel: Family Budget für eine Familie (2 Erwachsene, 2 Kinder) in San Francisco in \$

Monthly housing	1.539
Monthly food	587
Monthly child care	892
Monthly transportation	358
Monthly health care	345
Monthly other necessities	574
Monthly taxes	507
Monthly total	4.802
Annual total	57.624

Quelle: EPI 2007 – Family Budget Calculator

Mit dem Jahreseinkommen eines Sicherheitsdienstlers von 23.404 USD ist eine Grundversorgung folglich nicht gewährleistet. Die Entlohnung in der Sicherheitsbranche stellt somit ein wesentliches Prekaritätsrisiko der Beschäftigung im Sicherheitsgewerbe dar. Weitere Risiken liegen, wie gezeigt werden wird, in der Art der Beschäftigungsverhältnisse selbst.

Regulierung der Arbeitstätigkeit – Zugangsvoraussetzungen

Anders als in den meisten Bundesstaaten der USA gibt es in Kalifornien strenge Vorschriften für die Aufnahme einer Tätigkeit in der Branche privater Sicherheitsdienstleistungen. Eine Registrierung als *Security Guard* bei der Behörde für Sicherheits- und Detekteidienstleistungen und der Erwerb einer *Guard Card* sind erforderlich, um in der Branche arbeiten zu dürfen. Vor der Registrierung ist eine Überprüfung des Vorstrafenregisters durch das kalifornische Justizministerium und das Federal Bureau of Investigation (FBI) vorgeschrieben. Bei der Beantragung der Zulassung als *Security Guard* müssen die Bewerberinnen und Bewerber ihre Fingerabdrücke erfassen lassen.

Die Guard Card kostet 50 US-Dollar und muss zusammen mit gültigen Ausweispapieren bei der Arbeit mitgeführt werden. Der Erwerb einer Guard Card berechtigt in Kalifornien nicht dazu, bei der Arbeit Handfeuerwaffen mit sich zu führen oder zum Einsatz zu bringen. Dazu bedarf es entsprechender Ausbildungsnachweise sowie einer zusätzlichen schriftlichen Er-

laubnis zum Tragen der genannten Waffen. Neben der Prüfung des Führungszeugnisses der Antragstellerin oder des Antragstellers ist eine 40 Stunden umfassende Ausbildung vorgeschrieben, die von zugelassenen privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen oder amtlich anerkannten Ausbildungsinstitutionen durchgeführt wird. Für eine vorläufige Zulassung muss der Hintergrundcheck durch die Behörden vorliegen und acht Stunden Ausbildung müssen nachgewiesen werden. Die verbleibenden 32 Ausbildungsstunden können nach Antritt der ersten Stelle über das erste Halbjahr verteilt abgelegt werden (State of California 2008a). Von den Sicherheitsdienstleistungsunternehmen werden keine weitergehenden Kenntnisse oder Qualifikationen wie etwa ein Schulabschluss für die Aufnahme der Tätigkeit gefordert. Für den Umgang mit den Klienten und der Sicherheitstechnik sowie für die Absolvierung der in der Ausbildungsphase vorgesehenen Multiple-Choice-Tests über Vorschriften und Sicherheitsverfahren werden grundlegende Englischkenntnisse vorausgesetzt.

Was bedeutet dies für die Frage nach den Machtressourcen? Vor dem geschilderten Hintergrund kann die Arbeit als »unqualifiziert« eingestuft werden. Mit der Einführung der Guard Card wurde der Kreis der Personen, die im Sicherheitsgewerbe arbeiten können, verkleinert. Vorbestrafte Personen und Personen ohne gültige Aufenthaltspapiere sind von der Aufnahme der Tätigkeit ausgeschlossen. Die Möglichkeit der Beschäftigung von Menschen ohne gültige Ausweispapiere besteht somit so gut wie nicht. Doch die Zugangsbeschränkungen sind immer noch gering, sodass in diesem Arbeitsmarktsegment keine Schließung zugunsten der bereits Beschäftigten stattgefunden hat. Im Gegenteil, der Zustrom von Arbeitskräften in das private Sicherheitsgewerbe ist weiterhin hoch. Aufgrund eines großen Arbeitskräftereservoirs ergibt sich für die Analyse, dass die Marktmacht weiterhin aufseiten der Unternehmen liegt. Ferner ließ sich zeigen, dass die potenzielle Ersetzbarkeit der Beschäftigten durch andere hoch ist.

Vor diesem Hintergrund ist die Arbeitsmarktmacht der Sicherheitsdienstler, als Aspekt struktureller Macht, als gering einzustufen. Mit der potenziellen Austauschbarkeit der Arbeiterinnen und Arbeiter ist ein weiteres Prekaritätsrisiko der Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe sichtbar geworden.

Arbeitstätigkeit

»Security Guards schützen Personen oder Eigentum und verhindern Diebstahl« (State of California 2008b), definiert die kalifornische Behörde für Sicherheits- und Detekteidienstleistungen die Tätigkeit von Wachschrütze-

rinnen und Wachschrüttern. Während ihrer Arbeitszeit bewachen die privaten Sicherheitskräfte Gebäude, Werks- und Außengelände und das darin bzw. darauf befindliche Eigentum. Die Bewachung wird oft mithilfe von Monitoren unterstützt, die Aufnahmen von Kameras zeigen, die Bilder von Gebäudeeingängen, -einfahrten, Fahrstühlen und anderen sicherheitsrelevanten Gebäudebereichen übermitteln. Je nach Einsatzort bedienen die Sicherheitsdienstler computergestützte Sicherheitsmodule und -schleusen. Während einer Schicht müssen die Sicherheitskräfte, je nach Einsatzort und Gebäudeart, in vorgegebenen Zeitabständen Rundgänge durch Gebäude, Etagen oder Außengelände durchführen. Zu den Aufgaben der Gebäudesicherheit gehört es, im Eingangsbereich die Zutrittsberechtigung von Personen zu kontrollieren und darauf zu achten, dass niemand Unbefugtes das Gebäude betritt. Sie sind angewiesen, Werks- oder Gebäudeausweise zu kontrollieren und den Zutritt zu verweigern, wenn jemand keinen Ausweis vorweisen kann. Besucherinnen und Besucher müssen sich beim Betreten und Verlassen des Gebäudes mit Datum und Uhrzeit in eine Liste eintragen. Wenn es das Sicherheitsprotokoll erfordert, müssen die Sicherheitsdienstler verifizieren, dass die Person erwartet wird und ggf. einen Besucherausweis ausstellen. Über ihre Tätigkeit während einer Schicht müssen sie Ereignisprotokolle anfertigen, in denen auch besondere Vorkommnisse vermerkt werden. In Notfällen sind die Sicherheitsdienstler die Ansprechpartner, an die sich Polizei, Feuerwehr oder Rettungssanitäter im Notfall zuerst wenden (»first responders«). Die Wachschrützeleute können darüber Auskunft geben, wo sich Wasseranschlüsse befinden oder wie viele Personen sich in den verschiedenen Stockwerken aufhalten. Sofern die Beschäftigten über eine Zusatzausbildung verfügen, gehört die Erarbeitung von Notfall- und Evakuationsplänen zu ihrer Arbeit.

Die Tätigkeit als Sicherheitsdienstler ist facettenreicher als gemeinhin angenommen wird. Trotz der hohen Verantwortung, trotz ihrer Funktion als »first responder« im Falle eines Notfalls, und obwohl ein Gebäudeeigentümer ohne sie keine Versicherung für sein Eigentum und das seiner Mieterinnen und Mieter abschließen könnte, sind Sicherheitsdienstler die am schlechtesten bezahlte und am wenigsten gegen Risiken abgesicherte Berufsgruppe unter den in den Gewerbeimmobilien mit Gebäudedienstleistungstätigkeiten befassten Berufsgruppen. Gebäudetechniker, Fensterputzer und Reinigungskräfte verfügen alle über eine Krankenversicherung, die auch ihre Angehörigen mitversichert, und auch die Einstiegsgehälter liegen höher als die der Sicherheitsdienstler.

Kontrolle und Überwachung der Sicherheitsdienstler

Während die Sicherheitsdienstler Aktivitäten in den Gebäuden beobachten und Abläufe kontrollieren, werden sie und ihre Arbeitstätigkeit überwacht. Dabei werden eine Reihe von Kontrolltechniken angewandt. Unter anderem mithilfe computergesteuerter Gebäudetechnik kann überprüft werden, ob die Sicherheitsdienstler die vorgeschriebenen Rundgänge und Arbeitsabläufe einhalten. Bei den Rundgängen müssen die Beschäftigten in zeitlich vorgeschriebenen Abständen Checkpoints ansteuern, an denen sie entweder eine Schlüsselschaltstelle bedienen oder ihren Ausweis an einem Scanner vorbeiführen müssen. Neben der computerisierten Erfassung der Arbeitstätigkeit müssen die Sicherheitsdienstler ihre Arbeitstätigkeit selbst in Arbeitsprotokollen erfassen und sie werden von Vorgesetzten kontrolliert. Die Sicherheitsfirmen beschäftigen Bereichs- bzw. Gebietsleiter (*account manager* und *field manager*), die die Einsatzorte der Sicherheitsdienstler, oft unangekündigt, aufsuchen und kontrollieren, ob die Beschäftigten am Arbeitsplatz sind und die Arbeitsvorschriften befolgen. Die Field Manager sind in der Regel die einzigen Personen, über die die Sicherheitsdienstler persönlichen Kontakt zu dem Unternehmen haben, bei dem sie eingestellt sind. In dieser Anordnung ständiger und auch gegenseitiger Kontrollen sind die Sicherheitsdienstler und ihre Arbeitsprozesse theoretisch fortwährend überwacht. Obwohl jede Form der Überwachung niemals lückenlos sein kann, genügt die Tatsache, dass die Möglichkeit der Entdeckung besteht, dass die Beschäftigten bemüht sind, das Arbeitsprotokoll zu 100 Prozent einzuhalten. Die Strategien der Beschäftigten im Umgang mit den kontrollierenden Arbeitsbedingungen werden in Kapitel 3.1 ausführlich analysiert.

Verstärkung der Erfahrung von Subalternität

Die von den verschiedenen Sicherheitsdienstleistungsfirmen erlassenen Arbeitsvorschriften unterscheiden sich kaum. Sie beinhalten Anweisungen zum Verhalten am Arbeitsplatz und Vorschriften zum Erscheinungsbild, insbesondere zur Dienstuniform. Die Uniformen werden den Beschäftigten von den Sicherheitsfirmen gestellt. Allerdings ist das nicht gänzlich kostenlos, es wird eine Kautions von bis zu 125 US-Dollar erhoben und die Pflege und Reinigung der Uniform obliegt den Beschäftigten. Diese müssen sicherstellen, dass die Uniformen sauber sind, denn eine der Arbeitsvorschriften gibt vor, unter allen Umständen ein »ordentliches Erscheinungsbild« abzugeben. Wird Letzteres nicht erfüllt, kann dies zu einer Abmahnung bis hin zur Kündigung führen. Laut Tarifvertrag sind die Sicherheitsfirmen dazu verpflichtet.

tet, die Kosten für die Reinigung der Uniformen zu übernehmen, aber der vereinbarte Pauschalbetrag von zwei US-Dollar am Tag ist zu niedrig angesetzt, um täglich in einer sauberen Uniform bei der Arbeit erscheinen zu können. Die Kosten für eine Reinigung werden von Sicherheitsdienstlern mit durchschnittlich 10 Dollar pro Uniform angegeben. Für das Erscheinen am Arbeitsplatz in sauberer Arbeitsbekleidung zahlen die Arbeiterinnen und Arbeiter folglich aus der eigenen Tasche. Die Vorschriften werden oft von den Kunden der Sicherheitsfirmen ergänzt und je nach Arbeitsort angepasst. Einige Sicherheitsdienstler dürfen sich zum Beispiel an ihrem Posten während der Arbeit nicht hinsetzen, sie dürfen nichts trinken oder essen und der Gang zur Toilette ist beschränkt oder teilweise gar nicht möglich. Über die für den Arbeitsablauf notwendigen Dinge hinaus dürfen sie nicht mit den Mieterinnen und Mietern bzw. Klienten reden. Lesen, telefonieren oder andere Tätigkeiten, sofern sie nicht arbeitsrelevant sind, sind während der Arbeitszeit nicht gestattet.

Jedweder Verstoß gegen die Arbeitsvorschriften stellt einen Grund für eine Abmahnung bzw. Kündigung dar. Anlässe für eine begründete Kündigung kann das Management leicht finden und neben den »manifesten« Kündigungsgründen besteht die Möglichkeit, die Sicherheitsdienstler auf Kundenwunsch (*client request*) an einen anderen Einsatzort zu versetzen.

Im Tarifvertrag sind Gründe festgehalten, die zu einer Entlassung führen. Dazu gehören Befehlsverweigerung, Inkompetenz, Behauptung falscher Tatsachen, Trunkenheit und Rausch oder jeder andere rechtmäßige Grund (»just cause«) (Master Agreement 2007, Art. 4.1, p3; vgl. Master Agreement 2003). Vor allem Letzteres umfasst ein weites Feld von Geschehnissen, die einen berechtigten Grund für eine Kündigung darstellen. Dem Hinweis darauf, dass es sich nicht um eine vollständige Liste von Verhaltensweisen handelt, die als berechtigter Grund für eine Kündigung gelten, folgt im Tarifvertrag eine Aufzählung möglicher kündigungswürdiger Verhaltensweisen: gesetzwidriger Gebrauch von Betäubungsmitteln über Diebstahl bis hin zu der Weigerung, »einfachen Anweisungen« zu folgen, oder »respektloses Verhalten« (ebd).

Während es sich bei Drogengebrauch und Diebstahl noch um relativ eindeutig nachweisbare Vorgänge handelt, ist ein Nachweis über die Bereitschaft zur Befolgung einfacher Regeln Auslegungssache und ebenso ein Einfallstor für willkürliche Managemententscheidungen wie die Beweisführung für respektlosen Umgang mit einem Kunden oder Mieter subjektiver Deutung unterliegt. Die Sicherheitsfirmen sind laut Tarifvertrag verpflichtet, diese Vorkommnisse zu dokumentieren und die Gewerkschaft über Ab-

mahnungen zu informieren. Es gilt eine »Three-Strikes-Out« Regel, nach der mit dem dritten Verstoß eine Kündigung erfolgt.

Die Kunden der Sicherheitsfirmen können von den Firmen ohne Angabe von Gründen die Auswechslung eines Sicherheitsdienstlers verlangen. Diese Versetzung auf Kundenwunsch (*client request*) ist eine Lücke im Tarifvertrag, der auch den Kündigungsschutz regelt. Diese Lücke ist zudem eine Schwachstelle des Vertrags, durch die Sicherheitsdienstler allein aufgrund ihres Aussehens oder anderer äußerlicher Merkmale von den besser bezahlten Posten in den Innenstädten in die Peripherie versetzt werden können. Das Master Agreement von 2003 bietet der Gewerkschaft keine Handhabe gegen diese willkürliche Regelung, die in der Praxis oftmals Anwendung findet, wenn die Sicherheitsdienstler anfangen, sich für ihre Rechte einzusetzen, und sich gewerkschaftlich engagieren. Es ist im Nachhinein meist nicht aufklärbar, auf wessen Wunsch die Versetzung tatsächlich erfolgte, auf den des Kunden oder den der Sicherheitsfirma. Die Versetzung kann mit einem Wechsel der Tarifstufe verbunden sein, wenn der Beschäftigte entsprechend versetzt wird. Neben den Einkommenseinbußen sind mit einer Versetzung an die Peripherie des Tarifgebiets längere Anfahrtswege und damit höhere Kosten für die An- und Abreise zum Einsatzort verbunden.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter haben gemäß geltendem Arbeitsrecht die Möglichkeit, Kündigungen vor dem *National Labor Relations Board* (NLRB) anzufechten, doch ist das nicht ohne Probleme möglich. Zwischen einer Entlassung und der Anhörung vor einem Ausschuss des NLRB liegen meist mehrere Wochen. In dieser Zeit ist die Kündigung wirksam und der oder die Betroffene erhält kein Gehalt. In der Regel fehlt eine neue Arbeitsstelle und Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Krankenversicherung besteht in dieser Zeit ebenfalls nicht.

Es lässt sich festhalten, dass aufgrund des Tarifvertrags Kündigungsschutz besteht und damit ein Vorteil gegenüber den meisten Beschäftigungsverhältnissen in den USA. Etwa 90% der Beschäftigten haben Arbeitsverträge auf Basis von *at-will-employment* abgeschlossen (Lichtenstein 2002). Dies beinhaltet, dass Unternehmensseite und Arbeiter ein Vertragsverhältnis eingehen, das von jeder Vertragspartei jederzeit und ohne Angabe von Gründen aufgekündigt werden kann. Obwohl die Gewerkschaftsmitglieder im Bewachungsgewerbe demgegenüber eine verbesserte Position innehaben, stellt die Vielzahl der tarifvertraglich vereinbarten legitimen Kündigungsgründe eine Einschränkung der Arbeitsplatzsicherheit dar. Das Prekaritätsrisiko der Beschäftigung im privaten Sicherheitsgewerbe bleibt

hoch. Letztlich ermöglichen die angeführten Formulierungen eine unkomplizierte Kündigung von Arbeiterinnen und Arbeitern und tragen zur Erhöhung des Prekaritätsrisikos der Beschäftigung bei. Insbesondere für Sicherheitsdienstler, die dem Unternehmen unbequem werden, sei es, weil sie sich für Einhaltung des Arbeitsrechts einsetzen, sich mit Kolleginnen und Kollegen austauschen oder sich gewerkschaftlich engagieren, stellen diese Regelungen eine Bedrohung ihrer Handlungsfähigkeit dar.

Arbeitsbedingungen

Die Sicherheitsdienstler werden von den Sicherheitsunternehmen eingestellt und der Einsatzort wird im Arbeitsvertrag nicht garantiert. Im Tarifvertrag (»Master Agreement 2003«) wird eine normale Arbeitswoche als 40-Stunden-Woche definiert und stellt die Grundlage dafür dar, dass ein Arbeitgeberanteil an der Krankenversicherung erbracht werden muss. Die Überstundentarife werden nach der täglichen Arbeitsdauer bemessen. Jede Stunde über den Achtstundentag hinaus wird mit dem 1,5-fachen, jede Stunde ab der 13. Stunde mit dem zweifachen Stundenlohn der jeweiligen Tarifgruppe vergütet.

Über den realen Stundenumfang der Beschäftigten liegen keine Daten vor. In Gesprächen und Mitgliederversammlungen wird allerdings deutlich, dass eine Mehrheit der Wachschützer mehr als 40 Stunden in der Woche arbeitet. Einige sind Arbeitsverträge mit verschiedenen Sicherheitsunternehmen eingegangen. Sie versuchen, möglichst viele Überstunden zugeteilt zu bekommen oder arbeiten in einem oder zwei weiteren Beschäftigungsverhältnissen in einer anderen Niedriglohnbranche.

Der Anspruch auf Krankenversicherung sowie auf bezahlte Krankheits- und Urlaubstrage ist nicht voraussetzungslos. Er ist an die Dauer der Betriebszugehörigkeit, pro Monat geleistete Arbeitsstunden bzw. im Falle der Krankenversicherung an den Status der Vollzeitbeschäftigung gekoppelt (»Full-Time Employee«). In der mangelhaften Krankenversicherung liegt ein hohes Prekaritätsrisiko, das im Kapitel »Prekarität der Lebensführung« weiter ausgearbeitet wird (Kapitel 3.2). Der Tarifvertrag sieht ferner keine Rentenversicherung vor. Eine Absicherung gegen die »ganz normalen« Risiken des Lebens ist so gut wie nicht vorhanden, und die Arbeit lässt sich als durchgängig prekär bestimmen.

Verletzungen des Arbeitsrechts und andere Unregelmäßigkeiten

Schikanen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind, gehen über die willkürliche und oft respektlose Behandlung durch Vorgesetzte und Kundinnen und Kunden der Sicherheitsdienstleistungen am Arbeitsplatz hinaus (Kapitel 3). Über Fehler in der Gehaltsabrechnung kann jede/r von ihnen berichten. Meist handelt es sich um kleine Fehlbeträge, aber die Firmen »vergessen« auch, den höheren Tarif für Überstunden oder tariflich festgeschriebene Lohnerhöhungen zu berücksichtigen und auszuzahlen. Auf Verlangen oder auf Nachfrage, manchmal unterstützt durch den Gewerkschaftssekretär, werden diese Zahlungen geleistet.

Doch bevor es dazu kommt, muss es den Geschädigten aufgefallen sein und sie müssen sich bemerkbar machen. Dieses Problem hat sowohl eine Zeit- als auch eine Geldkomponente. Die engmaschigen Tagesplanungen und monatlichen Geldmittel der Sicherheitsdienstler werden dadurch durcheinandergebracht, dass sie den fehlenden Lohn eintreiben müssen. Ihre bereits prekäre Lebensführung wird weiter verschärft. Einen korrigierten Gehaltsscheck im Firmenbüro abzuholen ist zeitaufwendig und zieht zusätzliche Ausgaben für Benzin oder Fahrscheine nach sich. Für spontane Änderungen bieten die täglichen Pflichten selten die notwendige zeitliche Flexibilität. Auch der Arbeitsantritt beim Zweitjob oder die Betreuungszeiten von Kindern lassen sich nicht ohne Weiteres ändern. Für die Einzelnen rechnet sich folglich die Durchsetzung ihrer Rechte erst ab einer Summe, die diese Kosten übersteigt und damit den Zeitaufwand lohnt. Für die Unternehmen rechnet sich dieses Verfahren hingegen immer. Da der Grundsatz gilt, wo kein Kläger ist, da ist auch kein Richter und keine Strafe, können die Sicherheitsdienstleistungsunternehmen so lange mit einer solchen Praxis der Unterschlagung fortfahren, bis sie gemahnt oder verklagt werden. Etwaig anfallende Strafgebühren scheinen im Vergleich zum durchschnittlich mit dieser Praxis erwirtschafteten Profit zu niedrig zu sein, als dass die Unternehmen es nicht darauf ankommen lassen könnten.

Es ist sicherlich nicht immer Absicht, aber ein ehemaliger Manager der Sicherheitsfirma AlliedBarton berichtet, dass es ganz einfach sei, Teile des Lohns nicht auszuzahlen. Denn oft falle es den Beschäftigten nicht einmal auf, und wenn es doch mal auffällt, dann sei es ein Leichtes, das als Panne darzustellen.

Dies kann als Teil einer Gesamtordnung begriffen werden, die Arbeiterinnen und Arbeiter im Niedriglohnssektor »unten« hält, indem es sie zwingt, sich permanent mit der Aufrechterhaltung des Notwendigen zu beschäftigen und sich das ihnen Zustehende zu erkämpfen.

Ähnlich verhält es sich mit den Arbeitszeiten. An einigen Einsatzorten geben die Vorgesetzten den Sicherheitsleuten vor, dass sie eine Viertelstunde vor Arbeitsbeginn erscheinen sollen, um die Übergabe mit ihrem Kollegen vor dem Antritt ihrer Schicht zu regeln. Es gibt keine Regelungen zu Vertrauensarbeitszeit, dass die Beschäftigten zum Ausgleich dafür an einem anderen Tag früher gehen oder später zur Arbeit kommen können. Das Arrangement ist also keineswegs reziprok. Im Gegenteil, die Unternehmen zeigen kaum Entgegenkommen und eine Regelung für Freizeitausgleich gibt es nicht. Es handelt sich auch nicht bloß um eine Viertelstunde. Denn in einer Fünf-Tage-Woche addieren sich die täglichen 15 Minuten zu einer Stunde und 15 Minuten, die unbezahlt gearbeitet werden, und auf das Jahr gerechnet kommen auf diese Weise für einen Beschäftigten bis zu 60 unbezahlte Arbeitsstunden zustande. Bei einem Stundenlohn von 11 Dollar und bei angenommenen 1000 Beschäftigten würde das bedeuten, dass die Unternehmen auf diese Weise 660.000 Dollar Lohnkosten im Jahr sparen. Dies ist eine konservative Schätzung, da es auch Sicherheitsdienstler gibt, die einen höheren Stundenlohn bekommen. Die unbezahlte Ausdehnung des Arbeitstages stellt eine Arbeitsrechtsverletzung dar, was allerdings den wenigsten bekannt ist. Da es eine weit verbreitete Praxis darstellt, scheint es den Beschäftigten zunächst rechtens, sodass auch hier die Situation für das Unternehmen erst dann prekär wird, wenn es zu einer Klage kommt. Da die rechtswidrige Ausdehnung des Arbeitstages meist ungeahndet bleibt, rechnet sich auch diese Strategie der Unternehmensseite. Allerdings haben Beschäftigte mit Unterstützung der Gewerkschaft in der Vergangenheit erfolgreich gegen diese Praxis geklagt und die Zahlung der Lohnschulden erwirkt.

Die unbezahlte Mehrarbeit und das Unterlaufen geltenden Arbeitsrechts durch die Unternehmen sind Teil von Profitstrategien, die mit der Subalternität der Beschäftigten rechnen. Zum einen gehen sie von deren Unwissen aus und davon, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter sich nicht zur Wehr setzen; zum anderen rechnen sie mit der Ausgeliefertheit der Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Lebensführung von einem Kreislauf der Prekarität bestimmt ist, dessen Zeitstrukturen kaum Handlungsspielraum lassen (Kapitel 3.3).

2.4 Sicherheitsdienste: Niedriglohtätigkeit mit hohem Prekaritätsrisiko

Auf Grundlage der Analyse lässt sich feststellen, dass das private Sicherheitsdienstleistungsgewerbe eine Wachstumsbranche ist, in der die Marktführer große Gewinnmargen erzielen können. Die Untersuchung der Arbeit im Bewachungsgewerbe hat ergeben, dass das Wachstum auf Verletzungen des Arbeitsrechts beruht und auf Kosten der Arbeiterinnen und Arbeiter erwirtschaftet wird. Das private Sicherheitsgewerbe ist also eine typische Niedriglohnbranche und die Analyse hat ergeben, dass die Arbeit für die Beschäftigten mit einem hohen Prekaritätsrisiko auf der reproduktiv-materiellen Dimension (Brinkmann u.a. 2006: 18) verbunden ist.

Das niedrige Lohnniveau und die geringen Versorgungsleistungen (Krankenversicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) fallen zwar höher aus als bei gewerkschaftlich nicht organisierten Dienstleistungstätigkeiten im Niedriglohnsegment, aber die geringen Standards sind dennoch vergleichbar. Das Einkommen reicht nicht dazu aus, den Grundbedarf des täglichen Lebens sicherzustellen. Die Beschäftigten sind auf staatliche Unterstützung angewiesen. Letztlich setzen die Sicherheitsunternehmen in ihren Geschäftsplänen darauf, dass diese Art eines Kombilohns aus eigentlichem Lohn und staatlichen Hilfsprogrammen das Überleben der Beschäftigten gewährleistet. Die Arbeitstätigkeit wird größtenteils allein und ohne soziale Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen verrichtet, teilweise ist ihnen verboten, mit Kunden Gespräche zu führen. In dieser Hinsicht lässt sich für das Sicherheitsdienstleistungsgewerbe von Prekarität auf der sozial-kommunikativen Dimension sprechen. Auf Prekarität entlang der Dimension des Arbeitsinhalts bzw. der Anerkennung wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

Hinsichtlich struktureller Machtressourcen kann auf Grundlage der bisherigen Ergebnisse festgestellt werden, dass sie so gut wie nicht vorhanden sind: Die Branche ist kaum durch Gesetze oder Vorschriften reguliert und die Zugangsvoraussetzungen sind gering. Das führt dazu, dass der Bedarf an Arbeitskräften seitens der Unternehmen schnell gedeckt werden kann. Zudem ist die Fluktuation der Beschäftigten hoch, sie wird auf zwischen 75 Prozent (IBIS World) und 150 Prozent (SEIU) im Jahr geschätzt. Aufgrund dieser Arbeitsmarktsituation können die Arbeiterinnen und Arbeiter aus ihrer Stellung am Arbeitsmarkt keinerlei Verhandlungsmacht schöpfen. Die Arbeitsmarktmacht liegt daher aufseiten der Unternehmen. Die Produktionsmacht der Arbeiterinnen und Arbeiter ist ebenfalls gering, die

hohe Fluktuation – und auch die eigenen Arbeitsplatzwechsel – verdeutlichen die Austauschbarkeit stets aufs Neue und führen ihnen die Prekarität der Beschäftigung vor Augen. Dies lässt die Option der Arbeitsverweigerung durch Streik als unmögliche Option in den Hintergrund treten. Eine spontane Ausübung von Produktionsmacht in Form von *labor unrest* (Silver 2003: 41ff.) ist nicht möglich.

Die Arbeit enthält verschiedene Aspekte, die Freiheitsgrade einschränken und die Subalternität der Beschäftigten sicherstellen. Die Arbeitstätigkeit ist stark reguliert und es gibt kaum Gestaltungsspielraum. Die Kontrolle und Überwachung der Arbeiterinnen und Arbeiter ist eine direkte Form der Machtausübung im Arbeitsprozess. Arbeitsvorschriften, das Unterlaufen tarifvertraglicher Regelungen und die Ausdehnung des Arbeitstages sind Aspekte, die die Erfahrungen des Ausgeliefert-Seins an die Bedingungen fortsetzen und damit die Erfahrung von Subalternität der Sicherheitsleute fortschreiben. Erniedrigende Umgangsweisen des Managements mit den Beschäftigten werden im nächsten Kapitel untersucht.

Aus der Erwerbsarbeit im Bewachungsgewerbe resultiert ein hohes ökonomisches Prekaritätsrisiko für die Beschäftigten, das für sie in sozialer Unsicherheit mündet. Die Flexibilität der Arbeitszeiten, Mehrfachbeschäftigung und die relativ einfache Kündbarkeit erhöhen den Druck auf die Beschäftigten in der Sicherheitsbranche und treiben den Kreislauf prekärer Lebensführung an, um den es im anschließenden Kapitel geht, wenn die Analyse um Aspekte der Prekarität »jenseits der Erwerbsarbeit« (Brinkmann u.a. 2006: 18) ergänzt wird.

Kapitel 3: Erfahrung von Subalternität und bedrohte Handlungsfähigkeit

Wie die Arbeiterinnen und Arbeiter mit den prekären Bedingungen umgehen, wird im Folgenden untersucht. Ausgangspunkt sind die Erfahrungen, die sie am Arbeitsplatz machen. Grundlage sind Gespräche mit Beschäftigten, in denen es darum ging, welche Bedeutung die prekären Bedingungen für sie haben und welche Konsequenzen sich für ihre Lebensführung ergeben. Auf Grundlage von Interviews und Gruppengesprächen wurden »jenseits der Arbeit« drei Bereiche identifiziert, in denen Prekaritätsrisiken verstärkt werden: Wohnen, Gesundheitsversorgung und Teilhabe am politischen und kulturellen Leben.

3.1 Sozialer Kontakt am Arbeitsplatz – Macht und Unterwerfung, Willkür und Widerstand

*»Gewöhn dich dran, in diesem Job gibt es keine Würde.«
Vorgesetzter zu einer Sicherheitsdienstlerin*

Bei der Ausübung der Arbeit sind die Sicherheitsdienstler in der Regel allein an ihrem Posten und sie haben keinen Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen. Sie sehen sie zum Schichtwechsel bei der Übergabe, sofern eine Immobilie im Mehrschicht-Betrieb bewacht wird. Selten arbeiten mehrere Sicherheitsdienstler zur gleichen Zeit am gleichen Ort. Dies ist der Fall in den großen Bürogebäuden in den Innenstädten von San Francisco und Oakland, bei denen es mehrere Eingänge oder Zufahrten gibt, die Situation unübersichtlich ist oder in denen aus anderen Gründen ein erhöhter Sicherheitsbedarf besteht, etwa in Botschaften oder Forschungseinrichtungen. Doch auch hier kann es sein, dass es während der Arbeit keinen Kontakt zu Kollegen oder Kolleginnen gibt, weil sie nicht auf derselben Etage oder am gleichen Eingang arbeiten. Zu einem Austausch über Probleme der Arbeitstätigkeit unter Kolleginnen und Kollegen kommt es folglich während der Arbeit oder am Arbeitsplatz nur in seltenen Fällen. Mangelnde soziale Interaktion und fehlende Kommunikationsmöglichkeiten untereinander sind als Aspekt der Prekarität der Arbeitstätigkeit auf der sozial-kommunikativen Dimension zu interpretieren und berühren auch die rechtlich-in-

stitutionelle Dimension von Prekarität, weil kollektive Situationen, die für Solidarisierungsprozesse und eine organisierte Interessenvertretung notwendig sind, in der Arbeit kaum herstellbar sind.

Zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sicherheitsfirmen besteht kaum Kontakt. Die Beschäftigten sehen sie in der Regel nur bei der Einstellung und bei der Korrektur von Abrechnungsfehlern (s. Kapitel 2.3), wenn sie bei der Lohnbuchhaltung vorsprechen. Ihre unmittelbaren Vorgesetzten (»Supervisor«), so sie vor Ort arbeiten, sind selbst Sicherheitsdienstler. Wie Vorarbeiter sind sie ihren Kolleginnen und Kollegen gegenüber weisungsberechtigt. Je nach Eingruppierung werden die Supervisors als Teil des Managements gesehen und dürfen der Gewerkschaft nicht beitreten oder sie werden noch als Beschäftigte geführt, die Gewerkschaftsmitglied sein dürfen.¹²

Der einzige regelmäßige soziale Kontakt besteht in der Regel im Umgang mit den Mietern und Gebäudemanagern, da nur selten zwei oder mehrere Sicherheitsdienstler an demselben Posten arbeiten. Der Kontakt zu den Mietern und Gebäudemanagern weist in beiden Fällen eine Hierarchisierung der Kommunikationssituation auf und ist allein aufgrund der Arbeitstätigkeit vermittelt. Oft sind die Beschäftigten aber auch angewiesen, mit den Kunden der Sicherheitsunternehmen, den Mietern, nicht über ihre Arbeitssituation zu sprechen. Auf beide Aspekte, Kommunikationsverbot und -hierarchie, wird später eingegangen.

In den Fällen, in denen jemand über mehrere Jahre an einem Posten gearbeitet und immer wieder mit denselben Leuten zu tun hat, treten persönliche Komponenten hinzu. Sie tauschen täglich einfache Freundlichkeiten aus, aber die Sicherheitskräfte gießen in der Ferienzeit auch Blumen, nehmen Päckchen entgegen oder tragen sie zum Auto. Sie kommen also Bitten nach, die Tätigkeiten beinhalten, die deutlich über die Arbeitsplatzbeschreibung hinausgehen und für die sie nicht bezahlt werden. In dieser »persönlichen Note« im Umgang mit den Mietern liegt ein hohes Identifikationspotenzial mit der Tätigkeit, das in Redeweisen wie »in meinem Gebäude« oder »meine Mieter« zum Ausdruck kommt. Die Sicherheitsdienstler entwickeln ein persönliches Verhältnis zu ihrem Einsatzort und den Mieterinnen und Mietern vor Ort.

¹² Die Möglichkeit der Eingruppierung in eine höhere »Verantwortungsklasse« bei nur geringfügig höherer Bezahlung bietet den Unternehmen die Möglichkeit, mithilfe der Stellenpolitik die Gewerkschaft zu schwächen.

Macht und Willkür

Die Vorschriften zum Erscheinungsbild am Arbeitsplatz und die Möglichkeit, dass die Sicherheitsdienstler allein aufgrund ihres Aussehens von einem Arbeitsplatz abgezogen und an einen anderen Ort versetzt werden können, wurden in Kapitel 2.3 als Ermessensangelegenheit und Akt der Willkür beschrieben. Mit dieser Praxis werden Subalternitätserfahrungen vermittelt und sie stellt eine Facette der materiell-reproduktiven und der Anerkennungsdimension von Prekarität dar. Mittels dieser Versetzungspraxis wird die Unsicherheit der Beschäftigung erhöht und zur Verunsicherung der Beschäftigten beigetragen. Die Sicherheitsdienstler versuchen dem zu entgegen, indem sie versuchen, das Verhalten der Vorgesetzten zu antizipieren und Bestrafung zu vermeiden. Da es sich um Akte willkürlicher Machtausübung handelt, liegt es in der Natur der Sache, dass eine Vorwegnahme dieses Vorgangs unmöglich ist. In dem Maße, in dem Beschäftigte dennoch versuchen, durch besonderes »Wohlverhalten« Ärger mit den Vorgesetzten von sich fernzuhalten, wirkt die Möglichkeit der Versetzung auf Kundenwunsch disziplinierend und platziert die Beschäftigten als subaltern.

Die Beschäftigten sind dieser Situation ausgeliefert, da sie nicht wissen können, wann und warum sie von der Maßnahme einer Versetzung auf Kundenwunsch betroffen sein werden. Dieser Sachverhalt wird als entwürdigend und demütigend bewertet und als psychisch belastend erlebt: »Einen Tag kam ich zur Arbeit, ich war pünktlich zu Beginn meiner Schicht da, und dann war da jemand anderes auf meinem Stuhl. Und das ist beleidigend. Ich habe das unwissentlich auch einmal jemandem angetan. Ich habe einen neuen Job angefangen. Ich kam rein und dachte, dass ich mit jemand in einem Zwei-Mann-Gebäude arbeiten würde. Aber nein, er hat mich in seinen Job eingewiesen! Ich bin geblieben, weil ich das Geld brauchte, aber ich habe dem Manager gesagt: ›Mach das nie wieder mit mir, das ist beleidigend. Ich will das niemandem antun. Ich weiß, wie sich das anfühlt, wenn dir das jemand antut, ich will das niemandem antun.« (SecOff 8)

Für den Mann ist es ein Dilemma, dass die Bedingungen ihn zwingen, den Job anzunehmen, damit er seinen Lebensunterhalt bestreiten kann und damit gezwungen ist, gegen seine Überzeugung zu handeln, sich Kolleginnen und Kollegen gegenüber solidarisch zu verhalten und Menschen nicht zu demütigen. Seinem Vorgesetzten gegenüber macht er seinen Standpunkt deutlich. Dies kann als Akt der Selbstbehauptung interpretiert werden, darin liegt ein Moment der Widerständigkeit, denn der Sicherheitsdienstler ist nicht dazu bereit, alles widerspruchslos hinzunehmen, was vom Management (»von oben«) von ihm verlangt wird.

Ein gutes Verhältnis zu den Machträgern, Vorgesetzten, Gebäudemanagern und Kunden, ist in einer solchen Situation aus Selbsterhaltungsgründen notwendig: »Es ist wichtiger, ein gutes Verhältnis zum Gebäudemanager zu pflegen als mit den Sicherheitsfirmen, denn er ist der Typ, der die Entscheidungen fällt und dich versetzen lassen kann.« (SecOff 7)

Die Möglichkeit der Beziehungspflege stellt eine strategische Umgangsweise mit den einschränkenden Bedingungen dar, wenngleich dies nicht allen offensteht. Zum einen, weil diese persönliche Komponente in der Arbeit nicht jedermanns Sache ist, zum anderen, weil einige Gebäudemanager explizit Wert darauf legen, dass die Sicherheitsdienstler nicht das Wort an sie richten und auch mit den Mietern nur das Notwendigste sprechen. In diesen Fällen wird das bereits angesprochene Hierarchiegefälle, der Status als Untergebene und Befehlsempfänger, deutlich ins Bewusstsein gerückt: »Als ich hier anfangen wurde mir gesagt ›Sprich nicht mit dem [Gebäudemanager], grüß den noch nicht einmal. Bei uns unten kommen dann so Sachen an wie ›letzten Donnerstag war deine Krawatte verrutscht.« Die Missachtung der Person, die in dieser Umgangsweise zum Ausdruck kommt, wird deutlich als Wertigkeitshierarchie wahrgenommen: »Wir sollen nicht mit ihm sprechen, obwohl er ständig hier durch die Lobby geht. Das ist auch irgendwie demütigend. Wenn da jemand ist, der nicht willens ist, dich wahrzunehmen und du ihn nicht mal grüßen darfst. Was soll das?« (SecOff 9)

Die Unvorhersehbarkeit einer »Versetzung auf Kundenwunsch« führt dazu, dass die Sicherheitsdienstler in Antizipation einer »unverschuldeten Strafe« besonders darauf achten, keinen äußeren Anlass zu geben und sich nichts zuschulden kommen zu lassen. Das Unvorhersehbare einer solchen Willkürentscheidung durch das Management verursacht zusätzlichen Stress. Vor dem Hintergrund des undurchsichtigen Verfahrens wird verständlich, warum das geringe Entgelt für die Reinigung und Pflege der Uniform ein besonderes Problem für die Beschäftigten darstellt, das sie immer wieder erwähnen und ausführlich beschreiben. »Ich bezahle für meine eigene Uniform. Ich habe sogar die Hemden gekauft. Drei Stück, weil ich die gerne jeden Tag wechsele. Ich werde dafür nicht bezahlt und mit dem, was sie uns für die Uniformpflege geben, kann ich das nicht.« (SecOff 3) Eine Kollegin sieht die Uniformproblematik als Teil des mangelnden Respekts gegenüber den Beschäftigten. Sie erkennt klar, was das wesentliche Motiv ist: »[Den Firmen] geht's nur ums Geld. Diese schäbigen Uniformen, die sie irgendwo billig kaufen. Und wenn man ein neues Hemd braucht oder ein Paar Hosen, dann dauert das ewig, bis sie dir die bringen. Dann haben sie nicht die richtige Größe oder was sonst noch. Es gibt einfach eine Menge Dinge, die sie

nicht machen.« (SecOff 6) Dies ist Teil der mangelnden Anerkennung und der Missachtung der Sicherheitsdienstler als Menschen und vermittelt ihnen das Gefühl, nichts wert zu sein.

Erst wenn man die verschiedenen Aspekte der Willkür und Abhängigkeit von Managemententscheidungen, denen die Sicherheitsdienstler in der Arbeit ausgeliefert sind, zusammenfügt, wird verständlich, warum diese Aspekte eine große Bedeutung haben und zu Stress führen. Missachtung und Schikanen sind ein weitere Facette der Prekarität (Statusdimension) der Arbeit im Sicherheitsgewerbe.

Hierarchie und Unterwerfung

Während in manchen Gebäuden, in denen mehrere Sicherheitsdienstler arbeiten, Einigkeit und Solidarität unter ihnen herrscht, nehmen einige der Vorgesetzten ihre Rolle als Aufsichtsperson über andere zum Anlass, sie zu missbrauchen und ihre Kolleginnen und Kollegen zu schikanieren. Fehlende Anerkennung und die Missachtung der Person schlagen sich in demütigenden Arbeitsvorschriften nieder und finden ihre Fortsetzung in Schikanen wie etwa stundenlangem Stehen, Verbot der Flüssigkeitsaufnahme am Arbeitsplatz oder der Verweigerung des Gangs zu Toilette. Mit Betreten des Arbeitsplatzes scheinen die allgemeinen Menschenrechte nicht mehr zu gelten.

Die Verletzung der Würde und mangelnder Respekt gegenüber den Sicherheitsdienstlern als Menschen wird von den Beschäftigten beklagt. »Missachtung ist ein Problem in unserem Beruf. ... Anfangs musste ich bei der Arbeit den ganzen Tag stehen.« Die Sicherheitsdienstlerin hat in die Spätschicht gewechselt und muss jetzt nur noch in den ersten Stunden der Schicht stehen, solange im Gebäude Publikumsverkehr ist. »Man muss dort stehen und kommt da nicht weg, und wenn man auf die Toilette muss, dann muss man jemanden rufen. Das ist ja an sich okay.« Doch an ihrem Einsatzort ist es ihr verboten, während der Arbeit zu trinken, und die Umgehung des Verbots hat ihr eine Zurechtweisung durch den vorgesetzten Sicherheitsdienstler eingetragen. Um während der Arbeit nicht zu durstig zu werden, trinkt sie jetzt vor Beginn der Arbeit, was sie auch wieder in Bedrängnis bringt, wenn sie deswegen den Waschraum aufsuchen und sich dafür die Genehmigung holen muss. Ein Umstand, den sie an sich für angemessen hält, aber »[der Vorgesetzte] schrie mich an, dass ich doch erst vor einer dreiviertel Stunde zur Arbeit gekommen sei. Aber wenn du weißt, dass du während der Arbeit nichts trinken kannst, dann machst du das halt vorher. Es ist entwürdigend, es ist schlicht und einfach entwürdigend. Wenn

man zur Toilette muss, dann muss man.« Sie ist ziemlich wütend auf ihren Vorgesetzten: »Das ganze Wasserverbot ist ... absurd, die Sonne scheint den ganzen Tag in die Lobby. ... Er hat versucht mich dazu zu kriegen, deswegen still zu sein, den Mund zu halten und hat zu mir gesagt: ›C., in diesem Job gibt es keine Würde«. Das hat mich wirklich wütend gemacht, er sollte es sich zweimal überlegen, bevor er so was sagt.« Für sich hat sie die Konsequenz gezogen, Aufgaben und Anliegen, von denen er möchte, dass sie sie erledigt, grundsätzlich widerwillig zu begegnen. »Er braucht nicht zu glauben, dass ich ihm ohne Weiteres Folge leiste ... wie ich das bei einem Vorgesetzten tun würde, der sich um einen sorgt.« (SecOff 9) Diese Haltung ist als Widerstandspraxis zu verstehen.

Das Hierarchiegefälle zwischen Sicherheitsdienstler und Supervisor ist eigentlich gering, aber eine Solidarisierung über das Gefälle hinweg wird durch die konkrete Ausgestaltung durch die Beteiligten in Fällen wie dem soeben geschilderten verhindert. Eine erklärungsbedürftige Entwicklung. Die unmittelbaren Vorgesetzten sind ebenfalls als Sicherheitsdienstler bei den Sicherheitsfirmen angestellt und der Macht- und Verantwortungszuwachs findet in nur wenigen Fällen eine Entsprechung im Lohnzuwachs. Während entsolidarisierendes Verhalten der mit 19 Dollar immer noch mäßig, aber deutlich besser bezahlten Vorgesetzten damit erklärt werden kann, dass sie vom Management »gekauft und bezahlt« (SecOff 11) sind, ist das bei anderen nur schwer als Argument anführbar. Der Lohnabstand liegt zum Teil bei gerade mal 40 Cent in der Stunde, d.h. als Vorgesetzte verdienen sie kaum mehr als die Sicherheitsdienstler ohne besondere Aufgaben. Allein die Vorstellung, jetzt zur anderen Seite zu gehören, lässt sie zu »Unteroffizieren des Kapitals« (Marx) werden, denen, wie es ein Sicherheitsdienstler ausdrückt, »kaum dass sie befördert sind, die Köpfe schwellen und sie glauben ›Alle Macht gehört jetzt mir.« (SecOff 8)

Klischeevorstellungen über ihre Tätigkeit belasten die Sicherheitsdienstler. Die gängige Vorstellung, dass Sicherheitsdienstler fürs Rumsitzen bezahlt werden und nicht wirklich arbeiten, weisen alle empört zurück. »Es ist sehr stressig«, sagt ein Sicherheitsdienstler über seine Arbeit, »es ist nicht so einfach, wie die Leute sich das vorstellen, ›Oh, du stehst doch den ganzen Tag nur rum und machst nichts.« Er arbeitet für eine private Sicherheitsfirma, die im Sozialamt der Stadt San Francisco tätig ist. »Aber so ist das nicht, du hast mit Bürgerinnen und Bürgern zu tun. Die Leute denken, dieser Job sei einfach, aber das ist er nicht.« Sein Leid könne man nur wirklich verstehen, wenn man es selbst erfahren habe: »You have to stand in my shoes to understand my pain.« (SecOff 1)

Sicherlich gibt es an einigen Arbeitsstellen die Möglichkeit, bei der Arbeit zu lesen, ohne dabei entdeckt zu werden. Viel größer ist die Gefahr, aufgrund permanenter Überarbeitung und damit verbundener Erschöpfung übermüdet zu sein und in einer ruhigen Minute einzuschlafen. Der Grad der Arbeitsbelastung variiert vor allem nach Arbeitszeit und etwaigem Publikumsaufkommen. An ruhigeren Arbeitsorten mögen die entwürdigenden Begebenheiten weniger ausgeprägt sein, doch die Überwachungsmechanismen, computergestützte Kontrollpunkte und unangekündigte Kontrollbesuche, kommen auch dort zum Einsatz und entfalten ihre Wirkung.

Kommunikationshierarchien und Rassismus

Demütigungen, Spannungen und Konflikte entstehen während der Arbeit auch entlang von Herkunft, Hautfarbe und ethnischen Zuschreibungen. Eine Sicherheitsdienstlerin geht darauf ein, dass die größte einzelne Gruppe unter den Beschäftigten Schwarze sind.

»Rassismus ist weit verbreitet, das geht nicht so schnell vorbei, in keinem Bereich, aber er ist [in der Sicherheitsbranche] deutlich ausgeprägt. Solange sie uns unten halten können, denken [die Unternehmen] doch, dass sie sich nicht um uns kümmern müssen. ... [U]nd wenn Leute ihre Rechte nicht kennen, dann werden sie übervorteilt.« (SecOff 11) In den entwürdigenden Umgangsweisen sind die Sicherheitsdienstler zusätzlich mit den Verschränkungen von Klassenherrschaft, Rassismus, Macht und Wissen konfrontiert. Ein Sicherheitsdienstler erzählt, dass es ihm schon mehrfach passiert sei, dass »jüngere weiße Männer, so um die 30« auf ihn zukommen und ihn in einem bemühten *Jive* ansprechen, ein vor allem in schwarzen Ghettos der amerikanischen Städte entwickeltes Englisch. »Das ist echt irre, weißt du, ich sage denen dann: ›Es tut mir leid, mein Herr. Ich würde Ihnen gerne helfen, aber ich verstehe Sie nicht. Sprechen Sie englisch?‹ Ich verstehe wirklich kein Jive.« (SecOff 8) In der Interaktion wird auf Stereotype zurückgegriffen. Ein schwarzer Mann wird mit einem ungebildeten Ghattobewohner identifiziert. Dies wird als rassistische Handlungsweise verstanden und als verletzend erlebt. Der Versuch eines Weißen, *Jive* zu sprechen, stellt zugleich eine herablassende und eine anbietende Geste dar. Dass die beschriebene Kommunikation mit einem schwarzen Sicherheitsdienstler, der *Jive* versteht, besser verlief, ist aus diesem Grund nicht zu vermuten.

Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus wurden in Gesprächen als Teil der täglichen Erfahrung thematisiert. Auf Grundlage des empirischen Materials kann diese Problemstellung erst einmal nur aufgenommen werden. Das Ensemble von Arbeits- und Beschäftigungspolitiken im Sicherheits-

gewerbe, institutionalisiertem Rassismus und Subalternität müsste in einer eigenständigen Untersuchung weiter analysiert und der Frage nachgegangen werden, in welchem Zusammenhang die an sich »diskriminierende Prekarität« (Dörre 2009) und Rassismus stehen. Aufgrund der vorliegenden Daten ist anzunehmen, dass Rassismus die Prekaritätsrisiken verstärkt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die mit Arbeitsvorschriften und Sanktionsmöglichkeiten verbundenen Praxen wie die »Versetzung auf Kundenwunsch« die Unsicherheit der Beschäftigung und die Verunsicherung der Beschäftigten erhöhen. Sie verstärken die strukturellen Prekaritätsrisiken. Die Befolgung von Regeln wird durch Überwachung und Kontrolle sichergestellt, und in dem Maße wie sie mit Demütigungen und Willkür verbunden sind, handelt es sich um Unterwerfungspraxen, mit denen der Status der Subalternität gefestigt wird.

3.2 Jenseits der Arbeit

»Manchmal wachst du auf und weißt nicht, wo die nächste Mahlzeit herkommen soll.« (SecOff 1)

Erfahrungen von Prekarität und der Zusammenhang mit bedrohter Handlungsfähigkeit sind nicht ausreichend zu verstehen, wenn nur die Erwerbsarbeit thematisiert wird (vgl. Bolte/Treutner 1983). Diese Erfahrungen sind nicht auf die Erwerbsarbeit begrenzt, sondern sie stellen eine umfassende Alltagserfahrung der in prekärer Niedriglohnarbeit Beschäftigten dar. Am Beispiel prekärer Wohnverhältnisse, mangelhafter Gesundheitsversorgung und eingeschränkter Teilnahme am gesellschaftlich-kulturellen Leben wird die Analyse hier um Aspekte der Lebensführung jenseits der Erwerbsarbeit erweitert und durch eine Analyse der Selbstsicht der Sicherheitsdienstler ergänzt (Kapitel 3.3).

Prekäre Wohnverhältnisse

»Wir sind alle in Wohnungen gepfercht. An meiner Straße gibt es überhaupt keine Einfamilienhäuser.« (SecOff 2)

Die Wohnverhältnisse (und der Umgang der Sicherheitsdienstler mit ihnen) werden anhand zweier Aspekte untersucht: Wohnlage und Wohnsituation. Die *Wohnlage* bezieht sich auf die Orte, an denen die Sicherheitsdienstler wohnen und deren soziale Beschaffenheit. Unter *Wohnsituation* werden die häuslichen Umstände begriffen, unter denen die Sicherheitsdienstler leben. Beide Aspekte werden daraufhin untersucht, inwiefern sie

die Prekarität der Lebensführung verstärken oder abmildern, wie sie Handlungsfähigkeit behindern und welche Umgangsweisen entwickelt werden.

Die Mietpreise in der San Francisco Bay Area sind in den letzten Jahrzehnten ständig gestiegen. In San Francisco sind im Jahr 2007 mehr als 60% der Einzimmerwohnungen teurer als 1.239 Dollar (U.S. Department of Housing and Urban Development: HUD 2007; CBP 2007: 7 u. 14). Bei einem durchschnittlichen Anfangsgehalt von 23.404 Dollar im Jahr ist die Mehrheit der Sicherheitsdienstler darauf verwiesen, in den verarmten, unterversorgten Stadtteilen der Städte San Francisco und Oakland zu wohnen, in denen Kriminalität und Gewalt an der Tagesordnung sind. Oder sie wohnen zu etwas weniger teuren Mietpreisen in Vororten, von denen aus sie bis zu vier Stunden am Tag zur Arbeit hin und zurück pendeln. Die Mehrheit der Sicherheitsdienstler, die noch in der Stadt San Francisco wohnen, lebt in den Stadtteilen Bayview Hunters Point, Tenderloin, South of Market (SoMa) oder Visitacion Valley. Diese zählen zu den ärmsten Wohnquartieren der Stadt San Francisco (San Francisco Planning Department 2008: 189f.; Hausrath Economics 2007), in denen mehr als die Hälfte der Bewohnerinnen und Bewohner über äußerst geringe oder mäßige Einkommen verfügt (San Francisco Redevelopment Agency 2009: 22). Schulen sind schlecht ausgestattet oder wurden geschlossen. Auf Initiative der Stadt San Francisco wurden diese Wohnquartiere von der Bundesbehörde für Wohnraum- und Stadtentwicklung (HUD) als *Neighborhood Revitalization Strategy Areas* ausgewiesen und sollen in den nächsten Jahren rundum erneuert werden. Kritiker befürchten, dass dieser Prozess, wie schon Stadterneuerungsprogramme in den Jahrzehnten zuvor, vor allem die Ärmsten aus diesen Gebieten verdrängen wird (Walker 1998; Shaw 1998; Tracy 2004). Im öffentlichen Diskurs werden diese Wohngegenden als »Orte der Verdammnis« (Wacquant 2007: 399) wahrgenommen: Die dort Lebenden tragen die Stigmata von Armut und Herkunft (Goffman 1967) und sind Prozessen territorialer Stigmatisierung (Wacquant 2007: 400ff.) unterworfen. Bayview Hunters Point ist der einzig verbliebene Ort in der Stadt San Francisco, an dem noch mehrheitlich Schwarze leben. Die Verdrängung armer Bevölkerungsteile traf die schwarze Bevölkerung besonders hart. Von einstmals über 100.000 Schwarzen lebten 1990 nur noch etwas mehr als 76.000 in der Stadt San Francisco. Dieser Trend setzte sich fort. Allein in den Jahren 2000 bis 2006 sank ihre Einwohnerzahl von 60.515 auf nur knapp über 50.000. Immer teurere Mieten und allgemein steigende Lebenshaltungskosten werden als Hauptgrund für diese Entwicklung angeführt (San Francisco Redevelopment Agency 2009: 8; Raphael/Stoll 2007: 8ff.; Henry 2004).

*Wohnlagen – »Die Gegend, in der ich wohne, könnte besser sein.«
(SecOff 2)*

In Interviews berichten die Sicherheitsdienstler, die in diesen von Armut geprägten Gegenden leben, über ihre Wohnverhältnisse. Sie sind darum bemüht, sich von ihrem Umfeld abzuheben, sich davon zu distanzieren, Geschehnisse zu relativieren. Auf die Frage, wie sie ihre Wohngegend beschreiben würde, leitet eine Sicherheitsdienstlerin mit einer Bewertung ein: »Die Gegend, in der ich wohne, könnte besser sein.« (SecOff 2). Mit der Feststellung, dass es besser sein könnte, setzen viele zur Beschreibung ihrer Wohngegend an. Andere heben hervor, dass es an der Ecke, an der sie wohnen, »nicht so schlimm« sei wie ein paar Straßen weiter: »Ich wohne in Bayview, die Wohngegend ist O.K. Es ist nicht die ruhigste Gegend, aber auch nicht die schlimmste. ... Oben an der 3. Straße ist der lärmigere Teil. Dort auf der anderen Seite gibt es viele Schießereien, Gangzeug da drüben. Drogen. Die gibt es einfach überall.« (SecOff 3) Das Böse ist überall, aber nicht dort, wo man zu Hause ist.

Ohne die leiseste Beschönigung über die Gegend zu reden, in der sie wohnen, ist selten. Ein Sicherheitsdienstler ist hier die Ausnahme: »Da, wo ich lebe ist es hart. Ich wohne gleich um die Ecke vom sozialen Wohnungsbau in Potrero Hill, gleich hinter dem San Francisco General Hospital. Da in der Gegend, wo die Sozialbauten sind.« Die Art, wie er fortfährt, macht deutlich, dass er von einer Gegend mit sozialem Wohnungsbau auch nichts anderes als Mord und Totschlag erwartet: »Also ist es dort hart. Viele Leute werden überfallen, ihre Autos aufgebrochen. Sozialbaugegend halt, wie jede andere Sozialbaugegend auch, wie Hunters Point und so. Hier läuft hauptsächlich Gang- und Drogenzeugs ab, Waffenhandel und so weiter. Vor etwa einer Woche wurde dort jemand umgebracht, der einen Drogendeal machen wollte. Dort wohne ich mit meiner Familie, bloß ich, meine Frau, meine Tochter, die Eltern meiner Frau, ihr Bruder, und sie erwartet das nächste Kind. Das ist dann mein zweites.« (SecOff 4)

Vor allem vergangene Erfahrung mit Gewaltpräsenz auf der Straße, Gewohnheit und Gewöhnung lassen das unmittelbar Bedrohliche alltäglicher Gewalt in den Hintergrund treten: »Nachts ist es hier schon bedenklich. Aber da ich in so einer Gegend wie dieser hier ... groß geworden bin, fühle ich mich nicht bedroht. Andere Leute, die vielleicht aus einer besseren Gegend hierherziehen, könnten wohl etwas nervös sein.« (SecOff 2) Auch diese Gesprächspartnerin verortet die Probleme zeitlich in der Vergangenheit: »Sie hatten hier ein großes Problem mit Dealern und Drogenabhängigen, die hier rumgelaufen sind. Jetzt haben sie da draußen eine Menge

Gangs. Da draußen passiert ständig was. Wir haben den Sheriff ständig auf Patrouille, weil da draußen ständig was passiert. Es gibt viele Einbrüche. Ständig hängen sie irgendwelche Zettel auf, auf denen steht, dass bei jemandem im Gebäude eingebrochen wurde und man die Türen und Fenster abschließen soll.« Und sie führt an, dass sie es nicht anders kennt: »Das ist nichts, an das ich nicht gewöhnt wäre. Das mache ich sowieso. ... Ich wohne hier jetzt seit einem halben Jahr. Davor habe ich in West Oakland in einem Studio im Industriegebiet gewohnt. Das war cool. Aber das ist auch eine zweifelhafte Gegend. Aber wie schon gesagt, in solchen Gegenden habe ich schon mein ganzes Leben gewohnt, also stört es mich nicht wirklich. Ich kenne es nicht anders.« (SecOff 2)

Andere versuchen, ihre Wohngegend als »besser« erscheinen zu lassen, indem sie betonen, dass es früher »schlimmer« gewesen sei. In der subjektiven Wahrnehmung der Befragten wird die Einschätzung, dass Gewalt täglich präsent ist, und die Bedrohung, die davon ausgeht, dadurch abgemildert, dass es nicht mehr so schlimm ist wie früher. In einem Satz beschreibt etwa ein Sicherheitsdienstler, dass er ein schönes Zuhause hat, um gleich daran anschließend zu berichten, dass es in den vergangenen Nächten eine Schießerei gegeben hat: »Ich wohne in Visitacion Valley, etwa eine Meile entfernt von Cow Palace. Ich wohne dort etwa acht Straßen entfernt von den Sunnysdale Projects. Ich wohne aber in einem schönen Zuhause... die Nachbarschaft ist ruhig, 80% Chinesen, 10% Schwarze. Aber vor einigen Tagen habe ich nachts Schüsse gehört. Das nimmst du halt so hin und wirst damit fertig. Du nimmst das so hin und hoffst das Beste.« (SecOff 1)

Mit der Redeweise vom schönen Zuhause und der gewalttätigen Umgebung ist er nicht allein. Auch das Hinnehmen des Ausgeliefertseins an die Wohnverhältnisse und das Sich-Abfinden mit den Umständen, »Du nimmst das so hin und hoffst das Beste«, ist eine verbreitete Umgangsweise mit einer Situation, die Einzelne nicht verändern können und in der ihnen nur eine vage Hoffnung auf ein nicht greifbares »Besseres« bleibt. Der Hinweis darauf, dass Leute, die aus »besseren Gegenden« herziehen, vielleicht Angst haben, zeigt, dass die Menschen, die ihr Leben in prekären Lagen bestreiten, den Zusammenhang zwischen Wohnlage und Armut bewusst wahrnehmen und darin auch ihre Klassenlage erkennen.

Den alltäglichen Zumutungen der Gewalt auf der Straße wird damit begegnet, sie kleinzureden bzw. das heutige Ausmaß zu relativieren. Eine der Sicherheitsdienstlerinnen hebt ebenfalls hervor, dass ihre Wohngegend heute viel besser sei als früher: »In der Gegend, in der ich lebe, ist es meistens ruhig. Wir haben ein paar Gangaktivitäten, aber weißt du, das ist spo-

radisch. Es war schlimmer, als ich vor 15 Jahren hierhergezogen bin, aber damit wurde irgendwie aufgeräumt.« (SecOff 11)

Auch sie hebt Veränderungen zum Besseren hervor, aber anders als ihre Kolleginnen und Kollegen, äußert sie den Wunsch wegzuziehen: »Ich kann das aushalten, aber ich möchte schon gern weg in etwas Besseres, aber ich weiß nicht, meine jetzige Wohnung dient meinen Zwecken, sie ist zentral gelegen. ... Ja, aber ich möchte wirklich umziehen, ich möchte in eine bessere Wohngegend ziehen. Ich möchte eine bezahlbare Einzimmerwohnung, 1.000 Dollar oder so ist O.K. Ich habe mich drüben am Jack London Square umgesehen, das ist eine schöne Gegend. Aber mit dem, was ich momentan verdiene, kann ich mir das nicht leisten.« (SecOff 11)

Zum Zeitpunkt der zweiten Interviewphase im Jahr 2008 lebte die Sicherheitsdienstlerin noch in derselben Wohnung wie im Jahr zuvor. Die Situation ist unverändert, und sie hängt weiterhin Umzugsgedanken nach. Dass das Sanierungsgebiet am Jack London Square mit ihren Einkünften für sie unbezahlbar bleibt, beklagt sie. Doch der Umzugsgedanke bleibt als Hoffnung auf eine bessere Zukunft bestehen. Realistischer ist er dadurch nicht geworden. Ihr neues Ziel heißt Atlanta im Bundesstaat Georgia. Über den Ort weiß sie nichts Genaues, ebenso nichts über die dortigen Löhne. Außer dem Gerücht, dass viele andere dorthin gegangen seien und es dort viele Jobs gebe, ist die Informationslage dünn. Umso unwahrscheinlicher scheint eine Konkretisierung dieser Wünsche.

Ob es sich um Gewöhnungseffekte handelt oder ob die Situation an den Wohnorten tatsächlich weniger von Kriminalität geprägt ist als früher, wie viele erzählen, lässt sich nicht eindeutig klären. Das muss auch kein Widerspruch sein. Insgesamt stellt die offizielle Kriminalitätsstatistik des FBI von 1989 bis 2008 einen Rückgang der Gewaltkriminalität in den USA fest, auch für die Städte der San Francisco Bay Area (FBI 2009). Doch ein Blick in Polizeiberichte und Kartografie der Gewaltverbrechen (San Francisco Police 2007; Oakland Police 2007; City of Oakland 2007) zeigt, dass die Gegenden, über die die Gesprächspartner berichten, im Zeitraum der Untersuchung Tatortschwerpunkte für gewalttätige Überfälle, bewaffneten Raub oder Mord waren.

Diejenigen, die den Schritt der physischen Distanzierung von den innerstädtischen Wohnquartieren der San Francisco Bay Area vollzogen haben, betonen, dass es an ihrem neuen Wohnort ruhiger zugeht und geben das als Grund für ihren Umzug an. »Es ist ruhig und nett, schön ist es dort [in Stockton, d.A.]. Ich bin umgezogen, weil es billiger ist und wegen der vielen Kriminalität [in Oakland, d.A.]. Und das ist der einzige Ort, an dem ich die

Miete bezahlen und einigermaßen sicher leben kann. Ich zahle jetzt weniger Miete als in Oakland, doch mit dem Pendeln sind die [Ausgaben] wieder dieselben. Aber es ist friedlicher.« (SecOff 6).

Das Herunterspielen der Gewalttätigkeit im Wohnumfeld (Uminterpretation des Feldes) und der Umzug Einzelner (Verlassen des Feldes) können beide als individuelle Suchbewegung nach Veränderung verstanden werden, die allerdings unter den gegebenen Umständen nicht herbeigeführt werden kann.

Wohnsituation – »Mit dem bisschen, was ich verdiene, bewege ich mich ständig an der Grenze zur Obdachlosigkeit.« (SecOff 7)

Die Wohnsituation ist oft beengt, Familien wohnen in Einraumwohnungen, Paare, die sich getrennt haben, wohnen weiterhin zusammen, weil sie einen Umzug oder die neue Miete nicht bezahlen können. Danach gefragt, ob sie eine Familie habe, antwortet eine Sicherheitsdienstlerin bestimmt: »Nein. Gott sei Dank! Ich könnte die mit diesem Job nicht durchbringen.« Sie arbeitet in einer Einrichtung, die vor allem von Obdachlosen frequentiert wird und ergänzt: »Es ist gut, dass ich keine Familie habe, ich würde keine der Bakterien und Krankheiten von hier zu ihnen nach Hause bringen wollen.« (SecOff 6) Ähnlich denkt auch ihre Kollegin, die in der Lobby eines Wolkenkratzers im Financial District arbeitet: »Ich bin alleinstehend, Gott sei Dank bin ich alleinstehend. Wenn ich mit diesem Gehalt Kinder hätte, das ginge nicht.« (SecOff 11)

Anders als alleinstehende Frauen leben alleinstehende Männer, vor allem Weiße, in Hotels, so genannten Single Room Occupancy Residential Hotels, im Tenderloin District und South of Market (Waters/Hudson 1998). Diese wurden einst für Wanderarbeiter gebaut, die im Hafen oder der darum herum angesiedelten Industrie arbeiteten. Sofern sie nicht in Hotels für zahlungskräftige Touristen umgewandelt wurden, sind sie immer noch Dauerunterkünfte für alleinstehende Männer mit niedrigem Einkommen. Von der Obdachlosigkeit sind diese nicht weit entfernt. Das Leben im Tenderloin Bezirk, der auf der einen Seite direkt an den Financial District grenzt, wird geprägt durch Menschen, die von nicht legalen Substanzen schwerstabhängig sind, und durch Prostitution.

Die Verschränkung der Wohnverhältnisse mit Armut und Hautfarbe ist deutlich: »Da wo ich wohne, gibt es vor allem viele Gebäude für Leute mit niedrigem Einkommen, eine Ecke weiter gibt es sogar eine neue Sozialbausiedlung. Also gibt es dort vor allem Familien mit niedrigem Einkommen. Viele afro-amerikanische und lateinamerikanische Familien, und wir sind

alle in Wohnungen gepfercht. Einfamilienhäuser gibt es bei mir in der Straße überhaupt keine.« (SecOff 2)

Die Tatsache, dass es in einem Wohngebiet außerhalb der Innenstadt keine Einfamilienhäuser gibt, verweist darauf, dass dort Arme auf engem Raum zusammenleben. In diesem Fall schwarze Amerikaner und Lateinamerikaner. Die Möglichkeit, eine neue Wohnung zu suchen, besteht oft nur theoretisch. »Meine Exfreundin und ich leben immer noch zusammen, weil wenn einer von uns ausziehen würde, dann würde der andere leiden. Die Miete ist sehr hoch. Manchmal wächst du auf und weißt nicht, wo die nächste Mahlzeit herkommen soll.« (SecOff 1)

Eine Sicherheitsdienstlerin wohnt noch in derselben Wohnung, in der sie zu Beginn ihrer Tätigkeit als Wachschützerin gewohnt hat. Einen Umzug kann auch sie sich nicht leisten. »Ich wohne an derselben Adresse, an der ich schon gewohnt habe, bevor ich den Sicherheitsjob angefangen habe. Ich bin so arm, dass ich mir einen Umzug innerhalb der Stadt nicht leisten kann. Ich habe nie allein gelebt, als ich das erste Mal in die Stadt kam, das war 1983, da hatte ich nichts außer einem Seesack. Ich musste damals, koste es, was es wolle, weg aus Minnesota. ... Damals konnte man noch einfach in einen Bus steigen und nach San Francisco fahren und neu anfangen. So ist das nicht mehr.« (SecOff 7)

Auch sie wohnt aus finanziellen Gründen weiter mit ihrem ehemaligen Partner zusammen, weil die Wohnung aufgrund der Mietpreisbindung für sie noch bezahlbar ist und sie das Geld für die Miete mit nur einem Job aufbringen kann. »Jetzt lebe ich mit einem Typ in einer Zweiraumwohnung, in der die Mietpreisbindung noch gilt. Ich lebe mit jemandem, wir waren mal zusammen, und wir teilen uns die Wohnung. Keiner von uns kann es sich leisten, umzuziehen. Er wohnt in der Wohnung schon seit den 70ern, und die Mietpreisbindung besteht immer noch. Ich bezahle nur etwas mehr als 400 Dollar im Monat. Das ist billig in dieser Stadt, extrem billig. Ich könnte sonst nicht in der Stadt bleiben und nur einen Job haben.« (SecOff 7)

Dass die Mietpreisbindung einmal aufgehoben werden könnte, ist ihre größte Sorge. Sie sieht sich unter den gegebenen Bedingungen ständig von Obdachlosigkeit bedroht: »Die Wohnsituation macht mir Sorgen. Wenn die Miete erhöht würde, dann wüsste ich nicht, wie ich das hinkriegen soll. Wenn ich meinen Job verlieren sollte oder krank würde, ich weiß nicht. Mit dem bisschen, was ich verdiene, bewege ich mich ständig an der Grenze zur Obdachlosigkeit.« (SecOff 7)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Wohnverhältnisse den Prekaritätsdruck weiter erhöhen können. Die Verhältnisse auf dem Woh-

nungsmarkt zwingen den Sicherheitsdienstlern Kompromisse in der Lebensführung auf, wenn sie nicht entscheiden können, ob sie umziehen können oder nicht. Die Wohnlage kann aufgrund von Kriminalität neue Unsicherheiten bergen. Inwiefern am Wohnort selbst und auf dem Wohnungsmarkt eigenständige Prekaritätsrisiken entstehen, müsste genauer untersucht werden.

Besondere Verwundbarkeit: Mangelhafte Gesundheitsversorgung

Sicherheitsdienstlern, die in Firmen arbeiten, die das Rahmentarifabkommen unterzeichnet haben, steht gemäß der im Jahr 2003 abgeschlossenen Tarifvereinbarung Krankenversicherungsschutz zu. Allerdings wurde nicht spezifiziert, welche Qualität und welche Mindestanforderungen ein Versicherungsplan umfassen soll. Es wurde festgelegt, dass der Kostenanteil, der durch die Beschäftigten übernommen wird, während der Vertragslaufzeit sukzessive sinkt und vom Arbeitgeber übernommen wird. Ferner wurde festgehalten, dass die jeweils bestehenden Versicherungen bis zum Auslaufen der Verträge fortgeführt werden. Für die Zeit danach ist den Unternehmen freigestellt, welche Versicherung für die Beschäftigten gewählt wird (Master Agreement 2003). Darüber hinaus regelt der Tarifvertrag die Bestimmungen für »Krankheitstage« (»sick leave«, Master Agreement 2003, §13, S. 16). Der von den Unternehmen angebotene Versicherungsschutz schwankt in Qualität und Umfang, einige Unternehmen boten eine Zeit lang einen Versicherungsplan des Versicherungsunternehmens Kaiser Permanente mit einem Arbeitgeberanteil von 100% an, andere bieten Versicherungspläne mit geringem Arbeitgeberanteil und/oder minderwertigen Versicherungsleistungen beziehungsweise hohen Zuzahlungen an. Ein detaillierter Überblick über die Versicherungspläne wird an dieser Stelle nicht gegeben, nicht nur wäre eine Rekonstruktion aufwendig, weil die Bedingungen sich ständig ändern. Überdies ist das für die Beantwortung der Frage, inwiefern der Zugang zu Ressourcen der Gesundheitsversorgung sichergestellt ist oder ob hier ein weiteres Prekaritätsrisiko besteht, nicht erforderlich. Es lässt sich anhand des empirischen Materials zeigen, dass trotz all der Unterschiede in den Versicherungsplänen der Zugang zu einer adäquaten und bezahlbaren Gesundheitsversorgung für die Sicherheitsdienstler nicht gewährleistet ist.

»Wir haben eine ganz, ganz einfache Krankenversicherung. Wir haben Kaiser mit 20 bis 30 Dollar Zuzahlung pro Arztbesuch, und einige Medikamente sind abgedeckt, das sind noch mal 15 Dollar Zuzahlung für die Medikamente.« (SecOff 2) Alle sagen übereinstimmend, dass sie jederzeit einen

Arzt aufsuchen könnten, sagen aber auch zugleich, dass sie Zuzahlungen leisten müssen. Je nach Behandlung schwankt die Höhe des Zuzahlungsbetrags. Ein Sicherheitsdienstler bringt die besondere Verwundbarkeit, die aus der mangelhaften Krankenversicherung resultiert, zum Ausdruck: »Wenn ich muss, kann ich zum Arzt gehen, aber ich muss bezahlen. ... Ich weiß, wenn ich mal schlimm verletzt werden sollte, dass das ungeheure Konsequenzen für mich haben wird, dass mich das ziemlich beeinträchtigen wird.« (SecOff 4)

Die Sicherheitsdienstler können einen Arzt aufsuchen, nachdem sie sich über ein Call-Center der Versicherung an einen Vertragsarzt haben vermitteln lassen. Die Wartezeiten für einen Arzttermin sind beträchtlich. »Du musst vorher anrufen, um einen Termin zu bekommen, und wenn du wirklich dringend behandelt werden musst, dann gehst du in die Notaufnahme, aber die machen da nicht zu viel.« (SecOff 6) Die Versorgung in der Notaufnahme ist mit erheblichen Mehrkosten verbunden, da eine Behandlung mindestens 150 Dollar kostet. Das Warten auf einen Termin stellt jedoch ein geringeres Problem dar als die anfallenden Kosten, die aus dem monatlichen Budget in der Regel nicht bestritten werden können. Der Sicherheitsdienstler ist empört darüber, dass die Firmen den Profit über das Wohlergehen der Arbeiter stellen und auf Kosten der Gesundheit der Arbeiter Gewinne machen: »Es ist wirklich hart, und das Ding ist, die Sicherheitsfirmen benehmen sich so, als ob wir sie nichts angehen, die kümmert nur, wie viel Geld sie bekommen.« (SecOff 6) Das niedrige Einkommen und die hohen Zuzahlungen haben zur Folge, dass Ärzte nicht aufgrund des Gesundheitszustands aufgesucht werden können, sondern die Wachleute richten sich danach, ob der aktuelle Kontostand es zulässt: »Ich kann einen Arzt aufsuchen, wenn ich es mir leisten kann, das kommt darauf an, an welchem Tag im Monat das ist. Oder wenn ich etwas Geld auf einer Kreditkarte habe, dann kann ich zum Arzt gehen. Manchmal kann ich nicht gleich zum Arzt, dann muss ich bis zum nächsten Zahltag warten, bevor ich einen Arzt sehen kann. Aber meistens versuche ich, so gut ich kann, ein bisschen von meinem Geld zu sparen, was eigentlich nicht wirklich möglich ist. Es kommt auf den Monat an. Manchmal, wenn ich wirklich krank werde, dann muss ich mir überlegen, wie viele Tage Arbeit ich wirklich verpassen kann, denn der Arzt wird mir sagen: ›Sie sollten so und so viele Tage nicht zur Arbeit gehen.‹ Und ich weiß bloß, dass ich es mir nicht leisten kann, so viele Tage nicht zu arbeiten.« (SecOff 2)

Die Behandlung von akuten Krankheiten aufzuschieben, ist verbreitet, weil kein Geld für die Behandlungskosten da ist. Ein Kollege hat eine Zahn-

wurzelentzündung und leidet unter starken Schmerzen. Entweder muss er sich einer Wurzelbehandlung unterziehen oder den Zahn ziehen lassen. Beides wird von seinem Versicherungsplan nicht abgedeckt. Den Zahn zu ziehen, als rein schmerzbeendende Behandlung, kostet zwischen 200 und 300 Dollar und würde eine Zahnlücke zurücklassen. »Wenn ich den Zahn gezogen bekäme, dann würde mir ein Zahn fehlen, weil etwas anderes kann ich mir nicht leisten. Das ist traurig. ... Diese Sicherheitsfirma, diese Krankenversicherung, das ist eine Unverschämtheit! Es gibt viele Dinge, die du nicht machen lassen kannst, weil du Geld dafür zahlen musst.« (SecOff 1) Er erzählt, dass er früher bei einer anderen Firma eine bessere Krankenversicherung gehabt hat und wünscht sich, dass er und seine Kollegen besser bezahlt werden, damit er sich eine Behandlung leisten kann. »Stattdessen vergammelt dein Zahn in deinem Mund und es gibt nichts, was du gegen diese Schmerzen unternehmen kannst.« Der Zahnarzt hatte ihm dringend geraten, sich behandeln zu lassen und ins städtische Krankenhaus zu gehen. Doch für den Mann kommt das nicht infrage, denn »die schicken mir eine Rechnung, und ich werde die nicht bezahlen können, und als Nächstes werden sie die Rechnung zum Schuldeneintreiber schicken, und dann ist das was, das meine Kreditwürdigkeit belastet, dass ich nicht bezahlt habe«. (SecOff 1) Obwohl er zwei Arbeitsverhältnisse hat und an manchen Tagen 17 Stunden arbeitet, reicht das Geld nicht, um die Zahnbehandlung zu bezahlen. »Im Moment muss ich mit einem Zahn fertig werden [und] nehme Schmerzmittel... Ich stecke in dieser Situation fest. Um so viel Geld zusammenzubekommen, müsste ich anfangen, in meinem Teilzeitjob Vollzeit zu arbeiten.« (SecOff 1)

Im Umgang mit der gesundheitlichen Versorgungssituation werden verschiedene Bewältigungsstrategien entwickelt. Manche versuchen mit einem »Garage Sale«, dem Verkauf von Haushaltsgegenständen am Straßenrand, zusätzliches Geld zu verdienen, um eine medizinische Behandlung bezahlen zu können. »Ich musste meine Möbel verkaufen, um meine Krankenhausrechnung von 350 Dollar bezahlen zu können.« Der Mann ist aufgebracht, dass das Blumenbouquet in der Eingangshalle, in der er arbeitet, mehr kostet als die Krankenversicherungsbeiträge, die das Unternehmen für ihn bezahlt: »Die geben im Monat mehr Geld für Blumen aus als für meine Gesundheit.« (SecOff 8) Wie seine Kolleginnen und Kollegen ist er empört darüber, welche Prioritäten die Sicherheitsfirmen setzen und wie gering sie ihn wertschätzen.

Die Versicherung von Familienangehörigen ist in den von den Sicherheitsdienstleistungsunternehmen zur Verfügung gestellten Versicherungs-

plänen nicht vorgesehen. Doch gibt es bei einigen Versicherern die Möglichkeit, diese Option zu kaufen. Die Preise variieren von Plan zu Plan und nach der Anzahl der zusätzlich zu versichernden Personen. Andere bieten die Option, ein Kind mitzuversichern. Ein Kind. Jedes weitere ist dann entweder nicht versichert oder muss mit Zusatzbeiträgen versichert werden. »Du zahlst viele zu hohe Zuzahlungen und kannst nicht für alle deine Kinder sorgen. Wie kann eine Mutter oder ein Vater die Entscheidung treffen, welches Kind versichert wird? Das ist eine schwere Entscheidung. Und du weißt, du kannst dir nicht mal frei nehmen, wenn du krank wirst, weil du weißt, dass du die Medikamente selber bezahlen musst. Also, was machst du?« (SecOff 11)

Die Beschäftigten entwickeln einen pragmatischen Umgang und üben im Privaten Solidarität. Ein Sicherheitsdienstler versichert etwa eine der Töchter seiner Exfreundin, weil seine Versicherung günstiger ist als die der Mutter. Andere versichern im Wechsel mit ihren Kindern zeitweise deren Kinder. Es ist ein ständiger Versuch, mit den wenigen Mitteln, die ihnen zur Verfügung stehen, so weit wie möglich zu kommen:

»Ich habe keine Familie mehr, meine Exfreundin und ich haben uns vor ungefähr vier Monaten getrennt. Sie hat Kinder. Ich hatte ihre zweitälteste Tochter bei mir versichert, weil sie schwanger war. Das hat mich alle zwei Wochen 120 Dollar gekostet. So konnte sie die normalen Untersuchungen machen lassen, um sicherzugehen, dass dem Baby nichts fehlt, sie hatte keine Krankenversicherung. Und da, wo ihre Mutter arbeitet, kostete es 600 Dollar.« (SecOff 1)

Die Möglichkeit der freien Wahl der Krankenversicherung durch den Arbeitgeber wurde von den Sicherheitsdienstleistungsunternehmen auch dazu genutzt, Kosten zu sparen und Versicherungspläne zu wählen, die den Namen Krankenversicherung kaum noch verdienen. Sowohl das Unternehmen Securitas als auch das Unternehmen ABM haben 2007 neue Versicherungspläne für die bei ihnen beschäftigten Sicherheitsdienstler eingeführt. »Wir hatten Kaiser, und natürlich hat es dem Unternehmen nicht gepasst, so viel Geld für die Arbeiter zu bezahlen und sie haben sich entschieden, von Kaiser zu Cigna zu wechseln. Dort zahlen wir 80% und das Unternehmen 20% der Kosten. Für uns ist das mehr oder weniger ein Pflaster ... aber keine Krankenversicherung. Es reicht vielleicht für eine Aspirin-tablette, aber es reicht nicht, um den Arztbesuch zu bezahlen, einen Krankenhausaufenthalt oder eine medizinische Behandlung. Kaiser war jedenfalls viel besser als das, was wir jetzt haben. Cigna hat uns als Sicherheitsdienstler eigentlich gar keine Vorteile gebracht.« (SecOff 12)

Einige Sicherheitsunternehmen wechselten die Versicherung, aber sie ließen die Arbeiter zwischen zwei Angeboten auswählen. Sie hatten die Wahl zwischen einem neuen Versicherungsplan bei Kaiser Permanente für 200 Dollar im Monat und einem »kostenlosen« Versicherungsplan bei dem Versicherungsunternehmen Cigna Starbridge. Die Kostenfreiheit ist auf den ersten Blick gegeben, denn anders als bei dem Angebot von Kaiser gibt es keine monatlichen Beitragszahlungen für die Sicherheitsdienstler. Dafür sind die Zuzahlungen bei Arztbesuchen, medizinischen Untersuchungen, Anwendungen und Behandlungen schwindelerregend hoch. In der Beurteilung der von der Firma Cigna Starbridge angebotenen Versicherungsleistungen herrscht weitestgehend Einigkeit: »Nutzlos« (SecOff 12), »Du brauchst jemanden, der sich mit Krankenversicherung auskennt, ... du brauchst jedenfalls keinen, der dir einen ›guten Deal‹ macht.« (SecOff 8) Vor dem Hintergrund, dass sie vor dem Wechsel einigermaßen gut versichert waren, ohne dass sie monatliche Beiträge leisten mussten sowie aufgrund der finanziell prekären Ausgangssituation, entscheiden sich doch viele für das von den Unternehmen bezahlte »Pflaster« als Versicherung.

Als die Entscheidung über den Versicherungswechsel von den Sicherheitsdienstleistungsfirmen im Oktober 2007 auf den Tisch gebracht wird, bestand die Möglichkeit, die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bei einem Arbeitsplatzbesuch zu begleiten. Viele der Arbeiterinnen und Arbeiter sind von den Veränderungen überrascht und die Unübersichtlichkeit der Wahlmöglichkeiten verwirrt sie. Die Informationen sind im Material, das die Sicherheitsfirma ihnen gegeben hat, so aufbereitet, dass in Tabellen und bunten Bildern hervorgehoben wird, dass der neue »mini medical«-Plan kostenlos sei. Kostenminimierung sei doch im Interesse aller und der neue »Kaiserplan« koste 200 Dollar und noch mehr, wenn man Familienangehörige versichern wolle. Dass Letzteres auch bei dem »mini medical«-Plan der Fall wäre, wird nicht erwähnt. Die Unternehmen verbreiten keine Falschinformationen, sondern sie informieren einfach selektiv und über wichtige Details schweigen sie ganz. Vonseiten der Gewerkschaft werden diese in einem Schaubild zusammengefasst, aber die Unübersichtlichkeit der Entscheidung wird dadurch für die Sicherheitsdienstler offenbar nicht verringert. Im Gegenteil. Dadurch, dass zu dem Zeitpunkt der Tarifvertrag noch immer nicht erneuert wurde, begegnen viele dem Gewerkschafter mit Skepsis. In dem Gespräch über die Versicherungspläne zählt der Gewerkschafter die Nachteile des Cigna-Plans auf. Auf die Einwände der Sicherheitsdienstler, dass der Plan doch aber nichts koste, wiederholt er, dass er nur dann nichts koste, wenn sie niemals krank werden oder nie

medizinische Betreuung brauchen. Hier setzt im Gespräch eine Wiederholungsschleife ein, in der der Gewerkschafter wiederholt, warum der Miniplan kein Krankenversicherungsschutz ist und die Beschäftigten wiederholen, dass er aber nichts kostet. Dieser Gesprächsablauf wiederholt sich mit anderen Sicherheitsdienstlern an anderen Einsatzorten.

In einer Situation, in der jede weitere Ausgabe bedeutet, an anderer Stelle sparen oder noch mehr arbeiten zu müssen, liegt eine Entscheidung für die unmittelbare Kostenvermeidung im Hier und Jetzt nahe. Auch darf die Wirkung der Informationsmaterialien der Unternehmensseite nicht unterschätzt werden. Denn dort, wo die Unternehmen noch keine Unterlagen verteilt haben oder der Sicherheitsdienstler sie noch nicht gesehen hat, verläuft das Gespräch anders. Die Arbeiterinnen stellen Fragen und folgen in der Regel der Argumentation der Gewerkschaft.

Für diejenigen, die bereits medizinischen Versorgungsbedarf haben, kommt es nicht infrage, nicht bei Kaiser Permanente versichert zu bleiben und sie müssen sehen, wie sie die 200 Dollar Mehrausgaben aufbringen. Ein Sicherheitsdienstler, der weiß, dass er im laufenden Jahr an beiden Knien operiert werden muss, um zu verhindern, dass beide Beine steif werden, weiß auch, dass er die 10.000 Dollar für Zuzahlungen, die beim »mini medical«-Plan von Cigna Starbridge anfallen würden, niemals aufreiben können wird, und bleibt deswegen bei Kaiser. Wie sein Kollege mit Diabetes wird auch er sich einen weiteren Job suchen, um diese zusätzlichen Ausgaben bezahlen zu können. Ein weiteres Beispiel dafür, dass die Entscheidungsmöglichkeiten extrem stark eingeschränkt sind und der »stumme Zwang der Verhältnisse« ihnen oft nur die Wahl des kleineren Übels lässt.

Wenn Krankheiten bestehen, die einen besonderen Ernährungsbedarf erforderlich machen, belastet das die Sicherheitsdienstler enorm. Zu den psychischen Belastungen einer Erkrankung kommt die Sorge, ob sie das bezahlen können. Jede ernstere Krankheit, selbst wenn sie prinzipiell behandelbar ist, wird unter diesen Umständen schnell unmittelbar lebensbedrohlich. Ein Sicherheitsdienstler mit Diabetes arbeitet in der Woche 64 Stunden in zwei Jobs. Dies allein aus dem Grund, dass er nur auf diese Weise das lebensnotwendige Insulin und die Lebensmittel für seinen besonderen Ernährungsbedarf bezahlen kann. Eine Kollegin, bei der 2004 Brustkrebs diagnostiziert worden war und die operiert wurde, steht vor denselben Problemen. Um die Chance zu erhöhen, dass sich keine neuen Metastasen bilden und sie wieder gesund wird, muss sie auf eine ausgewogene Ernährung mit frischem Gemüse achten. Doch ihre finanziellen Möglichkeiten lassen das oft nicht zu: »Ich muss mein Immunsystem intakt halten. Aber das

kann ich mir nicht immer leisten. Die meisten anderen Rechnungen muss ich zuerst bezahlen.« (SecOff 11) Jedes Mal, wenn sie ihre Miete zahlen und kein Geld mehr für alles andere da ist, wissen die beiden, wie alle anderen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, dass sie ihr Leben aufs Spiel setzen.

Resümierend lässt sich festhalten, dass trotz aller Unterschiede der Versicherungspläne der Zugang zu einer adäquaten und bezahlbaren Gesundheitsversorgung für die Sicherheitsdienstler nicht gewährleistet ist. Das Risiko der Verwundbarkeit ist im buchstäblichen Sinne hoch. Lebensumstände, die Menschen zu der Entscheidung zwingen, welches Kind versichert wird, ob sie sich medizinisch behandeln lassen oder essen, sind mehr als prekär. Die Entscheidungen, die zu treffen die Sicherheitsdienstler gezwungen sind, sind unmoralisch.

Eingeschränkte Teilhabe

Die Kontrolle der Sicherheitsdienstler über die Ausführung ihrer Arbeitstätigkeit ist als äußerst gering bis nicht existent zu bewerten. Die durch die Arbeitsbedingungen entstehenden Prekaritätsrisiken zeigen sich in einer davon geprägten Lebensführung. Das Einkommen als Sicherheitsdienstler ist nicht existenzsichernd und die sprichwörtliche Verwundbarkeit extrem hoch. Die Sicherheitsdienstler können die Ausgaben für die Lebenserhaltung nicht mit einem Einkommen bestreiten. Sie ziehen die Konsequenz daraus und nehmen weitere Arbeitsverhältnisse auf oder bemühen sich, Überstunden zugeteilt zu bekommen. »Ich habe einen zweiten Job, den musst du haben, mit nur einem Job kannst du nicht überleben. Ich bin jetzt allein, aber ich kann immer noch nicht von nur einem Job leben. Ich lebe in der Stadt. Die Lebenshaltungskosten steigen und wir bekommen keine Gehaltserhöhung. MUNI-[Fahrscheinpreise] steigen, wir bekommen keine Lohnerhöhung. Lebensmittel sind teurer als früher und du hast nichts, du kannst nicht mithalten. Ich kann es mir nicht leisten, das, was ich zum Leben brauche, zu kaufen, weil ich keine Lohnerhöhung bekomme. Ich kann mit den steigenden Lebenshaltungskosten nicht mithalten. Ohne Kappungsgrenze bei den Mieten weißt du nie, wann die 80 Dollar Mieterhöhung kommen. Strom ist teuer, Wasser und Müllabfuhr auch.« (SecOff 1)

Angst vor dem weiteren Absinken des Einkommens und damit des Niveaus der Lebensqualität ist ein ständiger Begleiter. »Ich verdiene 12,05 Dollar in der Stunde, mit Überstunden habe ich etwas mehr als 2000 Dollar nach Hause gebracht. Jetzt, mit weniger Überstunden, verdiene ich nur noch etwa 1500, auf jeden Fall 1400. Damit kann ich einigermaßen gut le-

ben, aber es macht mir Angst. Ich habe immer etwas sparen können, aber das kann ich jetzt nicht.« (SecOff 7)

Die geringe Entlohnung im Sicherheitsgewerbe hat zur Folge, dass die Beschäftigten 60 Stunden und mehr arbeiten und trotzdem ihren Lebensunterhalt kaum bestreiten können, sobald sie andere mit versorgen müssen oder krank werden. Auch bei anhaltender Gesundheit kommen nur wenige über die Armutsgrenze hinaus. Die Mehrheit ist ständig »auf Arbeit«, flexibel, auf Abruf, und die Zeit zum Leben wird immer knapper.

Ein Sicherheitsdienstler mit Familie berichtet: »Ich habe einen zweiten Job, weil das die einzige Möglichkeit ist, wie man hier leben kann. ... Dort arbeite ich Donnerstagnacht, Freitagnacht, Samstag und Sonntag ganztags. Und montags und dienstags kommt es darauf an, ob die Firma mich braucht oder nicht. Also arbeite ich in dem Job vier bis fünf Tage die Woche. Und von Montag bis Freitag arbeite ich tagsüber hier. Das ist sehr, sehr ermüdend.« (SecOff 4) Zeit für anderes bleibt in diesem Arrangement nicht. Wie er seine Zeit einteilt, entscheiden seine verschiedenen Arbeitgeber, die ihn »auf Abruf« halten.

Für sich selber hat er schon lange keine Pläne mehr gemacht, weil er nie weiß, wann er Zeit hat. Seine Frau und die Kinder sieht er kaum noch. »Manchmal gehe ich am Sonntag mit der Familie in die Kirche, aber in letzter Zeit war ich nicht dort, weil ich sonntags von fünf Uhr morgens bis um drei nachmittags arbeite.« (SecOff 4)

Ein alleinstehender Sicherheitsdienstler und Gewerkschaftsaktivist erzählt, was es für eine Familie bedeutet, von seinem Gehalt zu leben: »Ich habe es vergleichsweise leicht, ich kann im Monat 800 Dollar für Miete aufbringen, aber für Familien mit einem oder mehreren Kindern ... ginge das nicht. Die Kinder sehen ihre Mutter und ihren Vater so gut wie gar nicht, weil sie arbeiten müssen. Sie leben mit zwei, drei Kindern in einer Einzimmerwohnung und sie sehen sich nie, weil sie arbeiten müssen.« (SecOff 8)

Da Überstunden mit bis zu doppelten Stundensätzen bezahlt werden, versuchen viele zusätzlich zur regulären Arbeitszeit, Überstunden zugeteilt zu bekommen. Ohne diese müssten sie einen zweiten oder dritten Job suchen, weil sie sonst nicht genug verdienen. »[A]lle müssen im Prinzip Überstunden arbeiten, weil du von dem normalen Lohn nicht leben kannst, Miete zahlen, Strom, Telefon, Lebensmittel. Und der Himmel bewahre, dass du dem Kind ein paar Schuhe kaufen musst oder irgendwas anderes. ... Also rangeln wir uns um Überstunden, damit wir ... über die Runden kommen. ... Ohne Überstunden hat es Zeiten gegeben, in denen ich tatsächlich Geld leihen musste, um zur Arbeit kommen zu können.« (SecOff 12)

Je weniger sie verdienen, desto mehr arbeiten die Sicherheitsdienstler. Ihre Lebensführung ist durch einen Mangel an Zeit und Geld gekennzeichnet, der die Partizipation am gesellschaftlichen Leben empfindlich beschränkt. Geld für Aktivitäten, die nicht auf die unmittelbare Lebenserhaltung gerichtet sind, fehlt den meisten. Ins Kino oder zu Sportveranstaltungen geht kaum jemand. Am ehesten sind Alleinstehende dazu in der Lage und diejenigen, deren Partnerin oder Partner etwas mehr verdient als sie selber. Doch auch die Wahrnehmung unentgeltlicher Angebote ist aufgrund des strengen Zeitregimes oft nicht möglich. Das gilt für Freizeitbeschäftigungen wie für soziales und politisches Engagement, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist durch umfassende Prekarität deutlich eingeschränkt.

Arbeit und Leben der Sicherheitsdienstler sind gekennzeichnet durch mangelnde Kontrolle über die Rahmenbedingungen der Lebensgewinnung. Bei der Arbeit werden die Beschäftigten kontrolliert und überwacht und die Freiheitsgrade in der Ausübung der Arbeitstätigkeit sind gering. Die Lebensführung ist ebenfalls prekär. Die Sicherheitsdienstler unterliegen hier anderen Zwängen und Kontrollen, von denen im Rahmen der Arbeit nur einige Aspekte untersucht wurden. Ganz deutlich ist ein Sparzwang zu erkennen. Er resultiert aus einer Kombination aus niedrigem Erwerbseinkommen, allgemeiner Preissteigerung und anderen hier nicht weiter untersuchten Faktoren. Auf dem Wohnungsmarkt werden den Sicherheitsdienstlern Kompromisse der Lebensführung aufgenötigt, wenn die Mieten so hoch sind, dass sie aus der Notwendigkeit heraus mit Leuten zusammenleben, und nicht, weil sie es wollen. Ähnliches spielt sich im Bereich Gesundheit und Ernährung ab. Die Gestaltungsspielräume sind eng. Die Entstehung dieser und anderer Zwänge der Lebensführung und der Zusammenhang mit Prekarität müssten genauer untersucht werden. Es steht zu vermuten, dass auf den verschiedenen »Teilmärkten« (Wohnung, Gesundheit), ähnlich wie auf dem Arbeitsmarkt, Risiken entstehen, die die Prekarität verstärken.

Die untersuchten Phänomene lassen sich als negative Spirale der Prekarität beschreiben. Allerdings muss vorsichtig mit Schlussfolgerungen bezüglich möglicherweise negativer Konsequenzen für die Handlungsfähigkeit umgegangen werden. Aus der Analyse der Bedingungen von Arbeit und Lebensführung kann nicht umstandslos gefolgert werden, dass die Sicherheitsdienstler kein Interesse an einer kollektiven Option haben oder entwickeln können. Die Hindernisse sind sicherlich hoch. Die teils solidarischen, doch meist individuellen Umgangsweisen der Sicherheitsdienstler zeigen, dass sie auf der Suche nach einem Ausweg sind.

3.3 Selbstsicht der Sicherheitsdienstler

Welchen Wert messen die Arbeiterinnen und Arbeiter ihrer Arbeit bei? Stellt ihre Tätigkeit eine Quelle des Selbstwertgefühls dar und empfinden sie »Produzentenstolz«? Oder sind die Schikanen und Degradierungen so dominant, dass aus der Tätigkeit als Sicherheitsdienstler keinerlei positives Selbstbild geschöpft werden kann? Wird Stolz auf die eigene Arbeit entwickelt und wie geschieht das? Spielt die Beschäftigungsdauer eine Rolle und welche Motive werden von den Beschäftigten angeführt, worauf sind sie stolz? Welche Rolle spielt gewerkschaftliche Organisation?

Die meisten sprechen über ihre berufliche Tätigkeit als *Security Officer*, eine Bezeichnung, die die Arbeit aufwertet. Umgangssprachliche, eher herabsetzende Berufsbezeichnungen wie Nachtwächter (*night watchman*) verwendet keiner von ihnen. In diesem Abschnitt verwende ich die Bezeichnung »Security Officer«, wenn sie als Selbstbezeichnung in den Äußerungen der Beschäftigten verwendet wird.

Ledelle L. arbeitet seit 1986 als Security Officer. Sie hat diesen Job damals nur nebenbei angenommen, als Zweitjob für »wenn man sich mal was leisten will«. 1989 verlor sie ihren Job in einer Schiffswerft aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen. Seitdem arbeitet sie ausschließlich im Bewachungsgewerbe. Bei der Werft war sie gewerkschaftlich organisiert und sie hat sich im Rahmen von Arbeitskämpfen gegen die Stellenstreichungen an einer Betriebsbesetzung beteiligt. Sie arbeitet oft in zwei oder drei Jobs, nur um zu überleben. Für sie ist Security Officer »einfach ein Job«. Den sie aber gut machen will, damit sie weiterhin viele Überstunden zugeteilt bekommt. In der Gewerkschaftsarbeit ist sie seit 2007 aktiv und sie wurde in die gewerkschaftliche Tarifkommission gewählt. Sie ist 58 Jahre alt und hat Herzprobleme. Ihre Söhne sind erwachsen, eine Tatsache, die sie immer wieder erleichtert hervorhebt. Zeitweise kümmert sie sich um ihre Enkel. Wenn sie keine oder nur wenige Überstunden hat, hat sie nicht genug Geld, um Lebensmittel zu kaufen. Es kommt vor, dass sie nicht isst und sich das Geld für die Busfahrkarte leiht, um zur Arbeit fahren zu können. Sie ist ständig auf der Suche nach einem besser bezahlten Job, findet ihn aber nicht. Das, so sagt sie, sei alles sehr zermürbend, aber sie kenne es ja nicht anders. »Unser ganzes Leben machen wir das so, dass wir das, was wir machen müssen, irgendwie hinkriegen.« Sie ist in Louisiana geboren und kam in den 1960er Jahren in die Bay Area, als es in den Werften viel Arbeit gab. So gut wie damals sei es ihr nie zuvor und nie wieder danach gegangen. Sie ist froh, dass »die Jungs aus dem Größten raus« waren, als sie ihren Job

verlor. Heute lebt sie allein in einer Ein-Zimmer-Wohnung und arbeitet in der Innenstadt Oaklands in der Lobby eines Bürogebäudes. Dort bewacht sie für einen Stundenlohn von 11,55 Dollar Eigentum im Wert von mehreren Millionen Dollar.

Nigel W. ist stolz auf seine Arbeit in einem Wolkenkratzer im Financial District von San Francisco. Im Notfall hat er dafür Sorge zu tragen, dass die Rettungskräfte, den Weg zu einer Gefahrenstelle finden. Der 57-Jährige ist stolz, dass er der erste Ansprechpartner für die Helfer ist und dass sie im Notfall ihn, den Sicherheitsdienstler, sprechen wollen und nicht etwa den Gebäudemanager. Er ist erzürnt darüber, wenn Kollegen ihren Job schlampig machen. Für die Zeit, die die Menschen sich in »seinem« Gebäude aufhalten, trägt er die Verantwortung für ihre Sicherheit. Er arbeitet seit 1992 auf demselben Posten und wurde erst kürzlich zum Sicherheitsdirektor für das Gebäude, in dem er arbeitet, befördert. Die Aufwertung besteht vor allem ideell in der neuen Arbeitsbezeichnung und ging nur mit einer geringen Lohnerhöhung einher. Er trägt jetzt »Verantwortung« und ist stolz darauf, dass er die Evakuierungspläne und Rettungswege erarbeitet. Er betont, dass das seit dem 11. September noch wichtiger geworden sei. Nigel W. spricht über sich öfter als *first responder* denn als Security Officer. Aus seiner Sicht bekommen er und seine Kollegen längst nicht den Respekt, den sie verdient haben. Für ihn ist das ein Skandal. Vor allem angesichts der Tatsache, dass er und seine Kollegen im Ernstfall, wie im September 2001, die Einzigen sind, die noch in den Bürogebäuden sind und sich den Gefahren aussetzen. »Damals«, nachdem der erste Tower in New York gefallen war, waren alle anderen nach Hause und zu ihren Familien gefahren, während die Sicherheitsdienstler weitergearbeitet und »die Stellung gehalten haben«.

Nigel W. mag seine Arbeit. Seit 2004 ist er Gewerkschaftsaktivist, weil er es einleuchtend findet, dass die Durchsetzung von besseren Arbeitsbedingungen nur gemeinsam mit anderen möglich ist. Er selbst habe an seinem jetzigen Posten keine Schwierigkeiten oder Anlass zu Beschwerde, aber er weiß, dass es anderen anders ergeht und es ist für ihn wichtig, »für andere einzutreten«. Und auch sonst, eine Lohnerhöhung kann er »auch immer gebrauchen«. Er ist bei fast allen Aktionen dabei, auch wenn er oft nur bis zum Ende seiner Mittagspause bleiben kann. Er verteilt Flugblätter, immer ein paar Meter vom lauten Protestgerassel entfernt, weil er Lärm zwar für wichtig hält, um Aufmerksamkeit zu erlangen, aber nicht besonders mag. Für ihn ist es wichtig, mit den Passanten ins Gespräch zu kommen, »unser Anliegen rüberzubringen und auf uns aufmerksam zu machen«. Bei öffentlichen Versammlungen berichtet er darüber, was es für ihn heißt, mit dem

wenigen Geld, das er verdient, über die Runden zu kommen. Er berichtet davon, dass er seine Möbel verkaufen musste, um eine medizinisch notwendige Untersuchung bezahlen zu können. Das erste Mal, als er öffentlich von seinen Nöten erzählt hat, sei es ihm peinlich gewesen, er habe sich sehr geschämt. Aber es sei auch befreiend für ihn gewesen, das mal zu erzählen, und dann sei ihm aufgegangen, dass nicht er sich schämen müsse, sondern die Verantwortlichen bei den Sicherheitsfirmen. Er findet es immer noch unangenehm, über seine Situation zu berichten, aber für ihn ist die Information der Öffentlichkeit über seine Situation und die seiner Kolleginnen und Kollegen wichtig, damit sich daran mal etwas ändern kann.

Nigel W. ist erzürnt darüber, dass manche Security Officer nicht ordentlich arbeiten und damit alle anderen Kollegen den schlechten Ruf bekommen, Faulenzer zu sein. Dazu führt er ein Vorkommnis an, bei dem ein Kollege, der in demselben Gebäude arbeitet, der einrückenden Feuerwehr statt des Generalschlüssels ein Bund mit zig Schlüsseln übergab und damit die Rettungsarbeiten verzögerte. »Damit bringt der uns alle in Verruf. So ein Verhalten, das ist für uns alle peinlich.« Er sieht durch seinen Kollegen das eigene Ansehen beschädigt und zeigt damit auch, dass er aus seiner Arbeit und der korrekten Ausführung seiner Aufgaben Selbstwertgefühl schöpft.

Sicherheitsdienstler wie Nigel W. und Chris R. sind stolz auf ihre Arbeit, darauf, dass sie für die Sicherheit anderer sorgen. Sie sehen darin einen Beitrag zum Zusammenleben im Gemeinwesen und zur Aufrechterhaltung der Ordnung. Chris R. ist Security Officer. Auf seiner Gürtelschnalle prangt ein Adler, dessen Füße umschlungen werden von der Devise: *Serve and Protect* – dem Gemeinwesen dienen und Menschen schützen. Chris R.'s Selbstbild und sein Habitus speisen sich aus seiner vorherigen Tätigkeit als Polizist. Er ist Mitglied der gewerkschaftlichen Tarifkommission und »was man einmal begonnen hat, muss man auch zu Ende führen«. Diese Vorstellung von Worttreue, Konsequenz und Ehre entspricht seinem Selbstbild. Daran richtet er sich auf und es lässt ihn weitermachen. In der allgemeinen Redeweise heißt es, er verlor den Job als Polizist aus unbekanntem Gründen. Er selbst weicht der Frage danach aus, und in der Gewerkschaft wird erzählt, dass er aus dem Polizeidienst entlassen wurde, weil er zu oft betrunken bei der Arbeit erschienen sei. Chris behauptet stolz, er könne jederzeit wieder bei der Polizei anfangen und hätte gerade am Jahresanfang ein Angebot der Polizei in Redwood City ausgeschlagen, weil es für ihn wichtig sei, die Tarifverhandlungen der privaten Sicherheitsdienstler zu Ende zu führen. Dass es ein Angebot der Polizei gegeben hat, ist möglich, aber doch höchst unwahrscheinlich. Trotz aller Ehrverpflichtung ist es schwer vorstellbar, dass

Chris es ausgeschlagen hätte – nicht nur sind die Bezahlung und soziale Absicherung eines Polizisten sehr viel besser als die eines *Private Security Officers*, Chris vermisst es, als »Peace Officer« (Polizist) tätig zu sein und bei der Arbeit eine Waffe tragen zu können.

Er ist stolz auf seine Arbeit in einem Bürogebäude in der Innenstadt von San Francisco. Dort gehen, wie er sagt, »wichtige Leute ein und aus, und ich passe auf, dass ihnen nichts passiert«. Die Tatsache, dass er Menschen beschützt, die über Geld und Macht verfügen, wertet seine Tätigkeit auf und damit ihn. Chris R. ist auch stolz auf die Gewerkschaft und er ist bei allen Versammlungen und Vorbereitungstreffen dabei. Bei Treffen ergreift er immer das Wort und ist sichtlich um Meinungsführerschaft bemüht. Er findet in diesen Runden Anerkennung und Bestätigung seiner Person und seiner Tätigkeit. Dass so viele seiner Kollegen über das Tarifgeschehen uninformiert sind und sie sich nicht engagieren, versetzt ihn in Rage. Die Gewerkschaftsarbeit ist für die Anerkennung seiner Person zentral, dort findet er Bestätigung, er hat das Gefühl, dass er gebraucht wird. Er liebt es, seine Kollegen zu informieren, »sie aufzurütteln«. Es sei wichtig »da rauszugehen und die Leute zu informieren«. Im Denken und im Umgang mit seinen Kolleginnen und Kollegen bringt er eine Hierarchisierung zum Ausdruck, aus der er Bestätigung gewinnt. Er, der Bescheid weiß und weiß, was zu tun ist und »die Uninformierten«, die nichts wissen und für die seine Arbeit notwendig ist. Bei einem »Blitz«, einer Mitgliederinformationskampagne, bei der die Mitglieder am Arbeitsplatz aufgesucht und Gespräche geführt werden, ist er in seinem Element. Er erzählt den Kolleginnen und Kollegen von seinen Erfahrungen im Job und warum es wichtig ist, sich für seine Interessen zu engagieren. Er ist mit sich zufrieden, ruckelt seine Gürtelschnalle zu recht und lenkt damit den Blick auf seinen Leitspruch »Serve and Protect«, mit dem er jedes der Gespräche einleitet: »Mein Name ist Chris R., ich bin Private Security Officer. Ich diene dem Gemeinwesen und beschütze es. Es ist eine Schande, dass uns das niemand dankt. Wir stellen uns der Gefahr in den Weg, und wenn uns dabei was passiert, Gott behüte, dann haben wir nicht mal eine anständige Krankenversicherung.« Chris R.'s Stolz auf seine Arbeit ist eng verbunden mit seinem Engagement in der Gewerkschaft und dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, der ihm dadurch möglich wird – der Stolz darauf, andere zu beschützen, speist sich aus Vorstellungen von Männlichkeit, wie er sie im Polizeidienst kennengelernt hat.

Karen W. ist auch stolz auf ihre Arbeit. Sie betont den wertvollen Beitrag, den sie für das Zusammenleben leistet und geht gerne ausführlich auf die hohen technischen Anforderungen ein, die mit ihrer Tätigkeit verbunden

sind. Sie misst ihrem Job einen hohen Wert bei, weil sie und ihre Kollegen dafür Sorge tragen, dass im Gebäude alles »seinen ruhigen Gang« gehen kann. Sie sieht das als eine der wichtigsten Aufgaben ihrer Arbeit: den Leuten zu vermitteln, dass alles in Ordnung ist, auch in dem Fall, wenn gerade im zweiten Stock eine Geiselnahme stattfinden sollte. Sie ist wütend darüber, dass ihre Vorgesetzten und die Sicherheitsfirma ihr und ihren Kolleginnen und Kollegen nicht genügend Respekt entgegenbringen. »Wir sind das wichtigste Teil in dem Puzzle, das Sicherheit heißt, und trotzdem werden wir nicht ordentlich bezahlt.« Sie arbeitet seit 1990 als Sicherheitsdienstlerin und ist seit Jahren in der Gewerkschaft aktiv. 2002 war Karen W. Mitglied der gewerkschaftlichen Tarifkommission und hat den ersten Rahmentarifvertrag mit ausgehandelt. Sie ist stolz auf ihre Arbeit und stolz auf ihr Engagement in der Gewerkschaft. »Ohne die Gewerkschaft«, sagt sie, »bin ich völlig schutzlos. Wenn die Firmen sehen, dass wir unsere Rechte nicht kennen, dann halten die sich auch nicht daran und machen mit uns, was sie wollen.«

Anna S. hat Literaturwissenschaft studiert, ist 46 Jahre alt und hat früher als Sekretärin gearbeitet. Als sie nach dem Selbstmord ihrer Mutter einen Nervenzusammenbruch erlitt, war sie vorübergehend arbeitsunfähig und lebte von Ersparnissen. Die Arbeitsatmosphäre im Büro konnte sie nicht mehr ertragen, und sie hat die Arbeit als Sicherheitsdienstlerin 1987 »zur Überbrückung dieser dunklen Zeit« aufgenommen. Seither hat sie für verschiedene Sicherheitsfirmen gearbeitet und kann sich auch nicht mehr vorstellen, in einem Büro zu arbeiten. An ihrem Posten arbeitete sie 2007 bereits seit fünf Jahren in der »swing-shift«. Sie will dort bleiben, weil es »ruhig ist und ich auch manchmal zum Lesen komme«. Sie sagt, dass sie aus diesem Grund den Kontakt mit dem Gebäudemanager pflegt und auch angefangen hat, sich Baseballspiele anzugucken, um sich mit ihm darüber unterhalten zu können. Sie selbst ist Footballfan. Für ihren Job als Sicherheitsdienstlerin hat sie sich früher geschämt und es vermieden zu erzählen, was sie macht. Erst seitdem sie 2002 die Gewerkschaft kennengelernt hat, sei das anders. »Jetzt bin ich manchmal sogar stolz. Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl, das ist schon wichtig. Das hat mir sehr geholfen.«

Mike T. arbeitet als Security Officer in Oakland, er hat schon für verschiedene Sicherheitsfirmen gearbeitet und findet den Job nicht besser und nicht schlechter als andere Jobs, die er hatte. »Ich kann damit über die Runden kommen, es ist O.K. Stolz empfinde ich nicht, worauf auch? Die Firmen schinden und betrügen uns. Stolz bin ich bestenfalls auf mich selbst, dass ich überlebt habe; vielleicht auf unsere Gewerkschaft, auch wenn das

manchmal schwer ist.« Er ist 49 Jahre alt und lebt allein in East Oakland. Als sehr junger Mann war er in den 1970er Jahren bei der Black Panther Party in Oakland organisiert. Die Partei verließ er, nachdem die Mehrheit der Führungsriege verhaftet, zu Gefängnisstrafen verurteilt oder ermordet worden war und die »Moral am Boden lag« und viele der ehemaligen »Panther« anfangen, Geschäfte mit Drogen und Prostitution zu machen. »Mir wurde es zu blöd, als sie damit anfangen zu erzählen, dass der weiße Mann der Teufel sei. Das war gegen alles, woran ich glaube und auch gegen die Parteigrundsätze.« Mike T. ist Gewerkschaftsaktivist und bei Demos und Aktionen dabei, sooft er es mit seinen Arbeitszeiten vereinbaren kann. Zu einem »Blitz« kommt er morgens um 10 Uhr direkt von der Nachtschicht. Er verzichtet auf eine Aufwandsentschädigung für die Teilnahme mit der Begründung, dass Mitgliederarbeit politische Arbeit sei, die nicht bezahlt gehöre. »Wir müssen alle erreichen. Je mehr von uns bei den Protesten dabei sind, desto größer sind unsere Chancen, unsere Situation zu verbessern, darauf, dass wir aufrecht und als Menschen zur Arbeit gehen und dort auch so behandelt werden.« Außer der Gewerkschaftsarbeit ist Mike T. in einer Initiative aktiv, die Jugendlichen, die aus dem Gefängnis entlassen wurden, Unterstützung bei der Job- und Wohnungssuche bietet.

Austauschbarkeit, Selbstwertgefühl und »Lohnarbeiterbewusstsein«

Die Bandbreite der Berufsverläufe vor Eintritt in das private Sicherheitsgewerbe ist vielfältig, gemeinsam ist allen, dass niemand die Arbeit als Sicherheitsdienstler gezielt angestrebt hat noch als Start in eine Karriere ansieht. In Interviews erzählen sie, dass sie den Job als Zweitjob zum Nebenverdienst begonnen haben oder als »Übergangsjob«, bis sie wieder eine andere Arbeitsstelle finden. Dieser Status des Übergangs zieht sich über Jahre hin, bevor ihnen, wenn überhaupt, bewusst wird, dass die Arbeit als Sicherheitsdienstler ihre Haupt-, wenn nicht einzige Erwerbsquelle geworden ist. Der Charakter als Gelegenheitsjob, als Überbrückung bis etwas »Besseres« gefunden wird, trägt dazu bei, dass kaum jemand zu Beginn der Tätigkeit eine langfristige Perspektive als Security Officer entwickelt. Die Einsicht, dass eine Veränderung der sozialen Situation auch durch einen Jobwechsel nicht erfolgen wird, ist verstellt durch den Glauben an die Erfolgsgeschichte des sozialen Aufstiegs, der denen blüht, die nur hart genug daran arbeiten und ausdauernd sind.

Von den im privaten Sicherheitsgewerbe Arbeitenden könnte jede und jeder genauso gut in einem anderen Job im Niedriglohnsegment des Dienstleistungssektors beschäftigt sein. Viele von ihnen waren dies auch vorher:

als Kindergärtner, als Büroassistentin, Autoverkäufer, Verkäuferin im Einzelhandel, Bestattungsgehilfe, Hilfspfleger oder als Aushilfe im Gastronomiebereich vom Tellerwäscher bis zum Service in einem Schnellrestaurant. Aber viele sind vor der Aufnahme der Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe auch in besser bezahlten Tätigkeiten beschäftigt gewesen. Ihre Jobs fielen im Zuge von Rationalisierungsmaßnahmen weg oder wurden aus der Region hinaus verlagert. Sie arbeiteten als Drucker, Schweißer, Werftarbeiterin und in der Autoproduktion. Auch im öffentlichen Sicherheitsgewerbe waren einige zuvor beschäftigt, wenn auch, entgegen der verbreiteten Auffassung, es nicht der Fall zu sein scheint, dass diese Berufsgruppen einen besonders großen Anteil der im privaten Sicherheitsgewerbe Beschäftigten stellen. Für ehemalige Polizisten, Armeeangehörige und Angestellte im Justizvollzug scheint der Eintritt in das private Sicherheitsgewerbe naheliegender zu sein, weil es »irgendwie« mit ihrer vorherigen Tätigkeit zu tun hat. Es ist anzunehmen, dass für sie die Aufnahme der Arbeit als Sicherheitsdienstler deutlicher mit Gefühlen des Versagens verbunden ist als für »Branchenfremde«.

Die Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe ist keine Karriere. Stolz auf die Tätigkeit als Sicherheitsdienstler setzt erst mit langjähriger Berufstätigkeit ein. Diejenigen, die schon länger als Sicherheitsdienstler gearbeitet haben, verstehen am ehesten, dass sie in keiner Übergangszeit sind, sie begreifen, dass sie in diesem Job »alt« werden und sich beruflich nicht mehr groß verändern werden. Sie erhoffen sich nicht mehr eine Verbesserung ihrer ökonomischen Situation durch einen Ausstieg aus der Beschäftigung als Sicherheitsdienstler und einen Berufswechsel in eine »besser« entlohnte Tätigkeit. Sie sehen für sich entweder keinerlei Perspektive oder wenn, dann sehen sie am ehesten eine Veränderungsperspektive darin, die Bedingungen ihrer Arbeit zu verändern. Viele Ältere sind gewerkschaftlich aktiv, einige verfügen über Vorerfahrungen in Arbeitskämpfen in früheren Berufen oder, das ist die Ausnahme, über Erfahrungen politischer Organisation und in Kämpfen der Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 60er Jahre.

Während manche Anzeichen dafür sprechen, dass Sicherheitsdienstler die »Herrschaftsperspektive« in ihr Selbstbild integrieren und ihr Selbstwertgefühl daraus schöpfen, dass sie die »ersten Ansprechpartner« in einem Notfall sind oder sie Menschen »vor Schlimmem beschützen« und sich in den Sicherheitsdiskurs des 11. September einbauen, sie sich auf diese Weise einrichten in der Subalternität, so gibt es ebenso viele Momente, in denen »Unterwerfungsgesten« und Gehorsam in vollem Bewusstsein und dem Wissen »gezeigt« werden, dass sie erforderlich sind, um das Arbeits-

verhältnis aufrechtzuerhalten und die wenigen »Belohnungen« innerhalb des Systems in Anspruch zu nehmen – und handelt es sich auch »nur« um die Vermeidung der »Versetzung auf Kundenwunsch« oder um die Zuteilung von Mehrarbeit. Da Letztere oft entscheidend dafür sein kann, ob jemand im Monat ausreichend zu essen hat, die Überstunden also überlebenswichtig sein können, sind die Unterwerfungsgesten als Überlebenstechniken im Bestehenden zu interpretieren. Was als Anbieterungen an die Vorgesetzten imponiert, wie etwa im Beispiel der Beschäftigten, die Baseballspiele verfolgt, um sich mit ihrem Chef unterhalten zu können, sind letztlich Strategien, mit den widersprüchlichen Anforderungen der täglichen Lebensführung umzugehen. Darin zeigt sich das (permanente/tägliche) Ringen um den Erhalt von Handlungsfähigkeit auf dem bisherigen, zugestandenen prekären Niveau. Neben der augenscheinlichen Unterwerfungsbereitschaft sind hier allerdings auch Widerstandspotenziale verborgen. Diese äußern sich, noch passiv, in Widerwilligkeit bei der Ausführung der Arbeit bis hin zu »Dienst nach Vorschrift«. Weiter gehen diejenigen, die an Gewerkschaftsversammlungen teilnehmen und dort ihrem Ärger Luft machen. Dass sie darüber hinaus aktiv werden und sich an Protestaktionen beteiligen und deren Vorbereitung mitgestalten, wird im folgenden Abschnitt näher untersucht. Die Rolle, die Gewerkschaftsarbeit für ein positives Selbstbild der Sicherheitsdienstler spielt, muss ausführlicher untersucht werden. Am Beispiel der Tarifkampagne im privaten Sicherheitsgewerbe der San Francisco Bay Area im Jahr 2007 wird im zweiten Abschnitt der Arbeit analysiert, welche Voraussetzungen erfüllt werden müssen, damit Beschäftigte ihr vorhandenes Niveau an Handlungsfähigkeit, wie eingeschränkt dies auch sein mag, riskieren und sich an kollektiven Aktionen und Organisierung beteiligen und damit die einschränkenden Bedingungen zu verändern suchen.

Die Arbeit als Sicherheitsdienstler stellt eine Quelle für das Selbstwertgefühl dar. Dies ist trotz der beschriebenen Schikanen durchaus positiv. Viele empfinden Stolz auf ihre Arbeit und die Tatsache, dass sie andere Menschen beschützen und aufpassen, dass ihnen nichts zustößt. Wie andere Lohnarbeiter auch, wollen sie ihre Arbeit gut machen und dafür Anerkennung bekommen. Dass gerade die Anerkennung fehlt, nicht nur in materieller, sondern auch in ideeller und moralischer Hinsicht, macht ihnen zu schaffen, und sie empfinden das als ungerecht. Sie sind sich dessen bewusst, dass die Unternehmen ihre Gewinne auf ihrem Rücken erzielen, auch wenn sie das nicht unbedingt in den Kategorien von Ausbeutung und Profit ausdrücken. Sie wissen Bescheid, dass die Sicherheitsfirmen ohne ihre Arbeit keinen Profit erzielen würden, aber sie wissen auch um ihre Vulnerabilität

aufgrund der Arbeitsmarktlage. Neben diesem allgemeinen Lohnarbeiterbewusstsein lassen sich zwei Grundvarianten des Arbeiterbewusstseins der im privaten Sicherheitsgewerbe Arbeitenden feststellen: die einen, die die Arbeit als Sicherheitsdienstler als einen »Job wie jeder andere« ansehen und diejenigen, die stolz auf diese Tätigkeit sind. Die erste »Bewusstseinsfigur« trägt der Tatsache Rechnung, dass sie schon andere Niedriglohntätigkeiten verrichtet haben. Sie wissen um ihre Austauschbarkeit, ihrer selbst wie der Beschäftigung. Die zweite Variante, der Arbeiterstolz, lässt sich weiter in drei typische Begründungsmuster unterteilen: Stolz aufgrund der Dauer der Tätigkeit und damit entwickelter Verbundenheit zu dem Job bzw. dem Posten. Stolz, der entwickelt wird, wenn sie durch die Gewerkschaftsarbeit Anerkennung erfahren (und damit einhergehend: seitdem die Tätigkeit in der öffentlichen Meinung aufgewertet wurde). Und Stolz auf die Arbeit aufgrund der Tatsache, dass sie Menschenleben schützen und Verantwortung tragen.

Zwischenbetrachtungen und Weiterentwicklung

Prekarität der Lebensführung

Bei der Arbeit im privaten Sicherheitsgewerbe handelt es sich um eine Form prekärer Beschäftigung, die die typischen Merkmale von Beschäftigungsverhältnissen im Niedriglohnsegment des Dienstleistungssektors aufweist: Die Löhne sind so niedrig, dass es unmöglich ist, mit nur einem Job die lebensnotwendigen Ausgaben zu erwirtschaften. Überarbeitung und Ermüdung der Arbeiterinnen und Arbeiter sind aufgrund von Mehrfachbeschäftigung an der Tagesordnung. Die relativ einfache Austauschbarkeit der Beschäftigten trägt zum Prekaritätsrisiko der Arbeit bei und ist Teil eines Systems der Willkür und Einschüchterung durch die Arbeitgeber, dem die Arbeiterinnen und Arbeiter in dieser Branche ausgesetzt sind. Es konnte gezeigt werden, dass die Absicherung gegen die normalen Risiken des Lebens minimal ist: Kranken- und Rentenversicherung sind mangelhaft, überteuert oder nicht vorhanden. Die Arbeitsbedingungen sind so beschaffen, dass sie die Handlungsfähigkeit permanent einschränken. Willkürliche Sanktionsmaßnahmen wie die »Versetzung auf Kundenwunsch« sind dazu geeignet, Widerstand und Zur-Wehr-Setzen zu unterbinden bzw. den Mut dazu zu dämpfen. Das strukturelle Prekaritätsrisiko der Arbeit in dieser Branche ist hoch.

Kreislauf der Prekarität – umfassende Prekarität

Hervorzuheben ist das Resultat, dass Prekarität sich nicht auf die Arbeitstätigkeit und die Bedingungen der Arbeit beschränkt. Sie setzt sich in allen Bereichen der Lebensführung fort und mündet in einen »Kreislauf der Prekarität«, was insbesondere die Wohnverhältnisse deutlich machen. Die Präsenz von Kriminalität und Gewalt im Alltag, die Qualität und der Zugang zu Bildungseinrichtungen sowie die Erfahrung, dass es »nie genug ist«, zieht sich durch die Lebensbereiche hindurch und formt die Erfahrungen der Sicherheitsdienstler umfassend. Es lässt sich feststellen, dass eine erhöhte Verwundbarkeit aufgrund der sozio-ökonomischen Situiertheit besteht. Die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ist stark eingeschränkt, und der *Kreislauf der Prekarität* wird von einer negativen Zeit-Geld-Spirale angetrieben: Es ist nie genug Geld für die lebensnotwendigen Ausgaben vorhanden, also nehmen die Sicherheitsdienstler mehrere Jobs an und schrauben damit ihre Wochenarbeitszeit weiter in die Höhe. Zeit, die für andere Aktivitäten fehlt – sei es für das Spielen mit den Kindern, Treffen mit Freunden oder politisches Engagement.

Die Anforderungen und Zwänge, die an die Sicherheitsdienstler in den verschiedenen Lebensbereichen gestellt werden, verlangen ihnen ein hohes Maß an Planungs-, Koordinations- und Steuerleistungen ab. Die in Niedriglohntätigkeiten Beschäftigten müssen immer wieder aufs Neue entscheiden, für welche Bedarfe der Grundversorgung sie Geld ausgeben und für welche sie es nicht können. Die Bedarfe des täglichen Lebens müssen aufgrund der knappen Ressourcen gegeneinander abgewogen werden. Lebenserhaltende Medikamente oder Nahrungsmittel, Krankenversicherung für das eine oder das andere Kind. Diese Dilemmata stellen Widersprüche der alltäglichen Lebensführung der Sicherheitsdienstler dar, die täglich neu »gelöst« werden müssen. Aufgrund der permanenten Unterversorgung können keine dauerhaften Lösungen, die sich zu Routinen verfestigen, gefunden werden, sodass die alltägliche Lebensführung der Sicherheitsdienstler als permanente Krise zu kennzeichnen ist. Die Prioritäten setzen sie dabei je nach der Dringlichkeit der unmittelbar anstehenden Ausgaben. Es lässt sich zeigen, dass die Sicherheitsdienstler unter den prekären Lebensumständen eine Prioritätenliste der Zahlungen entwickeln, die sie zuerst leisten müssen, um ihr aktuelles Niveau an Handlungsfähigkeit aufrechterhalten zu können. An erster Stelle steht die Vermeidung von Obdachlosigkeit. Ängste davor werden wiederholt in Zusammenhang mit der Angst vor Krankheit oder Arbeitsplatzverlust geäußert. Der Zahlung der Miete wird deshalb die oberste Priorität eingeräumt. Gefolgt von den Ausgaben für

Verkehrsmittel und Telefon, um der Arbeit nachgehen zu können. Die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ist essenziell, um die Bedrohung durch Obdachlosigkeit abwenden zu können. Es ist anzunehmen, dass im Fallbeispiel die Reihenfolge der Prioritäten auf den äußerst engen Wohnungsmarkt zurückzuführen ist. Die Arbeiter können mit ihrem Einkommen keine Rücklagen bilden, von denen sie die Miete im Falle des Arbeitsausfalls bezahlen könnten. Es ist einfacher, eine neue Anstellung zu finden als eine bezahlbare Wohnung. An dritter Stelle stehen Ausgaben für Strom und Essen. Vor allem Nahrungsmittel sind ein variabler Posten, an dem zuerst gespart wird. Alles andere wird in einem Leben unter prekären Bedingungen zu unbezahlbaren Extras: Krankenversicherung, Medikamente, Kleidung, Freizeitartikel und Unterhaltung. Damit sind Sicherheitsdienstler, wie viele mit Niedrigsteinkommen, im Reich der Notwendigkeit gefangen. Ihre Lebensführung kreist darum, ihre Handlungsfähigkeit auf dem niedrigen Niveau, das sie aktuell erreicht haben, zu erhalten und die Bedrohung einer weiteren Absenkung abzuwenden. Vieles davon, wie Entlassungen, Wohnungskündigung oder Krankheit, können sie nicht beeinflussen. Darin besteht ihre Ausgeliefertheit an die Bedingungen ihrer Lebensgewinnung. Vor dem Hintergrund der hier entfalteten Rahmenbedingungen kann die Handlungsfähigkeit der Sicherheitsdienstler als ständig bedroht und infrage gestellt charakterisiert werden.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter verfügen über ein Lohnarbeiterbewusstsein, sie wissen – implizit oder explizit –, dass sie die Leistungsträger der Sicherheitsunternehmen sind und ohne sie keinerlei Wertschöpfung möglich wäre. Dennoch bleibt ihre Position schwach, überlagert von dem Bewusstsein, allein nichts ausrichten zu können, übersetzt sich das Wissen um die Stellung im Wertschöpfungsprozess nicht ohne Weiteres in Auflehnung und Widerstand gegen die Zumutungen der Vorgesetzten und der Unternehmen. Denn die Kenntnis von der eigenen Ausbeutung durch die Unternehmen gesellt sich zu dem Wissen darum, künd- und austauschbar und damit den Unternehmen ausgeliefert zu sein.

Für die Menschen, die unter diesen Bedingungen leben, ihre Lebensführung gestalten, bedeutet dies die wiederholte Erfahrung, den Umständen und anderen Menschen weitestgehend machtlos gegenüberzustehen und mit den eigenen Entscheidungen und Handlungen daran nichts ändern zu können. Fehlendes Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit (aufgefasst als Durchsetzung der eigenen Interessen oder Handlungsmächtigkeit) resultiert also nicht allein aus den prekären, von Willkür gekennzeichneten Arbeitsverhältnissen, sondern es stellt für die Sicherheitsdienstler eine um-

fassende Lebenserfahrung dar, keinen Einfluss auf die Bedingungen ihrer Lebensgewinnung zu haben, »people without consequences« zu sein. Inwiefern in der Reproduktionssphäre unabhängig von der Erwerbsarbeit Prekaritätsrisiken entstehen, etwa durch die Marktverhältnisse auf dem Wohnungsmarkt, ist weiter zu untersuchen.

Prekarität und Handlungsfähigkeit

Zudem führen uns die Diagnose der Prekarität der Lebensführung und die allgegenwärtigen Subalternitätserfahrungen zu der Frage, was dies für gewerkschaftliche Organisierung bedeutet. In Bezug auf die Handlungsbereitschaft deutet das Material auf einen interessanten Zusammenhang: die Motivation sich zu engagieren gründet weniger in den Arbeitsbedingungen als in den Umständen der Lebensführung im Allgemeinen. Dass den Umständen der Lebensführung jenseits der Erwerbsarbeit eine besonders große Bedeutung für die Frage des Eintretens für Veränderung zukommt, lässt sich versuchsweise damit erklären, dass die Position am Arbeitsmarkt ökonomisch für die Arbeiter über die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse hinweg so gut wie gleichbleibend schlecht ist. Egal in welcher Art Tätigkeit sie zuvor beschäftigt waren, scheint die Lebenslage weitestgehend unberührt von den Beschäftigungsinhalten, aber ausnahmslos bestimmt durch Prekarität.

In Bezug auf die Frage nach dem Zusammenhang von Prekarität und Handlungsfähigkeit lassen sich Spezifizierungen vornehmen. Als Erstes ist hervorzuheben, dass Prekarität nicht auf die Bedingungen der Arbeit im Sicherheitsgewebe beschränkt ist, sondern die gesamte Lebensführung betrifft. Die soziale Welt der Menschen ist nicht auf die Sphäre der Erwerbsarbeit beschränkt, sondern sie führen ihr Leben in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Diese sind letztlich dem »ökonomischen Produktionsfeld untergeordnete Felder« (Bourdieu 1985, 31f.), doch gelten hier jeweils eigene Handlungslogiken. Die Subjekte selbst vermitteln die Handlungsanforderungen und -zwänge aus den verschiedenen Lebensbereichen aktiv in ihrer Lebensführung (Voß 1991). Zu den Prekaritätsrisiken außerhalb der Produktionssphäre gehören unterschiedliche Ereignisse: die Gefahr der Obdachlosigkeit, das Risiko einer Erkrankung sowie physische Bedrohtheit aufgrund von Gewalt in den Wohnquartieren. Weitere Dimensionen sind denkbar, die das Prekaritätsrisiko weiter heraufsetzen und die ein erweiterter Prekaritätsbegriff ebenfalls berücksichtigen würde. Anhand des Materials wurden auch solidarische Umgangsweisen aufgewiesen, die die Prekarität interpersonal in den »Beziehungsnetzwerken der Familie und

der Gemeinschaft« (Castel 2008: 360) zu bewältigen suchen wie etwa bei der Mitversicherung Verwandter in der Krankenversicherung oder gemeinsame Wohnungen getrennter Paare. Als Zweites lässt sich feststellen, dass die prekären Bedingungen die Lebensgewinnung für die Sicherheitsdienstler erschweren und ihre Handlungsfähigkeit einschränken. In den verschiedenen Bereichen der Lebensführung machen sie die Erfahrung, den sozialen Bedingungen ausgeliefert zu sein. Sie erfahren sich als Subalterne. Prekäre Lebensverhältnisse bedrohen die personale Handlungsfähigkeit und verfestigen den Subjektstatus der Sicherheitsdienstler als Subalterne.

Bei den Beschäftigungs- und Wohnverhältnissen und der Selbstsicht der Sicherheitsdienstler kamen Diskriminierungserfahrungen und Rassismen zum Vorschein. Als Teil der Subalternitätserfahrungen eines Großteils der Arbeiter in dieser Branche muss die Bedeutung von Diskriminierung und Rassismus für die Einschränkung von Handlungsfähigkeit näher untersucht werden. Es ist von einer verstärkenden Wirkung auszugehen.

Auch die Rolle, die das politische Engagement von Sicherheitsdienstlern in der Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 60er Jahre im Zusammenhang mit dem gewerkschaftlichen Engagement spielt, muss genauer beleuchtet werden. Die erhobenen Interviewdaten deuten darauf hin, dass Erfahrungen politischer Organisation die Bereitschaft, sich gewerkschaftlich zu organisieren, positiv beeinflussen. Ebenso kann ein Zusammenhang von gewerkschaftlichem Engagement und einem positivem Selbstbild als Sicherheitsdienstler angenommen werden.

Beitrag der Arbeit zur Prekaritätsforschung

Was bedeutet die Diagnose umfassender Prekarität der Lebensführung für die theoretischen Debatten zu Prekarität? Einige Befunde weisen Übereinstimmungen mit Ergebnissen der sozialwissenschaftlichen Forschung zu Prekarität und Prekarisierung auf. Bei den Beschäftigten findet sich eine abstrakte Hoffnung auf eine irgendwie »bessere Zukunft«, sei es in der Suche nach einer besseren Wohngegend oder in der ständigen Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Robert Castel beschreibt diesen Umstand in den *Metamorphosen der sozialen Frage* (2008) als »Prekaritätsmobilität« (353), die »aus provisorischem Durchwursteln« besteht und »von der Ungewissheit des nächsten Tages gekennzeichnet ist« (358). Das von Castel als »Durchwursteln« beschriebene individualisierte Handeln zeigt, wie Menschen nach Handlungsfähigkeit streben, ohne an den ihre Handlungsmöglichkeiten beschränkenden Bedingungen etwas zu ändern. Seine Diagnose in Bezug auf die Möglichkeit kollektiver Handlungsfähigkeit prekarisierter Bevölkerungs-

gruppen, die er mit Bezug auf die Integration in den Arbeitsmarkt als »Überzählige« (348) markiert, ist düster: »Der Kampf setzt die Existenz eines Kollektivs und eines Zukunftsentwurfs voraus. Die Nichtsnutze haben die Wahl zwischen Resignation und sporadischen Gewaltausbrüchen, der ›Rage‹ (Dubet), die meist selbsterstörerisch ist.« (359) Auch Pierre Bourdieu schätzt die Fähigkeit Prekarisierter zu kollektiver Handlungsfähigkeit pessimistisch ein. Die prekäre Lage mache »jede rationale Vorwegnahme der Zukunft [unmöglich], was für eine ... kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist« (1998: 97). Ebenso wie in Untersuchungen anderer in diesem Gebiet Forschenden wird das Problem fehlender Zukunftsperspektiven als Haupthindernis kollektiver Handlungsfähigkeit gesehen. Der Blick auf das Leben unter prekären Verhältnissen gerät allerdings leicht zum Blick auf die Reproduktion der Verhältnisse. Bewältigungsstrategien, die über das »Durchwursteln« hinausweisen, bleiben der Analyse entzogen. Wie Bourdieu kommt auch Loïc Wacquant zu einem ähnlichen Ergebnis, dass Prekäre »der Vorstellung einer alternativen Zukunft beraubt« sind (2007: 405). Sie seien nicht in der Lage, die »kollektive Natur des Dilemmas anzuerkennen« (2004: 165). Vor dem Hintergrund dieser wie auch der eigenen Befunde ist es unwahrscheinlich, dass Auflehnung oder eine spontane Selbstorganisation stattfinden. Wacquant stellt in Bezug hierauf eine richtungsweisende Frage: »Wie schmiedet man ... das Gefühl einer geteilten Lage und setzt sich gemeinsame Handlungsziele, wenn der wirtschaftliche Druck und die soziale Not so disparat konfiguriert sind?« (404) Auch Brinkmann u.a. (2006) stimmen mit den Genannten dahingehend überein, dass eine Zukunftsplanung in prekären Beschäftigungsverhältnissen so gut wie unmöglich ist. Sie begründen dies mit den Arbeitsarrangements und kommen in ihrer Untersuchung prekärer Lebenslagen zu dem Ergebnis, dass prekär Beschäftigte »im Vergleich zu den Stammeschäftigten über weit aus geringere Möglichkeiten verfügen, eine längerfristige Lebensplanung zu entwickeln« (58). Doch trotz des systemischen Charakters kann der Kreislauf der Prekarität durchbrochen werden. Dies kann allerdings nur zusammen mit anderen realisiert werden. So wenden sich Brinkmann u.a. gegen die Bourdieusche Negation der Fähigkeit zu kollektiver Handlungsfähigkeit und verweisen auf die Bedeutung vorhandener Praxen für die Wahrnehmung kollektiver Handlungsoptionen: »Eine politische Kultur der Selbstorganisation vorausgesetzt, ist es keineswegs ausgeschlossen, dass prekär Beschäftigte Präferenzen für kollektive, z.B. gewerkschaftliche Handlungsstrategien entwickeln.« (a.a.O., 89) Ähnlich argumentiert Candeias (2007). Es kommt demzufolge darauf an, dass gesellschaftliche Handlungsange-

bote, politische Alternativen vorhanden sind, oder kritisch-psychologisch gesprochen: im subjektiven Möglichkeitsraum, Handlungsalternativen erfahrbar werden »einschließlich der damit verbundenen Möglichkeiten des Zusammenschlusses in unmittelbarer Kooperation« (Holzkamp 1983, 373; vgl. auch 330ff. u. 355f.), d.h. Denk- und Handlungsverweise, die eine Veränderung bisherigen Handelns ermöglichen und eine Verbesserung der Lebensumstände möglich erscheinen lassen. Hieran anschließend lässt sich die in der weiteren Untersuchung zu verfolgende These formulieren, dass das »Durchwursteln« (Castel), das auch in dieser Arbeit aufgezeigt werden konnte, so lange aufrechterhalten wird, wie für die Prekarisierten keine gangbare Alternative vorhanden ist.

Die Perspektive erweitern

Der Blick auf das Leben unter den gegebenen Verhältnissen läuft Gefahr, ein Blick »von oben« auf die Prekären zu werden, der diese in dem Maße entsubjektiviert wie er ihnen die Fähigkeit zur Organisation und damit kollektiver Handlungsfähigkeit abspricht (vgl. Candeias 2007: 412). Insofern ergibt sich bislang ein sehr düsteres Bild: individualisierte Umgangsweisen, prekäre Handlungskreisläufe, die sich wiederholen, permanente Krisen. Die Fallanalyse geht einen Schritt weiter. Zum einen durch die Einbeziehung der Bereiche der Lebensführung jenseits der Erwerbsarbeit und damit einem erweiterten Verständnis von Prekarität, zum anderen durch die Analyse der Sichtweise der Menschen in prekären Verhältnissen auf ihre Lebensführung. Die vorliegenden Ergebnisse verweisen neben Resignation und Unzufriedenheit auch auf Empörung und Widerständigkeit der Sicherheitsdienstler hin. Eine spontane Selbstorganisation scheint vor dem Hintergrund der Analyse unwahrscheinlich. Die Zukunftsvorstellungen bleiben zu abstrakt und einzelne Versuche widerständigen Handelns bleiben isoliert und laufen ins Leere. Die vorhandenen Frustrationen, die abstrakten Zukunftshoffnungen und die Unmutsäußerungen repräsentieren den Wunsch nach Veränderung. Eine solche Veränderung kann nur überindividuell realisiert werden, da neue Handlungsmöglichkeiten geschaffen werden müssen. Folglich wird für die Frage nach der Möglichkeit kollektiver Organisation nicht nur der Einzelne und seine individualisierte Erfahrung von Prekarität untersucht, sondern die Perspektive wird auf kollektive Praxen ausgeweitet.

II. Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor

Mit der Analyse der gewerkschaftlichen Tarifikampagne im Bewachungsgewerbe wird in den folgenden Kapiteln die Frage nach den Entwicklungsbedingungen und Möglichkeiten kollektiver Handlungsfähigkeit in den Mittelpunkt der Untersuchung gerückt. Es wird die These untersucht, dass im Prozess einer Tarifikampagne sowohl die kollektive Handlungsfähigkeit (Organisationsmacht) der Organisation als auch die personale Handlungsfähigkeit der Mitglieder erweitert wird. Kollektive Handlungsfähigkeit liegt zunächst als gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit vor. Die untersuchte Tarifaufeinanderetzung wird dann jedoch als »Ort« analysiert, an dem Mitglieder und Organisation (und die jeweiligen Interessen) aufeinandertreffen. Eine Schwierigkeit besteht darin, die doppelte Forschungsperspektive parallel zu diskutieren. Dabei gilt es, die unterschiedlichen Perspektiven auf die Gewerkschaftsarbeit herauszuarbeiten. Welche Strategien verfolgt die Gewerkschaft? Welche Partizipationsmöglichkeiten bestehen für Mitglieder – in der Gewerkschaftsorganisation und während der Tarifikampagne?

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

Der Überblick über die Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft SEIU Local 24/7¹³ und den Sicherheitsunternehmen in der San Francisco Bay Area – von der Aufstellung der Forderungen bis zu den Ergebnissen und deren Einbettung in institutionelle Dimensionen der Gewerkschaftsorganisation – ist aufgrund der Vielzahl der parallel stattfindenden Aktivitäten gewerkschaftlichen Handelns auch für das Verständnis der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit hilfreich. Der Untersuchung liegen eigenes Interviewmaterial, von der Gewerkschaft abgeschlossene Verträge und Archivmaterial der Gewerkschaften SEIU Local 24/7 und International Union of Security Officers (IUSO) zugrunde. Die Daten wurden im Jahr 2007 erhoben.

Ausgangspunkt sind die von den Beschäftigten aufgestellten Tarifforderungen und die institutionellen Ausgangsbedingungen der Gewerkschaft. Wie ist die tarifliche Ausgangslage, was wird neu verhandelt? Welche Tarifforderungen wurden aufgestellt, wer hat sie aufgestellt und wie sind sie zustande gekommen?

4.1 Kollektivverhandlungen im Bewachungsgewerbe

Bay Area Master Agreement – der Tarifvertrag

In der San Francisco Bay Area hat die Gewerkschaft SEIU Local 24/7 mit sieben verschiedenen privaten Sicherheitsdienstleistungsfirmen¹⁴ ein Rahmen-tarifabkommen (»Bay Area Master Agreement«) geschlossen, das vom 1.

¹³ Als »Local« werden in den USA Gewerkschaftsgliederungen bezeichnet, die, wie ein Ortsverband, an einem Ort oder in einer Region agieren. Sie gehören in der Regel einer überregional, meist USA-weit agierenden Gewerkschaft an, im Fallbeispiel der *Service Employees International Union*, SEIU. Die Nummernfolge der Locals kennzeichnet in manchen Gewerkschaften, um das wievielte Local der Gesamtorganisation es sich handelt, manchmal die Ortsvorwahl. Im Fallbeispiel bezieht das »24/7« sich auf den Umstand, dass die Arbeit an sieben Tagen in der Woche 24 Stunden am Tag ausgeübt wird.

¹⁴ Erstunterzeichnerinnen waren die Firmen ABM Security Services, Barton Security, Ligouri Associates, Professional Technical Security (»ProTech«), Securitas Secu-

Juli 2003 bis zum 30. Juni 2007 für 3300 Beschäftigte in den Verwaltungsbezirken San Francisco, Alameda und Contra Costa County bestanden hat (Master Agreement 2003). Zu den Erstunterzeichnerinnen gehörten große überregionale wie auch kleinere lokale Sicherheitsfirmen, die der SEIU-»Neuling« Local 24/7 nach langen Auseinandersetzungen und gegen erheblichen Widerstand zur Unterschrift bewegen konnte.

Die Ergebnisse waren für die Branche einmalig: Es wurden zwei Tage Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durchgesetzt und die Entlohnung an acht gesetzlichen Feiertagen auch bei Schichtausfall, wenn das Gebäude am Feiertag geschlossen bleibt (Master Agreement 2003). Neben Verbesserungen bereits geltender Regelungen wie etwa die Festlegung von Höhe und Turnus der Tarifierhöhungen konnten Arbeitnehmerrechte gestärkt werden. Aufgrund des Rahmenvertrags konnten erstmals *Shop Stewards* eingesetzt werden. Hierbei handelt es sich um von den Mitgliedern zu bestimmende Sicherheitsleute, die als eine Art Sprecher fungieren und qua Tarifvertrag autorisiert sind, Auseinandersetzungen und Verstöße gegen das Arbeitsrecht in einem ersten Schritt direkt mit dem Management vor Ort zu klären.¹⁵ Arbeitsrechtliche Probleme können so direkt am Arbeitsplatz in einem ersten Schritt von den Beschäftigten selbst verhandelt werden. Anstatt auftretende Probleme nur durch hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter lösen zu lassen, gibt diese Regelung den Mitgliedern ein hohes Maß an Verantwortung bei der Lösung ihrer Probleme. Bei Problemen, die nicht auf der Betriebsebene lösbar sind, können die Hauptamtlichen hinzugezogen werden. Bemerkenswert an den Vereinbarungen im Master Agreement ist die sukzessive Einführung einer allein vom Arbeitgeber getragenen Krankenversicherung. In der Tarifvereinbarung 2003 wurde vereinbart, dass der von den Beschäftigten getragene Kostenanteil von anfangs 20% kontinuierlich abnimmt und zum 1. Januar 2007 auf 0% sinkt (ebd.).

Nach Abschluss des Rahmenabkommens organisierte die Gewerkschaft während der Tariflaufzeit Wachleute in weiteren Firmen, und am Ende der Laufzeit waren insgesamt 13 Sicherheitsdienstleistungsunternehmen dem Bay Area Master Agreement beigetreten.¹⁶ Die größten Sicherheitsunter-

ity Services USA, Sentinel Guard System und Universal Protection Services (UPS). Für eine Analyse der Branche siehe Kapitel 2.1.

¹⁵ Sie sind den Vertrauensleuten im bundesdeutschen System der Mitbestimmung vergleichbar.

¹⁶ Die Sicherheitsdienstleistungsunternehmen Allied, Guardsmark, Cognisa, Cypress, Forbes Security, International Services Inc., U.S.E.C. Services unterzeichneten bis 2007 zusätzlich zu den sieben Erstunterzeichnerinnen das Abkommen. In der Summe

nehmen (mit dem höchsten Umsatz und den meisten Beschäftigten, siehe Kapitel 2) waren Tarifpartner geworden und das Master Agreement kann damit als ein regional wirksamer Branchentarifvertrag interpretiert werden. Die Vereinbarungen des Bay Area Master Contract galten 2007 für etwa 4000 Sicherheitsdienstler, d. h. beinahe jeder zweite Beschäftigte in der Sicherheitsbranche in der Region ist aufgrund des Abkommens Mitglied¹⁷ der Gewerkschaft SEIU Local 24/7 (s. Kapitel 2.3).

Das Abkommen von 2003 war in finanzieller Hinsicht (bis zu 15% Lohn-erhöhung) und mit Blick auf die arbeitsrechtlichen Verbesserungen für die Sicherheitsbranche aber auch für die USA insgesamt beachtlich. Zwar bestanden in der Region San Francisco bereits seit den 1940er Jahren Tarifverträge einer Gewerkschaft mit einzelnen Sicherheitsfirmen, aber diese bezogen sich auf geografisch kleinere Räume (z.B. das »Waterfront Agreement« der IUSO, s.u.). Zudem handelte es sich um bilaterale Abkommen zwischen einer Firma und der Arbeitervertretung. Das Neue an dem 2003 abgeschlossenen Tarifabkommen besteht zum einen in der großen Anzahl der unterzeichnenden Unternehmen und der Größe des Ballungsraums, in dem der Tarifvertrag gilt, und zum anderen in den für die Branche vergleichsweise hohen ökonomischen Vereinbarungen und der Vertragslaufzeit von vier Jahren. In dieser Zeit gilt Friedenspflicht (»No Strikes/No Lockouts«). Für die USA ist ein so weitreichendes Tarifabkommen ungewöhnlich, weil Tarifverträge zwischen einem Unternehmen und einer Arbeitnehmervertretung in der Regel für Beschäftigte eines Betriebs oder gar nur einer Abteilung geschlossen werden. Die institutionellen Machtressourcen von Arbeiterinnen und Arbeitern sind in den USA gering. Sie verfügen über kein gesetzlich garantiertes Kollektivvertretungsrecht und müssen dies an ihrem Arbeitsplatz meist gegen den Widerstand der Arbeitgeberseite durchsetzen und eine Gewerkschaft gründen bzw. ihren Willen zur Mitgliedschaft in

ergibt dies nicht 14 Unterzeichnerfirmen, denn Allied und Barton Security fusionierten 2004 zu AlliedBarton Security Services. Merger & Acquisitions sind ein Wachstumsmodus der Branchengrößen. So kaufte sich die schwedische Securitas ab 1999 in den US-Markt ein. Mit dem Erwerb der Firmen Pinkerton (1999) und Burns International Services (2000), die zusammen USA-weit bald 100.000 Sicherheitsdienstler beschäftigten, setzte sich Securitas an die Spitze der Branche. Diese Form der Konsolidierung der Sicherheitsbranche setzte sich seitdem fort, sodass 2008 nur noch zehn Firmen Unterzeichner des Master Agreements sind.

¹⁷ In Kalifornien greift eine *union shop*-Regel, nach der alle Angehörigen einer Beschäftigtengruppe, für die ein Tarifvertrag abgeschlossen wird, mit Abschluss des Vertrags Mitglied der Gewerkschaft sind.

einer Gewerkschaft bekunden (vgl. Milkman 2000: 9; Voss/Sherman 2000: 84). Diese Ausgangssituation kann dazu führen, dass in einem Unternehmen einzelne Betriebsstätten gewerkschaftlich organisiert sind und einen Tarifvertrag durchsetzen konnten und in anderen Abteilungen und Betriebsstätten desselben Unternehmens keine Arbeitnehmervertretung existiert. Es ist also durchaus möglich, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter desselben Unternehmens zu höchst unterschiedlichen Bedingungen derselben Tätigkeit nachgehen. Vor diesem Hintergrund sticht das San Francisco Bay Area Agreement als außergewöhnlich hervor, da es für Beschäftigte verschiedener Firmen die gleichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung schafft. Die im US-Bundesstaat Kalifornien geltende Regelung des *union shop* verbessert zudem die Situation gewerkschaftlicher Organisation und festigt die Mitgliederzahlen. Denn nach dieser Regel sind alle Angehörigen eines Betriebs Mitglied der Gewerkschaft sobald ein Tarifvertrag unterzeichnet wurde, der für ihre Berufsgruppe gilt (zu den Anerkennungsverfahren und damit verbundenen Komplikationen vergleiche auch Brinkmann u.a. 2008: 51f., Dribbusch 2007: 27f., Raffo 2007: 178f.). Das Master Agreement bietet den Beschäftigten deutlich bessere Schutzrechte als der Mehrheit der nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeiterinnen und Arbeiter in den USA. Dennoch enthält die Tarifvereinbarung auch Absprachen, die den Unternehmen weiterhin großen Entscheidungsspielraum lassen. Dazu gehören u.a. der Einsatz auf Abruf und die Versetzung auf Kundenwunsch. Für die Beschäftigten ist die »Versetzung auf Kundenwunsch«, nach der sie nur aufgrund dieser Formulierung versetzt werden können, eine äußerst heikle Bestimmung, weil sie willkürliche Entscheidungen des Managements ermöglicht (ausführlicher dazu die Kapitel 2.4 und 3.1).

Local 24/7 – eine erneuerte Gewerkschaft

SEIU Local 24/7 ist eine Organisation, die auf mehr als 50 Jahre gewerkschaftliche Organisation im privaten Sicherheitsgewerbe zurückblicken kann. Dennoch ist sie in ihrer heutigen Form eine relativ junge Organisation. »Local 24/7-IUSO« hat sich erst im März 2002 neu als Gewerkschaft innerhalb des Verbunds der SEIU konstituiert.¹⁸ Davor existierte die Gewerkschaft unter dem Namen International Union of Security Officers (IUSO). Diese war 1987 aus der 1948 gegründeten »Guards & Watchmen's Union«

¹⁸ Die Rekonstruktion der Entwicklung von der IUSO zur Ortsgewerkschaft (»Local«) der SEIU wurde an dieser Stelle auf die für das Verständnis der Fallanalyse notwendigen Entwicklungen und Eckdaten beschränkt.

hervorgegangen (Archivmaterial Local 24/7-IUSO). In den 1980er Jahren hatte die IUSO feststellen müssen, dass es für sie immer schwieriger wurde, Forderungen gegen die größer werdenden, überregional und teilweise international agierenden Sicherheitsfirmen (s. Kapitel 2.1) durchzusetzen und Verbesserungen für die Sicherheitsdienstler erzielen zu können. Bereits in den 1990er Jahren hatte die damalige Gewerkschaftsführung die Schwächen der Gewerkschaft offen festgestellt und die Zusammenarbeit mit der SEIU angestrebt: »In den 90er Jahren können wir nicht länger als Einzelgewerkschaft bestehen. Um das Überleben unserer Gewerkschaft zu sichern, müssen wir uns mit einer viel stärkeren Gewerkschaft wie der SEIU zusammenschließen.« (Newsletter der IUSO, März 1997)

Die IUSO gilt heute in den Augen schon langjährig gewerkschaftlich organisierter Sicherheitsdienstler als Gewerkschaft, die mit den Bossen zu eng kooperiert hat (Interviewmaterial). Der 2007 amtierende Präsident der Gewerkschaft SEIU Local 24/7-IUSO, ebenfalls ehemaliges IUSO-Mitglied, kritisiert die alte Gewerkschaft als »Business Union«, die die Mitglieder wochentags in der Zeit von neun bis fünf Uhr bloß verwaltet habe und »zahnlos« gewesen sei. Tarifverträge habe die IUSO ohne Einbeziehung der Mitglieder ausgehandelt und keine Konfrontation mit den Unternehmen gewagt. 2001 stimmte die Mehrheit der Mitglieder der IUSO für einen Beitritt zum Bundesverband der SEIU (»International«) (eigenes Interviewmaterial; IUSO 2001, Info-Brief an die Mitglieder). Die Gewerkschaft SEIU Local 24/7-IUSO wurde im März 2002 als SEIU-Gewerkschaft konstituiert, wobei die Autonomie der Gewerkschaft weitestgehend erhalten blieb (Affiliation Agreement IUSO-SEIU 2001). Sie handelte in eigenem Namen Tarifverträge aus und organisierte ihre internen Belange. Für die Gewerkschaft bedeutete die Assoziation mit der SEIU einen Zuwachs an Ressourcen und die Erhöhung der Organisationsmacht. Macht und Einfluss der größeren und einflussreichen SEIU waren nun auch für die Sicherheitsgewerkschaft zugänglich. Für die Bundesführung der SEIU stellte die Aufnahme einer bereits lange Jahre im privaten Sicherheitsgewerbe bestehenden Gewerkschaft einen Eckstein in ihrer Strategie des Ausbaus der Gewerkschaftspräsenz in den Immobiliendienstleistungen dar (eigenes Interviewmaterial; vgl. Lerner 2007).

Für die Organisation der Sicherheitsdienstler bedeutete die Aufnahme in die SEIU einen spürbaren Zuwachs an finanziellen und organisationalen Mitteln. Die SEIU International stellte Local 24/7 über den Zeitraum von zwei Jahren monatlich 25.000 Dollar für Organisierungszwecke zur Verfügung (Affiliation Agreement 2001; LM-2 2001ff.). Zudem verzichtete die International bis 2004 auf Mitgliedsbeiträge des Locals und forderte bis

2008 deutlich geringere Organisationsbeiträge (Affiliation Agreement 2001; Amendment to Affiliation Agreement 2004). Zum anderen entsandte die Bundesgewerkschaft Gewerkschafter mit langjähriger Erfahrung, die die neue Gewerkschaftsgliederung unterstützten und ab 2001 die Aufgaben der Organisierung neuer Mitglieder und die Neustrukturierung des Locals vor Ort begleiteten. Darüber hinaus standen die Ressourcen der SEIU Bundeszentrale im Bereich Recherche und Analyse, Rechtsberatung, Öffentlichkeitsarbeit und Dienstleistungen der Ortsgewerkschaft zur Verfügung (Dokumente von IUSO und SEIU, eigenes Interviewmaterial). Mit der Rekonstituierung als SEIU Local 24/7-IUSO hatten die Sicherheitsdienstler der IUSO-Führung das Ziel erreicht, sich »aus dem dunklen Zeitalter zu befreien« (Newsletter der IUSO, März 1997), in dem sie gegenüber den Sicherheitsfirmen kaum noch durchsetzungsfähig waren, und hatten es geschafft, »eine neue IUSO ins neue Jahrtausend zu bringen« (ebd.).

Die Ressourcen der Beschäftigten im privaten Sicherheitsgewerbe wurden mit diesem Schritt signifikant erhöht. Mit dem Beitritt zur SEIU wurden die Kapazitäten der Sicherheitsgewerkschaft für Organisierung und Mitgliederarbeit von drei Angestellten im Jahr 2001 deutlich heraufgesetzt und mehr als versechsfacht. Unter Anleitung erfahrener Organizer der SEIU International änderte sich die Praxis der Gewerkschaftsarbeit vor Ort in den nachfolgenden Jahren grundlegend. Beschäftigte weiterer Sicherheitsunternehmen wurden gewerkschaftlich organisiert und die Organisationsdichte erhöht. Für die Aufgabengebiete Recherche und Analyse, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie für Politik und Gemeinwesenkontakte wurden Personalressourcen zur Verfügung gestellt. Im Jahr 2007 arbeiteten neben dem gewählten Vorstand der Gewerkschaft 20 Angestellte bei den Gewerkschaften SEIU Local 24/7, bei einer Schwestergewerkschaft oder bei der SEIU International, die hauptsächlich oder ausschließlich mit der Tarifkampagne im Sicherheitsgewerbe der San Francisco Bay Area befasst waren (eigenes Interview- und Recherchematerial, Archivmaterial Local 24/7). Die Sicherheitsgewerkschaft durchlief eine Transformation zu einer Gewerkschaft, die die Organisierung neuer Mitglieder in den Mittelpunkt gerückt hatte und vor dem beschriebenen Hintergrund als »erneuerte Gewerkschaft« bezeichnet werden konnte (vgl. auch Voss/Sherman 2000: 87, bes. 101).

»Stand for Security« – USA-weite Kampagne und Ziele der SEIU

Wie schon die »alte« IUSO erkannt hatte, erschwert die Tatsache, dass die Sicherheitsfirmen bundesweit und teilweise sogar international tätig sind, lokale Verhandlungen. Die SEIU reagierte auf den Umstand, dass die Sicherheitsfirmen überregional operieren, mit dem Versuch, die großen mit Immobiliendienstleistung befassten Firmen überregional zu organisieren: »Nur vor Ort können wir gegen die großen Unternehmen nicht ankommen. Wir müssen uns vernetzen, wir brauchen eine breite und langfristige Strategie«, erklärt ein Gewerkschafter, »deswegen haben wir 2007 ganz zu Anfang der »Stand for Security Kampagne« den Firmen vorgeschlagen, einen bundesweiten Verhandlungstisch einzurichten.« (G1; vgl. Lerner 2007; 2003)

USA-weit erfolgte im Rahmen der »Stand for Security Kampagne« eine Zusammenarbeit lokaler Gewerkschaftsgliederungen (»Locals«) der SEIU, die Sicherheitsdienstler organisieren: Los Angeles, Boston, Seattle und Washington, D.C., New York, Chicago und Minneapolis/St. Paul. Die Entscheidung der SEIU, den Organisationsbereich »Immobilienleistungen« weiterzuentwickeln und nach den Reinigungskräften auch die Sicherheitsdienstler zu organisieren, erfolgte auch vor dem Hintergrund, dass Letztere in weiten Teilen in denselben Gebäuden arbeiten wie die gewerkschaftlich organisierten Raumpflegekräfte. Die SEIU hat darin die Chance gesehen, die durch die »Justice-for-Janitors«-Kampagne etablierten Beziehungen mit den Gewerbeimmobilienbesitzern für die Sicherheitsbranche zu nutzen. Das langfristige Ziel der SEIU-Gewerkschaften besteht, neben der Organisation weiterer Reinigungskräfte, in einer USA-weiten Organisation der Beschäftigten der marktführenden Sicherheitsunternehmen (s. Kapitel 2.1). Es sollen gemeinsame Standards geschaffen und bereits an einigen Orten durchgesetzte Standards verallgemeinert – und nicht andersorts unterlaufen – werden.

Als Etappenziele wurden von der SEIU die Vereinheitlichung von Tariflaufzeiten bereits bestehender Verträge, das Recht auf Organisation angrenzender Regionen durch »Neutralitätsabkommen«¹⁹ und die Durchsetzung vergleichbarer Standards identifiziert. Zu den gemeinsamen Zielen aller Sicherheitsgewerkschaften gehören die Einführung einer erschwinglichen,

¹⁹ »Neutralitätsabkommen« sind Abkommen, die die Gewerkschaft mit Arbeitgebern geschlossen hat, in denen Letztere sich dazu verpflichten, die Organisationsversuche der Gewerkschaft nicht zu behindern. Diese Abkommen sind oft damit verbunden, dass die Gewerkschaft vorab Friedenspflicht zusagt. Zur Kritik an Arbeitgeberabkommen vgl. Schmalstieg/Choi 2009).

qualitativ hochwertigen Krankenversicherung, die Etablierung von Mindestlohnstandards für die Branche sowie die Anhebung bestehender Löhne, die Einführung einer Rentenversicherung und die Vereinheitlichung von arbeitsplatzbezogenen Standards, wie Schutz vor ungerechten Versetzungspraktiken (»auf Kundenwunsch«), Verbesserung der Ausbildungssituation und Einführung von Senioritätsregelungen (eigenes Interviewmaterial; und nicht veröffentlichte Dokumente der SEIU aus dem Jahr 2007, die der Autorin vorliegen; zur »Wachstumsstrategie« der SEIU vgl. Early 2011; Choi 2008).

Hinter dem Vorschlag gemeinsamer, branchenweiter Verhandlungen steht die Idee, einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Es wird davon ausgegangen, dass die Interessen der bei den »großen« Firmen Beschäftigten mehr oder weniger übereinstimmen. Mit diesem Verhandlungsmodell hatte die SEIU die Hoffnung verbunden, mittels bundesweiter Regelungen in kürzerer Zeit zu einer Erhöhung der Arbeitsstandards für eine größere Zahl von Beschäftigten zu gelangen, als es in zeit- und ressourcenaufwendigen Organisations einzelner Firmen und lokalen Tarifverhandlungen gelingen kann. Die Aushandlung der ökonomischen Details wie Lohnhöhe und Lohnerhöhungen, so die Idee, sollte dann auf Grundlage eines USA-weit geltenden Rahmenvertrages durch die Locals erfolgen und regional unterschiedliche Rahmenbedingungen berücksichtigen. Die Sicherheitsfirmen gingen auf das Angebot jedoch nicht ein, sodass die Tarifverträge von Stadt zu Stadt vor Ort von den einzelnen Sicherheitsgewerkschaften ausgehandelt werden mussten.

Die beschriebenen Rahmenziele waren Grundlage und Orientierungspunkt für die Tarifverhandlungen in San Francisco. Die Spezifizierung der »Stand for Security«-Kampagne vor Ort erfolgte in Abstimmung mit der SEIU-International und unter Berücksichtigung der aufgestellten Tarifziele.

4.2 Handlungsfelder der Gewerkschaft und Verlauf der Tarifaueinandersetzungen

Fokus der Kampagne und gewerkschaftliche Handlungsfelder

Durch eine strategische Handlungsorientierung auf verschiedenen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern wurde versucht, größtmöglichen Druck auf die Unternehmensseite auszuüben, um sie zum Einlenken zu bewegen. Letztlich geht es dabei um die Verschiebung von Kräfteverhältnissen zugunsten der Gewerkschaft.

Abbildung 4.1: Phasen einer strategischen Kampagne

Tarifeinigung			
Eskalation/Streik			
Direkte Aktionen			
Öffentliche Aktionen und Demonstrationen			
Beginn der Tarifverhandlungen			
Öffentlichkeitsarbeit – <i>fortlaufend</i>			
Information und Mobilisierung der Mitglieder – <i>fortlaufend</i>			
Recherche und Analyse – <i>fortlaufend</i>			
<i>Vorbereitung</i>	<i>Start</i>	<i>schrittweise Eskalation</i>	<i>Einigung</i>

Phasen einer strategischen Kampagne

Die Kampagne basierte auf umfassenden Recherchen über das »Gewerkschaftsuniversum«, wie die Gewerkschaft ihr Organisationsumfeld bezeichnet, und auf Mitgliederpartizipation.

Den idealtypischen Verlauf einer Tarif- oder Anerkennungskampagne zeigt Abbildung 4.1. Schritt für Schritt wurde die Intensität der Kampagne erhöht: Informationsvermittlung nach innen wie nach außen – Beginn der Tarifverhandlungen – Aktionen und Demonstrationen – Eskalation der Auseinandersetzungsformen bis hin zum Streik. Am Ende dieser Eskalationsstufen steht im Modell eine Einigung und ein möglichst guter Tarifabschluss.

Die Kampagne folgt dem Prinzip einer stufenweisen Eskalation. Zunächst wird in einem kooperativen Modus eine einvernehmliche Lösung mit den Arbeitgebern gesucht. Im Fallbeispiel war dies der Vorschlag eines USA-weiten Verhandlungstischs. Wird das Kooperationsangebot oder ein Kompromissvorschlag von Arbeitgeberseite abgelehnt, werden in der strategischen Kampagne Schritt für Schritt weiter gehende, konfrontativere Taktiken angewendet. Dieses Vorgehen wurde durch Öffentlichkeitsarbeit begleitet, um Unbeteiligten verständlich zu machen, warum die Gewerkschaft die Auseinandersetzung auf diese Weise führt.

Abbildung 4.2: Handlungsfelder der Gewerkschaftsarbeit

Handlungsfelder der Gewerkschaftsarbeit	Mobilisierte Machtressourcen
Mitglieder	Organisationsmacht – »people power«
Gemeinwesen	Kooperativ-politische Macht
Medien- und Öffentlichkeitsarbeit	Diskursmacht
Unternehmen/Betrieb	Organisationsmacht der SEIU-Gewerkschaften/institutionelle Macht
Recht/Justiz	Institutionelle Macht

Handlungsfelder und Möglichkeitsraum der Gewerkschaft

Während der Kampagne versuchte die Gewerkschaft, unterschiedliche Ressourcen von Lohnabhängigenmacht zu mobilisieren, um die Unternehmen zum Einlenken zu bewegen. In unterschiedlichen Handlungsfeldern verfolgte Local 24/7 mit dieser Art der vielfältigen Mobilisierung das Ziel, die vorliegenden lokalen Kräfteverhältnisse so weit zu verschieben, dass möglichst viele der gewerkschaftlichen Forderungen durchgesetzt werden konnten. Dabei wurde der Mobilisierung der Mitgliedschaft und der Durchführung von öffentlichkeitswirksamen Aktionen seitens der Gewerkschaft ein hoher Stellenwert eingeräumt. Denn am Verhandlungstisch, an dem die Tarifverhandlungen stattfinden, werden zwar Argumente vorgebracht, aber aus Sicht der Gewerkschaft entstehen die überzeugenden, »schlagenden Argumente« nur jenseits dieser Räumlichkeiten: »Die Verhandlungen selbst ... sind nicht der Ort, an dem wir Bewegung in das Tarifgeschehen reinbringen. Das passiert immer dann, wenn wir auf den Straßen eine Aktion machen« und dadurch Druck auf die Unternehmen entfalten (G2).

In den Handlungsfeldern Mitgliederarbeit, Gemeinwesen, Öffentlichkeit, Unternehmen/ Betrieb und Recht entfaltete die Gewerkschaft von November 2006 bis zum Tarifsabschluss im Dezember 2007 Aktivitäten und versuchte, möglichst viele Ressourcen zu mobilisieren (Abb. 4.2). Von Beginn an wurde analysiert, über welche Handlungsmöglichkeiten die Gewerkschaft verfügt oder wie neue geschaffen werden können, welche Akteure als Bündnispartner oder Unterstützer infrage kommen. Zum Gewerkschaftsumfeld

Abbildung 4.3: Raster für eine Stakeholderanalyse des gewerkschaftlichen Möglichkeitsraums

Soziale Akteure		
Feld der Gewerkschaft und ihrer Unterstützer	Feld der Vermittler	Feld der Unternehmen

gehören Unternehmen der Branche, deren Geschäftspartner, politische Verantwortungsträger und soziale Akteure im Gemeinwesen wie andere Gewerkschaften, Kirchen, politische Initiativen und weitere Interessengruppen.

Was die Gewerkschaft in ihrer Arbeit »Gewerkschaftsuniversum« nennt, entspricht Turners Vorstellung von einem »lokalen Möglichkeitsraum« (Turner 2007), in dem Gewerkschaften Strategien entwickeln und Allianzen herstellen. Mittels einer »Stakeholder-Analyse« (Abbildung 4.3) lassen sich die politisch-institutionellen Kräfteverhältnisse und ihre Akteure darstellen (ausführlich dazu s. Kapitel 6 u. Kapitel 8.1, S. 232f.).

Für die Analyse des »Gewerkschaftsuniversums« und die Suche nach Handlungspotenzialen konnte die Gewerkschaft auf ein Team von Rechtespezialistinnen und -spezialisten zurückgreifen, das nur damit beschäftigt war, die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bei der Arbeit in den verschiedenen Handlungsfeldern mit Recherchen und Feldanalysen zu unterstützen. Darüber hinaus wurden Ergebnisse mit anderen »Sicherheitsgewerkschaften« der SEIU ausgetauscht, weitere Recherchenotwendigkeiten abgeglichen und Aufgaben untereinander aufgeteilt.

Verlauf der Tariffkampagne

Zustandekommen der Tarifforderungen 2007

Die Gewerkschaft SEIU Local 24/7 hatte sich seit Abschluss des ersten Rahmenabkommens (»Master Agreement«) im Jahr 2003 nie ganz aus der Mitgliederarbeit in San Francisco und Oakland zurückgezogen, wie es bei vielen Gewerkschaften »zwischen« den Verträgen üblich ist. Seit dem Vertragsabschluss waren sukzessiv Beschäftigte weiterer Sicherheitsunternehmen gewerkschaftlich organisiert und die Unternehmen zur Unterzeichnung des Rahmenabkommens mittels Organisierungskampagnen bewegt worden. Die Anliegen und Hauptbeschwerden der Sicherheitsdienstler waren aufgrund des steten Kontakts der hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit den Beschäftigten größtenteils bekannt. Darüber hi-

naus waren die Mängel des alten Tarifabkommens aufgrund von Schwierigkeiten bei der Anwendung und Durchsetzung des Master Agreement 2003 offenbar geworden. Die Forderungen, mit denen Local 24/7 in die Tarifverhandlungen 2007 ging, entstanden unter Einbeziehung der Mitglieder der Gewerkschaft und wurden seitens der hauptamtlichen Gewerkschafter vor dem Hintergrund der Globalziele der USA-weiten Bemühungen der SEIU ausformuliert.

In Vorbereitung der im Jahr 2007 anstehenden Tarifverhandlungen in der San Francisco Bay Area erfolgte im November 2006 eine systematische Erfassung der Beschwerden und Forderungen auf einer Mitgliederversammlung. Die »Union Leadership Conference« bzw. die Mobilisierung von Mitgliedern zur Teilnahme an dieser Konferenz war der Auftakt der Gewerkschaftskampagne zur Aushandlung eines neuen Tarifvertrags – mehr als ein halbes Jahr vor Auslaufen des alten Tarifvertrags, der am 30. Juni 2007 endete.

In der Einladung wurden die Mitglieder darauf eingestimmt, dass ansteht, den alten Vertrag zu verteidigen und zu verbessern. Im Einladungsschreiben heißt es: »Security Officers: Haben wir mehr verdient? Im Juni 2007 läuft unser Tarifvertrag aus. Wir könnten unsere jährliche Lohnerhöhung, unsere Krankenversicherung, unsere Krankentage²⁰ und unseren Urlaub verlieren. ODER: Wir können unsere Lebensqualität verbessern – was ist dir wichtig? Krankenversicherung für Angehörige, höhere Löhne, mehr Krankentage? Die Zukunft liegt in unserer Hand. Misch dich ein und sag, was du willst. Komm zur *Union Leadership Conference*.« (Einladung zur Aktivenkonferenz, Gewerkschaft SEIU Local 24/7, November 2006)

Die Konferenz im November 2006 diente zum einen zur Information der Beschäftigten darüber, dass der Tarifvertrag im Juni 2007 ausläuft. Sie wurde auch dazu genutzt, die Mitglieder aufzurütteln und ihnen zu vermitteln, dass sie bessere Vertragsbedingungen nur durchsetzen können, wenn sie sich an den Tarifauseinandersetzungen beteiligen. In Diskussionen, im Plenum und in Arbeitsgruppen, wurden die Anliegen der Mitglieder erhoben. Darüber hinaus sollte die Versammlung den hauptamtlichen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern helfen einzuschätzen, wer in der Tarifkampagne aktiv mitarbeiten wollte, wer gut mit den Kollegen und Kolle-

²⁰ Bedingungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden in den USA im Tarifvertrag ausgehandelt. Im Fallbeispiel beliefen sich die »Krankentage« auf 1-3 Tage im Kalenderjahr.

ginnen kommunizieren konnte und zukünftig Integrationsfunktionen wahrnehmen oder auch Führungsaufgaben übernehmen könnte.

Tarifforderungen und Prioritäten 2007

Die Prioritäten der im November formulierten Forderungen wurden im März 2007 mittels einer Umfrage (»Bargaining Survey«) ermittelt, an der sich über 600 Gewerkschaftsmitglieder beteiligten, deren Tarifvertrag neu zu verhandeln war (Bargaining Survey 2007). Hauptamtliche hatten sie am Arbeitsplatz aufgesucht, waren den Fragebogen mit ihnen durchgegangen und holten den ausgefüllten Bogen ein paar Tage später wieder ab.

In der Umfrage konnten die Mitglieder angeben, welche Veränderungen sie im Tarifvertrag anstreben und welches Gewicht sie den verschiedenen Forderungen beimessen. Aus den ermittelten Prioritäten ergab sich, welche Forderungen mit Nachdruck verfolgt werden sollen. Dieser Einblick in die Interessenlage der Beschäftigten diente der Gewerkschaft auch als Grundlage, einzuschätzen, für welche Forderungen die Beschäftigten auch auf die Straße gehen würden. Auf Grundlage der Auswertung der Befragung wurde ein Forderungskatalog zusammengestellt, der im März 2007 auf einer Mitgliederversammlung diskutiert und verabschiedet wurde. Die verabschiedeten Forderungen wurden im Anschluss in einer Mitteilung zu den Tarifverhandlungen, einem »Bargaining Bulletin«, öffentlich gemacht und an alle Mitglieder verschickt (s. Abb. 4.4).

Zu den Forderungen gehörten die Erhöhung des Anfangsgehalts für Sicherheitsdienstler auf 18-20 Dollar Stundenlohn, Schichtzulagen für Spät- und Nachtschicht sowie Sonderzulagen für so genannte Rover (Wanderer), Sicherheitsdienstler, die während der Ausübung ihrer Arbeit nicht an einem Posten arbeiten, sondern die zu bewachenden Objekte abgehen, »durchstreifen«. Weitere ökonomische Forderungen beinhalteten die Einführung einer Rentenversicherung und eines arbeitgeberfinanzierten Krankenversicherungsplans der Versicherungsgruppe Kaiser Permanente oder eines gleichwertigen Versicherungsplans eines anderen Krankenversicherers. Darüber hinaus wurde die Einführung einer Familienmitversicherung gefordert, deren Kosten ebenfalls von den Unternehmen übernommen werden sollten. Ferner wurde gefordert: eine Erhöhung der Urlaubstage, die Bezahlung der Aus- und Weiterbildungszeiten wie auch der Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen. Weiter standen im Forderungskatalog ein höheres Entgelt für die Reinigung der Uniformen bzw. die kostenlose Reinigung durch die Firmen, eine Einführung von bezahlten »Trauertagen« im Falle des Todes eines Familienangehörigen, Schutz vor unfairen Verset-

Abbildung 4.4: Bargaining Bulletin #1

Post Orders

Contract Campaign Edition

Organize. Mobilize. Respect.



Bargaining Bulletin #1
April 2007

"On March 31st, Security Officers and community leaders approved an ambitious platform for 2007 contract negotiations. To change the industry officers will need to be more united than ever before."
 - Steve McClenathan, President , SEIU Local 24/7

<p><u>Starting Wage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • \$18/hour-\$20/hour • Annual Wage Increase: \$2.00/hour <p><u>Shift Differential</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Swing shift: \$.25/hour • Graveyard shift: \$.50/hour • Flex/floater/rover differential <p><u>Seniority/Career Paths</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seniority should allow officers to bid into jobs based on years of experience and training. <p><u>Health Care</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Free family coverage • Kaiser option with no premium and an affordable co-payment. • A quality, affordable non-Kaiser alternative. <p><u>Pension/Retirement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Retirement plan 	<p><u>Vacation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 years seniority: 2 weeks • 5-7 years seniority: 3 weeks • 8 years or more seniority: 4 weeks <p><u>Training</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Paid training • Differential for training other officers <p><u>Uniform Cleaning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • \$5.00/day • Or a drop off/pickup cleaning service <p><u>Protection from client request or unfair removal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • The right to file a grievance if your client or company wants to remove you from a post. <p><u>Bereavement Leave</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 paid days a year <p><u>Jury Duty</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Paid time off
---	--

SEIU Local 24/7 For more information call (800) 772-3326

zungen (auf Kundenwunsch) und die Einführung von Senioritätsregelungen, die Karrierewege im privaten Sicherheitsgewerbe ermöglichen (SEIU Local 24/7 Bargaining Bulletin #1, April 2007, s. Abb. 4.4). Darüber hinaus wurden im ersten schriftlichen Tarifvorschlag der Gewerkschaftsseite unklare Formulierungen des alten Vertrags verändert und ein Passus hinzugefügt,

Tabelle 4.1: Ranking der Tarifforderungen 2007

1.	Lohnerhöhung
2.	Krankenversicherung
3.	Tarifzulage an Feiertagen
4.	Erhöhung der »Krankentage« (Lohnfortzahlung)
5.	Erhöhung der Urlaubstage
6.	Einführung einer Rentenversicherung
7.	Schutz vor Versetzung »auf Kundenwunsch«
8.	Tarifzulage für Ausbildung von Kolleginnen und Kollegen
9.	Erhöhung des Unternehmensbeitrags zur Uniformpflege
10.	Verbesserungen der Ausbildung
11.	Lohnfortzahlung bei Tod eines Familienangehörigen
12.	Lohnfortzahlung bei Gerichtsterminen

Quelle: Umfrage Local 24/7, März 2007

der die Unternehmen verpflichtet, die gewerkschaftliche Organisation in angrenzenden Verwaltungsbezirken nicht zu torpedieren (»card check neutrality«, SEIU Local 24/7 Bargaining Proposal 2007).

An erster Stelle stehen Forderungen nach Lohnerhöhungen und einer bezahlbaren, qualitativ guten Krankenversicherung (s. Tabelle 4.1). Mit etwas Abstand folgen die Bezahlung von Feiertagsarbeit zu doppeltem Stundenlohn, die Erhöhung von Krankheits- und Urlaubstagen und die Einführung einer Rentenversicherung. Der Schutz vor unfairer Versetzung an einen anderen Einsatzort steht hinter den genannten Forderungen etwas zurück, was angesichts der intensiven Beschäftigung der Sicherheitsdienstler mit diesem Sachverhalt zunächst überraschend scheint (s. Kapitel 3). Hier ist allerdings hervorzuheben, dass es sich um die erste nicht unmittelbar ökonomische Forderung handelt, sodass diese damit doch recht weit oben im Forderungskatalog angesiedelt ist und auch noch weit vor weiteren ökonomischen Forderungen platziert ist. In der Prioritätenliste steht der Wunsch nach dem Schutz vor einer unfairen Versetzung noch deutlich vor den Forderungen nach Sonderzulagen, erhöhten Zuschüssen für die Uniformpflege,

besserer Ausbildung, »Trauertagen« und Bezahlung bei Ausübung einer Schöffenfunktion bei Gericht. Diese Prioritätenliste entspricht damit in vielerlei Hinsicht dem Bild vom Relevanzsystem der Sicherheitsdienstler, das sich aus der Untersuchung der Lebensführung (Kapitel 3) ergeben hat. Neben der Prioritätensetzung enthalten die Umfrageergebnisse auch eine Zustimmungquote zu einzelnen Forderungen, sodass sich, auch wenn Forderungen in der Prioritätenliste nicht weit oben stehen, dennoch ergibt, ob eine Forderung, beispielsweise nach Sonderzulagen, unterstützt oder abgelehnt wird. Hier ist interessant, dass zwischen 77 und 96% der Befragten die Forderung von Feiertagszuschlägen und Schichtzulagen unterstützen, aber weniger als die Hälfte eine Erhöhung der Urlaubstage befürworten. Dass die Forderung nach Urlaubstagen so weit unten rangiert, lässt sich wahrscheinlich dadurch erklären, dass die Sicherheitsdienstler vor dem Hintergrund ihrer Lebensführung geantwortet haben. Für viele reicht die tarifliche Bezahlung von Urlaubstagen (Lohn eines normalen Acht-Stunden-Tages) nicht aus, um die laufenden Lebenskosten zu bestreiten. Urlaub stellt vor diesem Hintergrund keine Erholung, sondern Stress dar.

Wenig überraschend ist das Umfrageergebnis, dass über 94% der Mitglieder Lohnerhöhungen zustimmen, hier überrascht eher, dass 6% dies nicht tun. In diesem Zusammenhang ist viel interessanter, dass die Vorstellungen über die Höhe der Lohnforderungen erheblich auseinandergehen. Als statistisches Mittel ergibt sich aus den Umfragewerten eine Stundenlohnforderung von 13 Dollar. Eine beinahe gleichgroße Häufung gibt es bei zwei Beträgen: Jeweils etwa 17% der Befragten geben zwölf oder 15 Dollar als anzustrebende Lohnforderung an.

Es ist wahrscheinlich, dass die Sicherheitsdienstler ausgehend von ihrer jeweiligen aktuellen Eingruppierung eine ihnen »realistisch« erscheinende Erwartungshaltung formuliert haben. Auffällig ist, dass die Forderungen, die von den Gewerkschaftsmitgliedern auf dem Security Summit im März 2007 verabschiedet und im ersten Tarif-Info (s. Abb. 4.4) veröffentlicht wurden, mit einer Höhe von 18-20 Dollar deutlich über den Umfrageergebnissen liegen. Die Gewerkschaftsführung hat im März also einen wesentlich höheren Einstiegslohn zur Abstimmung vorgelegt. Dieser Betrag entspricht zum einen dem Betrag des »Living Wage« der San Francisco Bay Area und würde ein Auskommen der Sicherheitsdienstler von ihrem Lohn tatsächlich ermöglichen. Zum anderen entspricht der Betrag dem geltenden Stundenlohn der Sicherheitsdienstler, die direkt bei der Stadt San Francisco angestellt sind und nach dem Tarif des öffentlichen Diensts bezahlt werden. Davon abgesehen, dass es für die Gewerkschaft nicht unbedingt sinnvoll ist,

mit Lohnforderungen in die Verhandlungen zu gehen, von denen ihre Mitglieder nicht leben können, spricht auch die Logik der Tarifverhandlungen dafür, den Verhandlungsraum zu vergrößern und mehr zu fordern, als man von den Unternehmen realistischerweise erwartet. Allerdings ist auch die Gefahr nicht zu unterschätzen, dass die Gewerkschaftsorganisation ihren Mitgliedern gegenüber an Glaubwürdigkeit verliert, wenn die Tarifverhandlungen mit Lohnforderungen von 18 Dollar und mehr begonnen werden und schließlich ein viel geringerer Betrag als Ergebnis vereinbart wird.

Die von den Mitgliedern gesetzten Prioritäten wurden durch die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter als Anliegen gedeutet, die das Interesse der Mitglieder am Tarifgeschehen über die gesamte Kampagnendauer hinweg aufrechterhalten können. Die Prioritäten wurden zudem als Indikatoren für Handlungsbereitschaft gewertet, und die darin angesprochenen Themen wurden bei Gewerkschaftsaktionen aufgegriffen. Aktionen und Handlungsangebote zu diesen Themen, so wurde angenommen, würden die Mitglieder dazu bewegen, sich an dem Prozess der Tarifauseinandersetzung aktiv zu beteiligen, weil es sich um ihre Interessen handelte. In diesem Sinne diente die Umfrage auch zu einer ersten Einschätzung der Machtressource Mitglied (Organisationsmacht), der »Basisressource« einer Gewerkschaft (Behrens/Hamann/Hurd 2004).

In der Zeit von April bis Juni 2007 konzentrierte sich die Gewerkschaft auf die Vorbereitung der Mitglieder für die anstehende Tarifauseinandersetzung. Es wurden Delegationen zu Gebäudemanagern entsandt, kleinere Protestaktionen und Demonstrationen durchgeführt.²¹ Zusammen mit Bündnispartnern wurden von Juni bis August öffentliche Versammlungen, Pressekundgebungen und Mahnwachen veranstaltet und Hintergrundgespräche mit Verantwortungsträgern in der Politik geführt.²² Auf Mitgliederversammlungen wurde über den Stand der Tarifverhandlungen beraten und die nächsten Schritte der Gewerkschaftskampagne wurden diskutiert. Ab Ende Juni wurde auf Versammlungen wiederholt über die Möglichkeit beraten, in einen Streik zu treten.²³ Anfang September autorisierte eine Mit-

²¹ Zur ausführlichen Analyse der Mitgliederarbeit siehe Kapitel 5.

²² Zur ausführlichen Analyse der Gewerkschaftsarbeit in diesem Handlungsfeld siehe Kapitel 6.

²³ In den USA gibt es die Möglichkeit, im Rahmen von Tarifverhandlungen zu streiken und eine Lohnerhöhung durch Streik durchzusetzen. Dies wird als »economic strike« bezeichnet. Daneben gibt es das Recht, die Arbeit niederzulegen, wenn der Arbeitgeber das geltende Arbeitsrecht verletzt. Eine Arbeitsniederlegung mit dem Ziel der Durchsetzung geltenden Arbeitsrechts wird als »unfair labor practice« (ULP-)Streik be-

gliederversammlung die Gewerkschaftsleitung, einen Streik zu beschließen, wenn sie den Zeitpunkt dafür erreicht sehe. In der Woche vom 24. September geschah, was aufseiten der Unternehmen keiner für möglich gehalten hatte: Die Sicherheitsdienstler streikten. Trotzdem dauerte es noch bis Anfang Dezember, bevor ein Tarifabkommen durch die Mitglieder ratifiziert werden konnte.

Verlauf der Tarifverhandlungen

Noch vor Auslaufen des Tarifvertrags in der San Francisco Bay Area wurde die Kommunikation mit den Sicherheitsfirmen aufgenommen, um Termine für Tarifverhandlungen zu vereinbaren. Doch die Firmen waren zu Tarifverhandlungen erst in der Woche bereit, in der der Tarifvertrag auslief. Am ersten Tag der Tarifverhandlungen wurden die Vorschläge beider Seiten ausgetauscht. Die Unternehmen machten deutlich, dass aus ihrer Sicht nichts zu verhandeln sei, man könne einfach den bestehenden Vertrag um fünf Jahre verlängern. Weitere Verhandlungstermine boten sie erst für Juli und dann erst wieder für Ende August an. In diesen ersten Verhandlungsrunden zeigten sie, dass sie die gewerkschaftlichen Forderungen für absurd und die gewerkschaftliche Tarifkommission für unnötig und zu groß hielten. Sie schickten Vertreter in die Verhandlungen, die keine Vollmachten hatten, machten stundenlange Beratungspausen, um dann mit dem Ergebnis zurückzukommen, dass sie an dem jeweiligen Tag nichts mehr entscheiden könnten, weil sie nach Hause müssten. Kurz: Die Sicherheitsfirmen schätzten die Macht der Gewerkschaften als gering ein und spekulierten darauf, dass eine Hinhaltenaktik die mobilisierten Mitglieder ermüden lassen würde.

Erst als im September in mehreren Gebäuden der Innenstadt San Franciscos die Sicherheitsdienstler in einen Streik traten, kam Bewegung in die Verhandlungen. Der Streik dauerte drei Tage, und in den Medien wurde positiv und breit über die Sicherheitsdienstler und das Unrecht berichtet, das die Sicherheitsunternehmen begehen (Raine 2007a). Nach dem Streik waren die Unternehmen zu Zugeständnissen bereit und stimmten fast allen nicht-ökonomischen Forderungen der Gewerkschaft zu. Zu mehr waren sie nicht bereit. Lohnerhöhungen wollten die Unternehmen nur im Cent-Be-

zeichnet. Beide unterscheiden sich vor allem hinsichtlich der Repressionsmöglichkeiten: Erstere Streikform erlaubt es der Unternehmensseite, die streikenden Arbeiterinnen und Arbeiter »dauerhaft zu ersetzen«, so die Bezeichnung für kündigen. Beim einem ULP-Streik hingegen, müssen die Arbeiterinnen und Arbeiter nach Beendigung des Streiks weiterbeschäftigt werden.

reich zugestehen; einer Krankenversicherung wollten sie nur in einer reduzierten Variante zustimmen oder sie durch das kommunale Gesundheitsprogramm ersetzen und die Forderung einer Rentenversicherung lehnten sie schlichtweg ab. Zugleich versuchten sie die Beschäftigten wieder einzuschüchtern, indem sie auf Aushängen verkündeten, dass Gespräche mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern nicht gestattet seien, weil sie die Gebäudesicherheit gefährdeten.

Erst auf eine während der Tarifverhandlungen Anfang Oktober durchgeführte Straßenblockade reagierten die Sicherheitsfirmen wieder. Zu diesem Zeitpunkt waren sie unter deutlich mehr Druck vonseiten der Gebäudeeigentümer gekommen, einen Vertrag abzuschließen. Die Gebäudeeigentümer wollten keinen weiteren Streik und endlich Ruhe in ihren Empfangshallen, in denen die Gewerkschaft immer wieder unangemeldet kurze Umzüge veranstaltet oder Informationen an die Mieterinnen und Mieter verteilt hatte. Allerdings konnten sich die Sicherheitsfirmen untereinander nicht einig werden, vor allem in Bezug auf die Krankenversicherung. Sie wollten weiterhin keinen qualitativ guten Versicherungsplan bezahlen und den Sicherheitsdienstlern stattdessen die kommunale Versicherung in San Francisco empfehlen.

Diese Haltung der Unternehmen führte zu einem Umschwenken in der Politik. Der Bürgermeister von San Francisco war empört, als er hörte, dass die Sicherheitsfirmen die Beschäftigten im kommunalen Gesundheitsprogramm unterbringen wollten, das erst 2007 speziell für geringfügig Beschäftigte ohne Krankenversicherungsschutz eingerichtet worden war. Dass die Unternehmen so offen auf einen Kombilohn setzten, bei dem die öffentliche Hand die Kosten für die Gesundheitsversorgung trägt, führte dazu, dass der Bürgermeister sich in die Verhandlungen einmischte. Er brachte eine Gruppe von Vertreterinnen und Vertretern der Gewerbeimmobilienbranche zusammen und versuchte sie zum Umlenken zu bewegen und mehr Geld für Sicherheitsdienstleistungen auszugeben. Bei mehreren Treffen wurde sondiert, welche Kosten die Unternehmen der Immobilienwirtschaft tragen würden. Zwei große Eigentümer erklärten Mitte Oktober öffentlich, die Forderungen der Gewerkschaft nach Krankenversicherung und besseren Arbeitsstandards seien gerechtfertigt. In der Folge wurde mit weiterer Unterstützung des Bürgermeisters und unter Aufsicht einer Bundesschlichterin im November eine Einigung herbeigeführt. Anfang Dezember nahmen die Gewerkschaftsmitglieder die Vereinbarung des neuen Master Agreements in einer Abstimmung an.

Tarifergebnisse

Die Gewinne sind beachtlich. In der privaten Sicherheitsbranche der USA werden im neuen Tarifabkommen die bisher weitreichendsten Regelungen vereinbart. »Der neue Tarifvertrag ist die beste Vereinbarung, die jemals irgendwo in den USA für Security Officer vereinbart wurde. ... Der Fünf-Jahresvertrag wird auf ein Gesamtvolumen von 120 Millionen Dollar geschätzt.« (Pressemitteilung der SEIU vom 12.12.2007)

Bemerkenswert ist auch, dass keine Verschlechterungen hingenommen werden mussten. Dennoch sind die Vereinbarungen teilweise widersprüchlich. In den verschiedenen Tarifstufen konnte über die neue Tarifaufzeit hinweg eine Lohnerhöhung zwischen 1,60 und 3,25 Dollar erzielt werden. Eine verbesserte Krankenversicherung mit der Option auf Familienmitversicherung konnte zwar für die 1. Tarifstufe durchgesetzt werden, die für die in San Francisco beschäftigten Sicherheitsdienstler gilt. Die Sicherheitsdienstler in der East Bay jedoch wurden zu den alten Bedingungen weiterversichert. Für alle Arbeiterinnen und Arbeiter konnte eine Erhöhung der »Krankheitstage« durchgesetzt werden und erstmalig können sie im Falle des Todes eines Familienangehörigen bis zu drei Arbeitstage freinehmen und werden weiterbezahlt (»bereavement leave«). Darüber hinaus wurde eine Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, Trainingsmöglichkeiten und Senioritätsregelungen durchgesetzt. Bemerkenswert ist, dass Verbesserungen gewerkschaftlicher Vertretungsrechte (Shop Stewards, Vor-Ort-Besuche, Mitspracherechte bei Ausschreibung) durchgesetzt werden konnten. Auch die Regelung zum Wechsel des Einsatzortes wurde zugunsten der Beschäftigten verbessert, der neue Einsatzort darf nicht mehr als 10 Meilen vom aktuellen Arbeitsort entfernt sein und muss auf der gleichen Tarifstufe angesiedelt sein.

Eine Krankenversicherung für Familienangehörige konnte nicht für alle Beschäftigten durchgesetzt werden und es wurde auch keine Rentenversicherung eingeführt. Dies ist zum einen Resultat der Fokussierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten auf San Francisco, zum anderen zeigt sich darin auch die Wirtschaftskraft der Sicherheitsunternehmen, in Alameda und Contra Costa sind vor allem die lokalen, weniger profitstarken Sicherheitsfirmen angesiedelt, die die Vereinbarungen der Stufe 1 kaum bezahlen könnten.

Rahmung der Kampagne – Kommunikationsstrategien der Gewerkschaft

Die wirtschaftliche Ausbeutung der Sicherheitsdienstler durch die Unternehmen und die Zumutungen, denen sie im Arbeitsleben ausgeliefert sind, wurden während der Tarifikampagne auf unterschiedliche Art und Weise thematisiert. Die Abteilung Medien- und Öffentlichkeitsarbeit entwickelte Kommunikationsstrategien und zielgruppenorientierte Argumentationslinien. Die Themen der Kampagne wurden abgesteckt und für die unterschiedlichen Zielgruppen entwickelt. Aufgabe war es, die Öffentlichkeit umfassend zu informieren: über die Situation der Sicherheitsdienstler, über die Gewerkschaft und über die Tarifauseinandersetzungen. Es ging darum, weite Teile der Bevölkerung für das Anliegen der Sicherheitsdienstler zu interessieren und Sympathien zu gewinnen. – Die mit Blick auf die Sicherheitsdienstler, die Kooperationspartner und Unterstützer gewählten Themen sollten das Interesse an der Kampagne wecken und über einen längeren Zeitraum halten. In den Kommunikationsstrategien wurden Diskurse über Bürgerrechte und Rassismus, Sicherheit, soziale Ungleichheit und Verteilungsgerechtigkeit aufgegriffen, um die Praktiken der Unternehmen anzuklagen und die Forderungen der Sicherheitsdienstler als legitim und notwendig darzustellen zu können.

Bürgerrechte und Rassismus

Die Organisierung der privaten Sicherheitsbranche durch die verschiedenen SEIU-Gewerkschaften wurde in der Öffentlichkeit als Fortsetzung der Arbeiter- und der Bürgerrechtsbewegung dargestellt: »Bei der »Stand for Security«-Kampagne«... handelt es sich um das größte Vorhaben, afroamerikanische Arbeiterinnen und Arbeiter gewerkschaftlich zu organisieren seit der Gründung der *Brotherhood of Sleeping Car Porters* 1925, mit der der Aufbau der schwarzen Mittelklasse begann.« (Pressemitteilung der SEIU vom 11.9.2007) Die SEIU und ihre Hauptamtlichen werden damit in eine Reihe mit A. Philip Randolph gestellt, der in den 1920ern die Pullman Porters organisierte und damit die größte schwarze Arbeiterorganisation der USA gründete. Seine Erfahrungen aus dieser Zeit – Sitzstreiks gehen hierauf zurück – brachte er in die Auseinandersetzungen der Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 60er Jahre ein. Randolph entwickelte das Programm der Southern Christian Leadership Conference (SCLC) und des Student Nonviolent Coordinating Committee (SNCC) und beeinflusste die Aktionsformen maßgeblich (Nicholson 2004: 197f., 220). Innerhalb der AFL kämpfte er für die Beendigung rassistischer Praxen (Tait 2005: 24f.). Im Rahmen der »Stand for Security«-Kampagne« soll der Bezug auf die Geschichte der Bürgerrechtsbewegung den

mehrheitlich schwarzen Sicherheitsdienstlern und der Öffentlichkeit signalisieren, dass die SEIU an der Organisierung armer, schwarzer Arbeiterinnen und Arbeiter interessiert ist und die Auseinandersetzung in der Sicherheitsbranche als Frage sozialer Gerechtigkeit und Gleichheit angeht.

Von Anfang an wurden in der Öffentlichkeit die Löhne der Beschäftigten den Milliardenprofiten der Gewerbeimmobilienbranche gegenübergestellt und als Armutslöhne skandalisiert. Die schlechten Arbeitsbedingungen wurden als unmenschlich und das Entlohnungssystem als Frage sozialer Gerechtigkeit thematisiert. Das Einkommen der Sicherheitsdienstler wurde mit dem anderer Berufsgruppen in der Gebäudedienstleistungsbranche verglichen. Der Umstand, dass alle außer den Sicherheitsdienstlern krankenversichert sind und auch die Reinigungskräfte höhere Einstiegsgehälter erzielen, wurde als »double standards« gekennzeichnet. Auf Flugblättern und Demonstrationen wurde »Stop the double standards« zur Forderung und eine Webseite wurde unter diesem Titel eingerichtet: stophdoublestandards.org. Angesichts der Tatsache, dass die Sicherheitsdienstler vorwiegend schwarze Amerikaner und Einwanderer sind und sie in den Immobiliendienstleistungen die größte Beschäftigtengruppe darstellen, wurde die Verwendung der Sprache der Bürgerrechtsbewegung und die Thematisierung als Bürgerrechtsfrage dazu benutzt, die Praxis der Immobilienwirtschaft als Diskriminierung anzuklagen. Die Rede von der Behandlung nach zweierlei Maß, die in dem Ausdruck »double standards« gemeint ist, weckt in den USA die Erinnerung an rassistisch getrennte Trinkbrunnen. Von der Gewerkschaft SOULA in Los Angeles wurde ein Bild verwendet, das zwei Trinkspender zeigt: Über einem hängt ein Schild mit der Aufschrift »Security Officers only«, über dem anderen »Gebäudetechniker, Raumpfleger, Fensterputzer«.

Das Beispiel zeigt, dass die Eskalation nicht nur auf der Straße, sondern auch auf der Ebene der Diskursstrategie stattfand. Während es anfangs um Arbeitsrechtsverletzung ging, wurde durch das (bildliche) Herausstellen, dass mit zweierlei Maß gemessen wird, also unterschiedliche Wertigkeitsvorstellungen am Werk sind, der Vorwurf rassistischer Diskriminierung eingeführt. Die Gewerkschaft hat auf den Umstand setzen können, dass niemand ein Rassist genannt werden will oder mit einem solchen Geschäft machen will. Während die Gewerkschaft selbst nur davon spricht, dass die Branche mit zweierlei Maß (»double standards«) misst, erheben im Verlauf der Kampagne Vertreter der National Association for the Advancement of Colored People (NAACP) und ein Baptistenprediger den Vorwurf des Rassismus.

Öffentliche Sicherheit

Die Thematisierung öffentlicher Sicherheit während der Tarifkampagne griff die Sicherheitsdiskurse auf. Besonders öffentlichkeitswirksam war eine strategisch platzierte Pressekonferenz, »Partners in Public Safety«. Anlässlich des Jahrestags des 11. September 2001 hielt die Gewerkschaft SEIU Local 24/7 zusammen mit den Gewerkschaften der Polizei, der Feuerwehr und des Krankenwagenpersonals auf einem Platz in der Innenstadt San Franciscos eine Pressekonferenz zum Thema öffentliche Sicherheit ab. Die Gewerkschaften forderten Lohnerhöhungen und Krankenversicherung für das Sicherheitsgewerbe mit dem Argument, dass die Sicherheitsdienstler in einer Notfallsituation ein wichtiger Teil der Rettungskette sind. Die gewerkschaftlichen Fürsprecher stellen die Situation in der privaten Sicherheitsbranche als Sicherheitsrisiko für die Stadt dar.

Eine Sanitäterin spricht dazu auf der Pressekonferenz: »Wenn ich bei einem Gebäude vorfahre, schaue ich als Erstes nach dem Sicherheitsdienst, der draußen wartet, um uns so schnell wie möglich zu dem Patienten zu bringen.« (Sanitäterin der Feuerwehr San Francisco, SEIU News Release, September 10, 2007, Seite 1) Die Rettungskräfte kritisieren die niedrige Bezahlung, weil sie dazu führt, dass die Fluktuation sehr hoch ist und die Sicherheitsdienstler deshalb oft für einen Notfall nicht richtig vorbereitet sind.

Der Präsident der Polizeigewerkschaft wie auch der Präsident der Gewerkschaft der Feuerwehr in San Francisco sprechen diesen Umstand an und fordern bessere Ausbildung und bessere Bezahlung für die Arbeiter und Arbeiterinnen im privaten Sicherheitsgewerbe. Stundenlöhne der privaten Sicherheitsbranche zwischen neun und elf Dollar wurden im Verlauf der gesamten Kampagne als Armutslöhne kritisiert. Bei der Pressekonferenz wurden sie von den anderen Gewerkschaften als unzulänglich bezeichnet und als Ausdruck geringer Achtung vor den Arbeiterinnen und Arbeitern angeklagt. Angesichts solcher Löhne von den Beschäftigten zu erwarten, dass sie in einer Gefahrensituation wie am Tag des 11. September 2001, ihren Kopf hinhalten – damals hatten alle anderen Beschäftigten die Bürogebäude fluchtartig verlassen und waren nach Hause gefahren –, das sei verantwortungslos. »Die Immobilienbesitzer müssen ihre Verantwortung den Sicherheitsdienstlern gegenüber wahrnehmen und sicherstellen, dass diese Jobs gute Jobs mit angemessener Bezahlung und Krankenversicherung sind. Das ist der erste Schritt, dass wir alle besser dazu in der Lage sind, San Francisco zu schützen und zu versorgen.« (Präsident der San Francisco Police Officers Association, SEIU News Release, September 10, 2007, Seite 2)

Im Ringen um Diskursmacht seitens der Gewerkschaft wird alles aufgegriffen, was den Beschäftigten nutzen kann. Das kann eine zweischneidige Angelegenheit sein, wie man am Beispiel der Kooperation mit der Polizei am deutlichsten sehen kann. Mit der Polizeigewerkschaft wurden Unterstützer gewonnen, deren Mitglieder den Sicherheitsdienstlern, insbesondere den Schwarzen, im Alltag als Repräsentanten der repressiven Staatsgewalt gegenüberreten. Angesichts repressiver hegemonialer Sicherheitsdiskurse und eines staatlichen Systems, das das Problem sozialer Ungleichheit durch das »Bestrafen der Armen« (Wacquant 2009) zu lösen versucht, ist das Aufgreifen des Sicherheitsdiskurses durch eine Gewerkschaft, die Prekäre organisiert, als widersprüchlich zu kennzeichnen.

4.3 Zwischenfazit

Die Forderungen für die Tarifverhandlungen 2007 wurden zum einen von den Mitgliedern der Gewerkschaft SEIU Local 24/7 aufgestellt, zum anderen wurden sie von der lokalen Gewerkschaftsführung in Koordination mit weiteren »Sicherheitsgewerkschaften« der SEIU in verschiedenen Städten formuliert. Die Ziele der zuletzt Genannten haben mehrere Städte und Regionen in den USA im Blick und reflektieren stärker organisationspolitische Ziele und Interessen der Bundesgewerkschaft SEIU, die mit der »Stand for Security«-Kampagne darum bemüht ist, die Sparte der Gebäudedienstleistungen auszubauen und durch die Organisierung der Beschäftigten in privaten Sicherheitsdienstleistungstätigkeiten die eigene Organisation zu vergrößern. An den Tarifforderungen ließ sich einerseits zeigen, welche Interessen und Ziele die Mitglieder verfolgen und welche Prioritäten sie ihnen beimessen. Es wurde deutlich, dass die Vorstellungen der Mitglieder zum Teil sehr weit auseinanderliegen. Zum anderen konnte gezeigt werden, dass die Gewerkschaftsführung davon abweichende sowie zusätzliche Tarifforderungen formuliert. Die Gewerkschaft kommt darin dem Auftrag nach, im Sinne der Mitglieder zu handeln und den bestmöglichen Abschluss zu erzielen.

Als Resultat des Neuaufbaus als SEIU Local 24/7, der im Sommer 2001 begann, kann die Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler als »erneuerte Gewerkschaft« (Voss/Sherman 2000) bezeichnet werden. Unter dem Druck schwindender Durchsetzungsfähigkeit gegenüber global agierenden Unternehmen hat sich die Gewerkschaft vom Modell der serviceorientierten »Business-Union« abgelöst und hat mit der Unterstützung von außen kom-

mender Gewerkschafter die Organisation neuer Mitglieder ins Zentrum der gewerkschaftlichen Bemühungen gestellt. In dieser Hinsicht lässt sie sich auch als »Organizing-Gewerkschaft« (Nissen 2003; Brinkmann u.a. 2008) bezeichnen.

Die Erneuerung ging deutlich über die Organisation neuer Mitglieder hinaus und war mit einer internen Restrukturierung verbunden. Innerhalb von zwei Jahren nach der Angliederung an die SEIU hatte das Local einen Erneuerungsprozess und organisationalen Wandel begonnen, in dem die Führung komplett ausgetauscht wurde und Ressourcen für die Organisation neuer Mitglieder freigestellt wurden, sodass die neue Führungsriege nun über einen breiten Erfahrungsschatz gewerkschaftlicher Organisation und gemeinwesenorientierter Arbeit verfügt (Voss/Sherman 2000; Hurd/Milkman/Turner 2003).

Vor dem Hintergrund, dass die Gewerkschaft in verschiedenen Handlungsfeldern strategisch agiert hat, lässt sich festhalten, dass SEIU Local 24/7 eine Tarifikampagne geführt hat, die sich als »verstehende Kampagne« (Bronfenbrenner/Hickey 2004, »comprehensive campaign«) bezeichnen lässt. Nicht nur verfügt sie über mehr monetäre Ressourcen als je zuvor, die Sicherheitsdienstler haben mit der SEIU auch eine erfahrene Organisation gewonnen, die über ein großes Repertoire an Strategien und Taktiken verfügt, die sie bereits erprobt und gewinnbringend eingesetzt hat. Aus vergangenen Erfolgen der SEIU-Gewerkschaften kann Local 24/7 in aktuellen Kampagnen schöpfen.

Mit Blick auf den Zugewinn an Macht und Einfluss lässt sich feststellen, dass die Sicherheitsdienstler mit der Macht der SEIU im Rücken durch den Erneuerungsprozess deutlich an Machtressourcen hinzugewonnen haben. Das Local war durch den mit der Angliederung verbundenen Machtzugewinn in der Lage, mit mehreren Sicherheitsfirmen zugleich ein weitreichendes Master-Agreement zu vereinbaren. Nur ein paar Jahre zuvor hatte die IUSO nur noch *concession bargaining* für die bestehenden Mitglieder betrieben, aber keine neuen hinzugewonnen. Es lässt sich also feststellen, dass mit dieser Form der Erneuerung die organisationale Handlungsfähigkeit der Gewerkschaft und die Lohnarbeitermacht der »Sicherheitsdienstler« insgesamt zugenommen hat.

Während der Tarifikampagne hat die Gewerkschaftsführung versucht, weitere Machtressourcen zu mobilisieren, darunter auch kooperativ-politische Macht und Diskursmacht. Es wurden Kommunikationsstrategien verfolgt, die deutlich über die Arena der Auseinandersetzung zwischen Unternehmen und Sicherheitsdienstlern hinausgehen und deren Tarifaus-

einandersetzung in das politische Feld ausweiten und die Arbeitskämpfe in das Diskursfeld um soziale Ungerechtigkeit, Rassismus/Anti-Rassismus eintragen, auf dem sie, mit Unterstützung der entsprechenden politischen Gruppen aus der Kommune (Kapitel 6), die moralische Oberhand und damit Diskursmacht gewinnen. Diese zweite Säule einer »dualen Strategie« (Ganz 2000) stellt eine Öffnung der Gewerkschaftsarbeit in das politische Feld dar. Neben Koalitions- und Bündnisarbeit stellt der Eintritt in einen öffentlichen Diskurs über Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit auch einen Eintritt in das Feld des Ideologischen dar, in das Ringen um Hegemonie (Gramsci), wie es John Kelly und Carola Frege angesichts des Ungleichgewichts in der Macht-/Ressourcenverteilung für Gewerkschaften als unverzichtbar ansehen (Frege/Kelly 2004: 190-194).

Kapitel 5: Handlungsfeld Mitglieder – Mobilisierung, Partizipation, Mitbestimmung

Im Rahmen der Mitgliederarbeit treffen Gewerkschaftsmitglieder und Gewerkschaftsorganisation bzw. deren Repräsentanten aufeinander. Der Begriff »Mitgliederarbeit« wird dazu benutzt, das Vorgehen der Gewerkschaft in diesem Handlungsfeld zu beschreiben und zu analysieren. Zum einen ist dieser Begriff weniger umstritten als die geläufigere Bezeichnung »Organizing« (vgl. Frege 2000). Zum anderen erscheint der Begriff »Mitgliederarbeit« am ehesten dazu geeignet, die verschiedenen Dimensionen der Interaktion von Gewerkschaftsorganisation und Mitglied zu erfassen, die sich auf den Erhalt und Aufbau der Basis einer Mitgliederorganisation beziehen.

Gewerkschaftliche Mitgliederarbeit beinhaltet die Betreuung vorhandener wie die Werbung neuer Mitglieder sowie deren Heranführung an die Gewerkschaftsarbeit. Mitgliederarbeit ist die Voraussetzung für eine lebendige Gewerkschaftsorganisation und diese Arbeit ist zeit-, ressourcen- und personalintensiv. Im Rahmen einer Tarifikampagne besteht das Ziel der Mitgliederarbeit in der Mobilisierung zur Teilnahme an den Tarifauseinandersetzungen. Dahinter steht die Vorstellung, dass der Druck auf die Unternehmen, auf die Forderungen einzugehen, umso größer wird, je mehr Arbeiterinnen und Arbeiter auf die Straße gehen oder sich anderweitig sicht- und hörbar engagieren.

Zu den Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder zählen Aktionen im Arbeitskampf, um den Druck auf die Unternehmen zu erhöhen, sowie die Beteiligung an der Arbeit der Gremien der Gewerkschaftsorganisation. Die Weiterentwicklung der Fähigkeiten der Mitglieder, die in Trainings und Workshops vermittelt werden, etwa Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen, Medientraining, öffentliches Sprechen und Auftreten für die Gewerkschaft gehören auch in den Bereich der Mitgliederarbeit.

Die während der Kampagne im privaten Sicherheitsgewerbe der San Francisco Bay Area verfolgten Strategien und Taktiken, die auf eine Ausführung durch und/oder Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder setzen, erscheinen aus Perspektive der Mitglieder als Handlungsmöglichkeiten. Sie können diese Handlungsangebote wahrnehmen, ignorieren oder ablehnen.

Auch für dieses Kapitel wurden Interviewmaterial und Beobachtungen ausgewertet, die während der Kampagne gemacht wurden. Insbesondere in Gesprächen mit den Beschäftigten konnten Fragen verfolgt werden, die sich ohne Kenntnis der Situation und des Kampagnenverlaufs nicht ergeben hätten.

Eine Perspektive kollektiver Handlungsfähigkeit hat Voraussetzungen. Wie diese geschaffen werden können, ist Gegenstand der Mitgliederarbeit. Zu den Hindernissen gewerkschaftlicher Organisation (kollektiver Handlungsfähigkeit) gehören Einschüchterung und Willkür seitens der Arbeitgeber, fehlendes Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit, Vereinzelung in der Arbeit, Schichtarbeit, Mehrfachbeschäftigung, lange An- und Abfahrtszeiten, allgemein: prekäre Lebensführung.

Neben der fehlenden kollektiven Arbeitserfahrung besteht das Problem, dass die Sicherheitsdienstler kein Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit haben. Ihre Biografien sind stattdessen in einem Kreislauf der Prekariät eher durch Erfahrungen von Subalternität gekennzeichnet. Mehrfachbeschäftigung und lange An- und Abfahrtswege zum Arbeitsplatz verringern die Zeit, die die Sicherheitsdienstler zur freien Verfügung haben. Zusammen mit Schichtarbeit und einer breiten Verteilung im Einzugsgebiet sind dies Aspekte, die es Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern erschweren, persönlich Kontakt zu den Beschäftigten aufzunehmen.

Nicht allein das prekäre Niveau der Handlungsfähigkeit lässt eine spontane Selbstorganisation unwahrscheinlich erscheinen, auch die Klassenfraktionierungen des Niedriglohnsektors entlang von Herkunft, Hautfarbe und Geschlecht – die »Hierarchisierungen der Subalternität« (Spivak 2008) erschweren Solidarisierungsprozesse. Auch wenn spontane »labor unrest« (Silver 2003) gegen die Arbeitsbedingungen nicht völlig ausgeschlossen ist, ist anzunehmen, dass er angesichts global agierender, finanzstarker Unternehmen, denen sich die Sicherheitsdienstler in den Lohnverhandlungen gegenübersehen, über den Aufschrei der Empörung nicht hinausgehen und damit ins Leere laufen würde.

Als Grundproblematik kollektiver und gewerkschaftlicher Organisation im Niedriglohnsektor sehen Gewerkschafter den Mangel an positiver Erfahrung, Veränderung bewirken zu können und eine weit verbreitete Haltung »sich mit dem zufriedengeben, was man hat«. (G2) Die mit anderen geteilte Lebenslage und darin bestehende Interessenskonstellationen sind, auch aufgrund der Organisation der Arbeitsabläufe, kaum wahrnehmbar. Dadurch werden Veränderungsperspektiven eher zu Wunschen und die eigenen Lebensbedingungen werden als »schicksalhaft« und

unvermeidbar hingenommen. Gewerkschaftliche Versuche der Organisation kollektiver Handlungsfähigkeit sind hiermit konfrontiert, müssen daran ansetzen und die genannten Schwierigkeiten zum Ausgangspunkt der Arbeit machen. Das Beste an der Gewerkschaftsarbeit sei es, »wenn es dir gelingt, dass die Leute ihre Erwartungshaltung verändern«. (G1) Eine Aufgabe der Gewerkschaftsarbeit besteht folglich darin, die Organisation so zu gestalten, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter sich darin als handlungsmächtig erfahren können. In diesem Sinne stellt die Gewerkschaftsarbeit auch einen Versuch dar, (Erfahrungen von) Subalternität zu durchbrechen und kollektives Handeln zu ermöglichen.

Aus Sicht der Gewerkschaft stellt sich demnach das Praxisproblem, wie es gelingen kann, dass sich mehr als 4.000 Sicherheitsdienstler hinter einer gemeinsamen Strategie versammeln. Theoretisch lässt sich dies als Transformationsproblem begreifen und als Frage formulieren: Wie kann aus der Vereinzelung kollektive Handlungsfähigkeit entstehen?

5.1 Mitgliederarbeit der Gewerkschaft

Mitgliederpartizipation in der Gewerkschaftsarbeit

Die Gewerkschaft SEIU Local 24/7 ist eine demokratisch verfasste Gliederung der SEIU und im Allgemeinen gibt es für Mitglieder vielfältige Möglichkeiten, sich an den Belangen der Gewerkschaft zu beteiligen. In den Gewerkschaftsstatuten sind die Gremien festgelegt, in denen Mitglieder die Gewerkschaftsgeschäfte regeln (SEIU Local 24/7: Constitution & Bylaws vom 15. Juli 2004). Der Vorstand des Locals und andere Gewerkschaftsämter werden aus den Reihen der Mitglieder durch die Mitgliederversammlung gewählt.

Der Einstieg von Mitgliedern in die Gewerkschaftsarbeit erfolgt über die Teilnahme an Mitgliederversammlungen und die Beteiligung an (Protest-)Aktionen. Als erster Schritt als aktives Gewerkschaftsmitglied (*activist*) Verantwortung zu übernehmen, bietet sich die Möglichkeit, die Funktion des »Worksite Leader« oder »Shop Steward«²⁴ zu übernehmen. Diese aktiven Mitglieder versuchen am Arbeitsplatz, das Arbeitsverhältnis betreffende

²⁴ Die Aufgaben von Worksite Leader und Shop Steward sind weitestgehend dieselben. Als Worksite Leader wird die Position bezeichnet, wenn noch keine gewerkschaftliche Anerkennung erreicht wurde oder an dem Arbeitsort kein Shop Steward eingesetzt werden kann. Die Anzahl der Shop Stewards ist im Tarifvertrag geregelt.

Probleme zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu bewältigen. Sie üben eine Verbindungsfunktion zwischen den Sicherheitsdienstlern an einem Arbeitsort und der Gewerkschaft aus, d. h. sie repräsentieren die Gewerkschaft am Arbeitsplatz und informieren die Gewerkschaft über aktuelle Probleme am Arbeitsplatz.²⁵ Ferner gibt es verschiedene Komitees, in denen die Gewerkschaftsarbeit organisiert ist. Für die Tarifikampagne hat das Justice Action Committee (JAC) besondere Relevanz: Aktive Gewerkschaftsmitglieder und Hauptamtliche diskutieren hier Taktiken und planen nächste Schritte der Tarifikampagne.²⁶

Während der Tarifikampagne gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, sich am Tarifgeschehen zu beteiligen. Neben dem Besuch von Mitgliederversammlungen, in denen über den Verlauf der Tarifikampagne und weitere Schritte diskutiert wird und Entscheidungen getroffen werden, gibt es die Möglichkeit, an Protestaktionen und Demonstrationen teilzunehmen.

In der Tarifikampagne 2007 fanden von März bis Ende November fast täglich lautstarke Proteste vor Gebäuden in den Innenstädten San Francisco und Oaklands statt. Mitglieder waren an der Gewerkschaftsarbeit beteiligt und gingen zu Sitzungen des Stadtrats oder waren Teil einer Delegation zu Abgeordneten im kalifornischen Senat, um dort über ihre Situation zu berichten, »Zeugnis« abzulegen über ihre Arbeits- und Lebenssituation und um Unterstützung für die Anliegen und Forderungen der Sicherheitsdienstler zu werben.

Bereits länger aktive Gewerkschaftsmitglieder stellen die Tarifkommission der Gewerkschaft, die von der Mitgliederversammlung gewählt und mit der Aushandlung des Tarifvertrags beauftragt ist. Außerdem vertreten aktive Mitglieder die Gewerkschaft und die Anliegen der Sicherheitsdienstler in der Öffentlichkeit, bei Treffen mit Bündnispartnern wie BAOC und EBASE, oder sie sind Repräsentanten der Gewerkschaft beim städtischen Gewerkschaftsverband SFLC (s. Kapitel 6).

Begleitend zu der Kampagnenarbeit gibt es verschiedene Trainings- und Bildungsprogramme, um die Aktiven zu qualifizieren, damit sie weitere Aufgaben übernehmen können. Auch während der Vorbereitung von Kampagnenaktivitäten werden kleine Lern- und Qualifizierungseinheiten durch-

²⁵ Vergleichbar den Vertrauensleuten im bundesdeutschen System der Mitbestimmung.

²⁶ Darüber hinaus bestehen weitere Komitees: COPE – Committee on Political Education und das Civil and Human Rights Committee. Delegierte zum »Central Labor Council« und zur »SEIU Leadership Conference« werden auch aus den Reihen der Mitglieder gewählt (vgl. SEIU Constitution & Bylaws).

geführt, etwa als »member organizer«, um bei der direkten Ansprache und Mobilisierung von Kolleginnen und Kollegen mitwirken zu können.

Es gibt also eine Reihe von Partizipationsmöglichkeiten, die mit unterschiedlichen Handlungsanforderungen verbunden sind. Vonseiten der Gewerkschaft wird die Beteiligung der Mitglieder als grundlegend gesehen. Eine Einheit von Planen, Lernen und Handeln sei notwendig, um eine dynamische interne Organisationskultur zu erlangen. »Für Mitglieder ... gibt es viele Möglichkeiten, mitzumachen und Aktive zu werden. Bei diesen sollte es Planungs- und Qualifizierungselemente und Aktionen geben. Diese drei Dinge, egal was deine Rolle als Mitglied ist, diese drei Dinge sind eine Voraussetzung für den Aufbau einer dynamischen Gewerkschaft und einer dynamischen inneren Organisationskultur.« (G1)

Die Zeit für Fortbildungen muss dabei immer wieder gegen das Alltagsgeschäft durchgesetzt werden. Der zitierte Gewerkschafter sieht es kritisch, dass die Bildungsangebote weniger geworden sind. »Wir haben mehr Mitgliederbildung gemacht, nachdem wir bei der SEIU Mitglied geworden waren. ... Wir machen nicht mehr so viel, aber ich denke, nach dem Vertragsabschluss werden wir darauf zurückkommen und wieder mehr machen.« (G1)

Rolle der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter

Unter formalen Gesichtspunkten ist SEIU Local 24/7 demnach eine Mitgliederorganisation, in der die Mitglieder die Gewerkschaftsbelange mitbestimmen. Die Vertretung und Betreuung der vorhandenen Mitglieder, die Werbung neuer Mitglieder und die Organisation, Planung und Durchführung des Tarifgeschehens und der Kampagnen sind professionalisiert. Diese Arbeit wird von Angestellten der Ortsgewerkschaft und der International geleistet. Eine Arbeitsteilung bestand zwar schon vor der Auflösung der IUSO, aber mit der Neugründung als SEIU Local 24/7-IUSO und der damit verbundenen Eingliederung in den Gewerkschaftsverbund der SEIU wurden die Professionalisierung und der Grad der Arbeitsteilung deutlich vorangetrieben.

Innerhalb der Gewerkschaft besteht Arbeitsteilung. Ein Teil der hauptamtlich tätigen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist professionell damit befasst, den Möglichkeitsraum (Turner) zu analysieren und Eingriffspunkte strategischen Handelns/strategische Einsatzpunkte für die Gewerkschaftskampagne zu identifizieren. Sie haben die Aufgabe, Strategien zu entwickeln und Taktiken auszuwählen, durch deren Anwendung Druck auf die Unternehmensseite ausgeübt werden soll (vgl. Fantasia/Voss 2004).

Hierbei müssen sie nicht alles neu erfinden, sondern können sich an Erfahrungen orientieren, die in Leitfäden und Handbüchern von der SEIU zusammengestellt wurden (SEIU Campaign Manual).²⁷ Die mit Führungs- und Entscheidungsaufgaben betrauten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter müssen eine an die konkrete Situation angepasste Strategiewahl treffen und einen Weg zum Sieg (»Plan-to-win«) erarbeiten, den sie im Verlauf der Tarifikampagne immer wieder aktualisieren. Es besteht eine kontinuierliche Rückkopplung mit den Vorgängen »im Feld«. Diese mit der Erarbeitung der Gesamtstrategie der Kampagne befassten Gewerkschafter haben nahezu ausnahmslos einen Hochschulabschluss, wurden von der SEIU ausgebildet und verfügen, bis auf wenige Ausnahmen, über langjährige Erfahrung in der Kampagnenarbeit und über ein breites Know-how gewerkschaftlicher Taktiken.

Im Führungsteam (*leadership team*) wurden 2007 Strategie- und Lagebesprechungen geführt und Richtungsentscheidungen diskutiert und vorbereitet. In den Sitzungen wurde der bisherige Verlauf und Stand der Kampagne diskutiert und die weiteren Schritte wurden geplant. Zum Führungsteam gehörten der von der Bundesgewerkschaft für den Aufbau des neuen Locals entsandte Geschäftsführer, die beiden Teamleiterinnen des Bereichs Mitgliederarbeit, die Gewerkschafterinnen für politische Kontakte und Gemeinwesenkontakte, das Rechercheteam sowie die beiden Spezialistinnen für Öffentlichkeits- und Medienarbeit.

Ein großer Teil der hauptamtlich tätigen Gewerkschafter ist allein mit der Mitgliederarbeit befasst, zu dieser Zeit insgesamt 20 Personen. Gut die Hälfte der für die Mitgliederwerbung und -betreuung Zuständigen der Orts-gewerkschaft waren vorher selbst in der Sicherheitsbranche beschäftigt und spiegeln den Querschnitt der Gewerkschaftsmitglieder wider: Sie sind zwischen 22 und 60 Jahre alt, Schwarze, Weiße, Latinas, alleinerziehende Mutter, Familienvater oder alleinstehend. Als aktive Gewerkschaftsmitglieder nahmen sie an Trainings und Fortbildungen der Ortsgewerkschaft teil und durchliefen eine Ausbildung zum »Organizer« bei der SEIU, eine Qualifizierung zur Mitgliederarbeit.

Zu ihrer Arbeit zählen die Werbung neuer Mitglieder und, wie im Fallbeispiel, die Mobilisierung bereits organisierter Mitglieder zur Beteiligung an aktuellen Auseinandersetzungen. Diese Arbeit beinhaltet zum einen Gespräche am Arbeitsplatz, in denen Informationen übermittelt werden über

²⁷ Anhand von standardisierten Abläufen und Material vergangener Kampagnen kann eine eigene Kampagne entwickelt werden.

aktuelle Entwicklungen, anstehende Aktionen und nächste Schritte in der Tarifaueinandersetzung. Zum anderen bereiten sie Mitgliederversammlungen und Planungstreffen wie das *Justice Action Committee* (JAC) vor. Ein erheblicher Teil der Gewerkschaftsarbeit besteht darin, die Mitglieder davon zu überzeugen, sich an den Tarifaueinandersetzungen zu beteiligen und aktiv zu werden. Dies erfordert den Abbau von Ängsten aufseiten der Arbeiterinnen und Arbeiter und die Unterbreitung von Handlungsangeboten, die für die Sicherheitsdienstler gangbar sind.

Mitgliederarbeit »auf Augenhöhe«

Jenseits der Plausibilität der Gewerkschaftsstrategie spielen Herkunft und Biografie der mit der Organisierung der Mitglieder befassten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter eine wesentliche Rolle in den Gesprächen mit den Mitgliedern. Viele der professionellen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, deren Arbeitsschwerpunkt darin besteht, die Mitglieder zur Teilnahme an den Aktionen der Tarifikampagne zu bewegen, haben vorher im privaten Sicherheitsgewerbe gearbeitet. Nachdem sie aktive Gewerkschaftsmitglieder waren, wurden sie bei der Gewerkschaft eingestellt und sind nun hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Die Gewerkschaft geht damit zum einen gezielt auf die Erfahrungen von Diskriminierung ein: »Es ist aus mehreren Gründen gut, wenn die mit der Mitgliederarbeit befassten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (»union organizer«) so aussehen wie die Mitglieder, die sie organisieren, und ihnen ähnlich sind. Das basiert auf Herkunft und Hautfarbe (»race«), Geschlecht (»gender«) und Erfahrungshorizont (»background«).« (G1)

Die Gewerkschaft erhofft sich von dieser Personalpolitik, dass eine bessere Beziehung zwischen den Professionellen und den Mitgliedern ermöglicht wird und die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nicht als Außenstehende gesehen werden. Die Gewerkschaft versucht ganz bewusst auch »die Einwanderer in unserer Belegschaft anzusprechen« (G3) und hat deshalb z. B. ein aktives Mitglied, das in Nigeria geboren ist, eingestellt. Vonseiten der Mitglieder wird diese Praxis der Repräsentation geschätzt, denn es wäre »entmutigend, wenn bei der Gewerkschaft niemand da wäre, der so aussieht wie du« (SecOff 13). Der Erfahrungshintergrund der Ehemaligen spielt eine wichtige Rolle, denn »sie kennen die Branche, die Probleme, sie wissen wie es ist, für diese lausigen Unternehmen zu arbeiten« (G1). Die ehemaligen Sicherheitsdienstler verfügen über ähnliche Lebenserfahrung und wissen wie schwierig es ist, sich zur Wehr zu setzen. In diesem Sinne erfüllen sie eine Art Vorbildfunktion. Die Repräsentation der Mitglieder im

Gewerkschaftsapparat ist zudem eine Frage der internen Demokratie der Organisation und hinsichtlich der Binnen- wie der Außenwirkung – auf die Mitglieder wie auf Bündnispartner und das Gemeinwesen – nicht zu unterschätzen, auch wenn die von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern vertretene Auffassung zutreffen mag, dass es bei der Mitgliederarbeit vor allem »auf den Aufbau einer Beziehung« ankomme und »Arbeiterinnen und Arbeiter zuerst Arbeiter« sind und deshalb jede und jeder grundsätzlich auf Grundlage dieser gemeinsamen Interessen ansprechbar sei.

5.2 Gewerkschaft als Organisationsform kollektiver Handlungsfähigkeit

Handlungsbereitschaft herstellen

Die Gewerkschaftsmitglieder wurden ab November 2006 über das Ende der Tariflaufzeit im Mai 2007 und die anstehende Tarifauseinandersetzung informiert (s. Kapitel 4). Während der gesamten Kampagne wurden sie bis Ende November 2007 wiederholt aufgerufen, aktiv zu werden und sich an der Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen. Die Möglichkeiten der Partizipation sind vielfältig (s. Tab. 5.1). Von »einfachen« Mitmachangeboten, an denen jede und jeder ohne weitere Vorbereitung teilnehmen konnte, bis hin zur Beteiligung an der Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Aktionen oder der Repräsentation der Belange von Sicherheitsdienstlern in öffentlichen Diskussionsrunden.

Aus der Vielzahl der gewerkschaftlichen Handlungsangebote an die Gewerkschaftsmitglieder während der Tarifikampagne 2007 werden Beispiele der Mitgliederarbeit herausgegriffen, anhand derer die These, dass im Prozess der kollektiven Organisierung, personale Handlungsfähigkeit erweitert wird, untersucht werden kann. Hier werden drei Dimensionen kollektiver und personaler Handlungsfähigkeit diskutiert: (1) die *Erschütterung von »Normalität«*, (2) die *Überführung von Vereinzelung in kollektive Erfahrung*, (3) die *Entstehung kollektiver Handlungsfähigkeit* (als »Durchsetzungsfähigkeit« aber auch als erweiterte personale Handlungsfähigkeit). Im weiteren Verlauf des Kapitels wird das Verhältnis von Führung und Mitbestimmung (als Einheit und Widerspruch der *Erweiterung von Handlungsfähigkeit bei Führung in vorentschiedenen Strategien*) analysiert.

Normalität infrage stellen – Voraussetzungen für Handlungsbereitschaft schaffen

In der Gewerkschaftsarbeit spielen *Gespräche* mit den Arbeiterinnen und Arbeitern eine zentrale Rolle, um sie zur Beteiligung an der Tarifauseinandersetzung zu bewegen. Im Fallbeispiel wurden die Beschäftigten wiederholt von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern am Arbeitsplatz aufgesucht. Sie wurden gefragt, welche Probleme sie haben, was sie denken, was sich ändern sollte und was sie selbst dafür tun wollen. Für die Gewerkschaft entstand so ein Bild von Vorgängen und Problemen am Arbeitsplatz und auch von den Vorgehensweisen der unterschiedlichen Sicherheitsdienstleistungsunternehmen. In den Gesprächen ging es vor allem darum, die Gewerkschaftsmitglieder zum Engagement für Verbesserungen ihrer Arbeitssituation in den Tarifauseinandersetzungen zu bewegen. Eine zentrale Botschaft lautete, dass eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse nur durch die Beschäftigten selbst herbeigeführt werden kann.

Beispiel: Während einer Mobilisierungsoffensive, von der Gewerkschaft »Blitz« genannt, bei der möglichst viele Mitglieder angesprochen werden sollten, wurde über den Stand der Tarifverhandlungen informiert und zur Teilnahme an Aktionen und der anstehenden Mitgliederversammlung aufgegrufen, auf der das Vorgehen nach Auslaufen des Tarifvertrags entschieden werden sollte. In den Gesprächen, die professionelle Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und aktive Mitglieder gemeinsam führten, wurden den Sicherheitsdienstlern rhetorische Fragen nach der Zufriedenheit mit dem Gehalt gestellt, oder gefragt, ob sie denken, dass sie es nicht wert seien, eine Krankenversicherung zu haben. Diese Fragen wurden gezielt dazu eingesetzt, Situationen und Sachverhalte als Ungerechtigkeiten sichtbar zu machen, Denkprozesse anzustoßen und Handlungsrouninen infrage zu stellen.

Die Mehrheit der Arbeiterinnen und Arbeiter, die sich auf ein Gespräch einließen, wiesen die Frage, ob sie es nicht wert seien, krankenversichert zu sein, empört zurück und griffen die Ungerechtigkeitsargumentation der Gewerkschaft auf. Auch für anfänglich eher Zurückhaltende bot das Gespräch eine willkommene Gelegenheit, über ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz zu sprechen und sie hörten sich die Argumente der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und die Informationen über die geplanten Aktionen oder anstehenden Versammlungen an. Darüber, auf welcher vielfachen Weise sie schikaniert werden, wollten doch viele sprechen. Das Gegenteil trat selten ein, war aber umso schwerer als Antwort zu akzeptieren. Gefragt, ob er glaube, dass er es nicht wert sei, dieselbe Absicherung gegen Risiken,

Unfall oder Krankheit zu bekommen wie die Gebäudetechniker im selben Gebäude, antwortete einer der Sicherheitsdienstler, ein weißer Mann Anfang vierzig: »Nein, das habe ich nicht verdient. Ich bin weniger wert als die Ingenieure, also verdiene ich auch nicht dasselbe.« Von den sichtlich entsetzten Gewerkschaftern gefragt, wie er denn auf so etwas komme, jeder Mensch habe das Recht auf Gesundheit, winkte er ab und führte weiter aus: »Die haben eine richtige Ausbildung, von der Uni, mit Diplom und allem. Ich habe das nicht, also habe ich auch nicht dieselbe Behandlung verdient. Das hat alles seine Richtigkeit, wer nichts leistet, hat auch nichts zu erwarten. Man kriegt nichts geschenkt. Ihr mit eurem Gewerkschaftsgelds. Lasst mich damit in Ruhe.«

Dieses »Einverständensein« mit den Verhältnissen, wie es in dem letzten Zitat besonders stark hervortritt, gilt es, in den Gesprächen infrage zu stellen. Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gehen auf das Gehörte ein, stellen Nachfragen, gehen auf Befürchtungen und Ängste ein oder hinterfragen das Gesagte. »Man spricht einfach mit den Leuten. Es geht darum, herauszufinden, wofür sie sich interessieren und das aufzugreifen«, beschreibt einer der Gewerkschafter seine Arbeit. Dabei ginge es vor allem darum, »herauszubekommen, was ihnen Angst macht, und zu versuchen, diese Angst in Wut zu verwandeln.« (G3) Er frage die Leute, die ihm eher ablehnend begegnen immer, wie es ihnen gefalle, für jemand zu arbeiten, der sie so einschüchtert. Das führe nicht gleich zum Gespräch, aber oft bei seinem nächsten Arbeitsplatzbesuch.

Bei dem Ansinnen, Denkgewohnheiten und das »Sichabfinden« zu erschüttern und bereits vorhandene Unzufriedenheiten und Wut zu bestärken, handelt es sich um den Versuch, Erfahrungen in die Krise zu führen, das Einverständensein aufzukündigen und bloß ins Leere laufende Empörung in Handlungsbereitschaft zu übersetzen. Die Gewerkschaft tritt hier mit einer Deutung der Situation an, die gegen die Dominanz allgemeiner Denkformen angehen muss. In diesem Sinne ist Mitgliederarbeit Arbeit an einer Entideologisierung.

Der Unmut über die Arbeitsbedingungen und über »die da oben« wurde in den Gesprächen mit der Benennung der Situation als Ungerechtigkeit durch die Gewerkschaft mit einer »alternativen« Interpretation versehen. Diese zielt darauf, das Denken über die Situation anzustoßen und zu verändern und ein Ungerechtigkeitsempfinden bei denen zu wecken, die sich mit den Zuständen abgefunden hatten. Das Ansetzen an den Widerspruchserfahrungen der Sicherheitsdienstler und das Zuspitzen dieser Widersprüche ist Grundlage dieses Transformationsprozesses.

Die Möglichkeit der Veränderung wurde in den Gesprächen und Versammlungen an das Handeln der Beschäftigten geknüpft und immer wieder betont, dass andere das nicht für sie tun können. Seitens der Gewerkschaft wurden keine Versprechungen gemacht und eine Verbesserung der Situation an die Voraussetzung gebunden, dass die Beschäftigten sich aktiv an den Tarifaueinandersetzungen beteiligen. Es bleibt die Entscheidung der Einzelnen, ob sie die Argumente nachvollziehbar finden, die Handlungsvorschläge für richtig halten und sich an der Gewerkschaftsarbeit beteiligen.

Aus der Vereinzelung heraus – Heranführen an Partizipation

Das Ungerechtigkeitsempfinden wurde mit einer Perspektive der Veränderung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen verbunden. Der Prozess des Sich-zur-Wehr-Setzens und der Beteiligung an der Auseinandersetzung mit den Unternehmen wurde Stück für Stück intensiviert. Zunächst wurden kleinere Aktionen vorgeschlagen, wie etwa das Tragen von Aufklebern mit dem Gewerkschaftslogo oder einer knappen Forderung wie »Krankenversicherung für Sicherheitsdienstler«. Für die Beschäftigten bedeutet diese im Vergleich einfache Aktion, ihre Ängste zu überwinden, und sie erfordert Überzeugungskraft seitens der Gewerkschaft.

»Ich hatte Angst«, erzählt ein Sicherheitsdienstler, »ich hatte Angst als [der Gewerkschafter] mich aufgefordert hat, den Aufkleber zu tragen. Aber als ich [den Kollegen] auf seinem Wachposten gesehen habe, dass er auch den Aufkleber getragen hat, da haben wir uns unterhalten. Dann fühlte ich mich wohl, dann fühlte ich mich richtig wohl.« (SecOff 8) In dem Erkennen seines Kollegen als einen, der ihm gleicht, liegt eine Überschreitung der eigenen Individualität. Für die Vergemeinschaftungsprozesse kollektiven Handelns ist diese Abstraktionsleistung Voraussetzung.

Angst hatten die Sicherheitsdienstler vor allem vor negativen Konsequenzen, die eine Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten für sie haben kann. Von Abmahnungen bis Entlassung fürchteten sie einen Verlust ihres aktuellen Status und Niveaus an Handlungsfähigkeit – so beschränkt dies objektiv und »von außen« betrachtet sein mag. Manche der von ihnen erwarteten Konsequenzen sind realistisch. Während der Tarifkampagne wurde von den Unternehmen der Druck auf gewerkschaftlich aktive Beschäftigte erhöht, und diese waren unter besonders genauer Beobachtung durch ihre Vorgesetzten. Oft ist das Eintreten vorgestellter Konsequenzen allerdings unwahrscheinlich. Die Angst davor ist Resultat der erfolgreichen Einschüchterung der Arbeiterinnen und Arbeiter (durch die Unternehmen). Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter haben die Aufgabe, über Ängste

und Unsicherheiten hinwegzuhelfen, indem sie Unwahrscheinliches als solches markieren und auf die Möglichkeiten hin orientieren, die gewonnen werden können. Sie benennen aber auch reale Risiken. Für das für eine Zusammenarbeit notwendige Vertrauen ist das Voraussetzung. Die Offenlegung der mit der Veränderungsperspektive verbundenen Chancen und Risiken kann auf diese Weise zum Gegenstand bewusster Entscheidungen werden, anstatt – zugunsten der Aufrechterhaltung des Status quo – verdrängt oder auf andere Weise abgewehrt zu werden.²⁸

Es wurden Handlungsangebote wie die beschriebenen unterbreitet. Die mit Handlungsmöglichkeiten, die über den nur zugestandenen Rahmen hinausgehen oder ihn auch »bloß« ausschöpfen, verbundenen Chancen auf eine Verbesserung, aber auch die Gefahren wie Abmahnung oder Kündigung, wurden in den Gesprächen thematisiert. Infolgedessen können die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter relativ bald erkennen, wer mitmachen würde, aber sich nicht traut, und wer zu große Vorbehalte gegen eine gewerkschaftliche Organisation hat und aus dem Grund nicht oder nur schwer von den Vorteilen einer Beteiligung überzeugt werden könnte. Erstere gehen einen Dialog ein, Letztere bringen immer weitere Gründe vor, warum der Arbeitskampf nicht gewonnen werden kann (s. Kapitel 5.3).

Während der Tarifikampagne wurden nach und nach weitere, konfrontativere Aktionsformen eingeführt: Petitionen und Protestzüge zur Gebäudeverwaltung – zunächst angeleitet von Hauptamtlichen der Gewerkschaft, später wurden sie allein von Beschäftigten durchgeführt. Nahezu täglich wurden über mehrere Monate hinweg in einstündigen Protesten Sicherheitsfirmen ins Visier genommen, die Teil der Tarifauseinandersetzungen waren. Gegen deren Umgang mit ihren Beschäftigten wurde lautstark und vernehmlich während der Hauptverkehrszeit demonstriert. Wenn zum Beispiel eine Sicherheitsfirma versucht hatte, die Gewerkschaft aus den von ihnen bewachten Objekten herauszuhalten, sie gegen das Arbeitsrecht verstoßen oder einen Sicherheitsdienstler gegen seinen Willen versetzt hatte, dann wurde gezielt vor Gebäuden demonstriert, in denen diese Firma einen Bewachungsauftrag hatte.²⁹

²⁸ Zur Funktionalität des Festhaltens am Status quo und dem Konzept der »Selbstfeindschaft« vgl. Holzkamp 1983: 376ff.

²⁹ Die Eigentums- und Vertragsverhältnisse der Immobilienwirtschaft wurden aus Informationen von den Sicherheitsdienstlern und in Recherchen gewonnen und durch das Rechercheteam systematisiert, damit sie für Aktionen nutzbar gemacht werden konnten.

Nach außen zielte diese Aktion darauf, Aufmerksamkeit für die Tarifauseinandersetzung zu erhalten und den Unternehmen auf den Geist zu gehen (Außenwirkung). Diese kleineren Protestaktionen sollten zugleich den in den Gebäuden tätigen Sicherheitsleuten vermitteln, dass sie nicht alleine sind. Nach innen zielten sie darauf, den Sicherheitsdienstlern die Möglichkeit zu geben, ihr Nicht-Einverständnis, ihren Widerstand nach außen zu tragen (Binnenwirkung). Es war Aufgabe der Gewerkschaft, Mitglieder auf die Aktionen vorzubereiten und so gut es ging sicherzustellen, dass das Risiko überschaubar für die Mitglieder war.

Mitglieder, die zum ersten Mal aktiv werden, gehen mit sprichwörtlich gemischten Gefühlen an Aktionen heran: »Das erste Mal, als ich bei einer Aktion mitgemacht habe, dachte ich, es war großartig... so viele Leute mit Töpfen und Topfdeckeln. ... Ich wusste, mein Gebäudemanager würde auch da sein. Das war ziemlich aufregend, tatsächlich vor ihm zu protestieren, während ich sonst nicht mal mit ihm sprechen kann. Es war irgendwie befreiend, ihn vielleicht sogar anschreien zu können.« Die Möglichkeit der Selbstbehauptung wurde hoffnungsfroh aufgegriffen, aber sie war von Angst begleitet, die mit einer Verkleidung gedämpft werden sollte: »Ich habe einen Hut und Sonnenbrille getragen oder so was. Ich erinnere mich, als er ankam, habe ich mich umgedreht, weil ich nicht wirklich wollte, dass er mich da sieht. Schließlich kann er Leute feuern, wenn ihre Socken nicht zusammenpassen.« (SecOff 9)

Diese im Vergleich harmlose Aktion kostet die Sicherheitsdienstler einerseits Überwindung, andererseits bietet der Protest eine Vielzahl von Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten. Manche erheben vielleicht erstmals auf der Straße laut ihre Stimme und machen Krach. Dass sie dies in einer Gruppe tun, gibt ihnen die Chance, ein etwaig aufkommendes Gefühl von Peinlichkeit zu überspielen, dass sie als Erwachsene am helllichten Tag in der Innenstadt stehen und mit gebastelten Rasseln und Trommeln, mit Töpfen und Topfdeckeln lärmern und skandieren. Sie müssen sich mit Reaktionen von Passantinnen und Passanten auseinandersetzen. Sie machen die Erfahrung, deren Unterstützung wahrzunehmen oder sich gegen Anfeindungen zu behaupten. Und sie machen auf diese Weise, wie die Zitierte, vielleicht die Erfahrung, ihren Vorgesetzten entgegenzutreten. Die Gruppe, das Kollektiv, bietet dem Einzelnen Schutz und verleiht Stärke.

Tabelle 5.1: Partizipationsangebote und subjektive Erfahrungs- und Erkenntnisdimensionen

Beteiligungsmöglichkeit (Handlungsangebot)	Erfahrungs- und Erkenntnisdimensionen	Vorherige Beteiligung notwendig?
Gespräche (fortlaufend)	Erschütterung des »Einverständenseins« im Gespräch mit Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Eigene Situation und Erfahrungen als Ungerechtigkeit/Unrechtserfahrungen erkennen.	Nein.
Mitgliederversammlungen (regelmäßig)	Über Erfahrungen reden und eigene Erfahrungen in denen anderer »wiedererkennen« – Erkenntnis kollektiver Situation; unterstützt Angst abzubauen und Mut zu schöpfen	Nein.
Kleine Proteste (pro Woche vier)	Erfahrung, zusammen mit anderen, »Nicht-Einverständensein« zu zeigen – Überschreiten von Individualität.	Nein.
Delegationen zu Vorgesetzten oder Gebäudemanagern (wiederkehrend)	Erfahrung, sich mit anderen zusammen Autoritäten gegenüber zu behaupten – kollektives Handeln, Erkenntnis, dass es möglich ist, sich zu wehren.	Von Vorteil.
Demonstrationen (alle paar Wochen)	Erfahrung überindividuellen Handelns, Erkenntnis, mit anderen zusammen Forderungen stellen zu können.	Von Vorteil.
Ziviler Ungehorsam (»Testlauf« und zu Höhepunkten der Kampagne)	Erfahrung, Abläufe stören zu können; Erkenntnis, Macht zu haben, zusammen mit anderen, mächtig zu sein.	Von Vorteil.
Streik (drei Tage, Höhepunkt der Kampagne)	Erfahrung, sich aufzulehnen, aus der Ohnmacht hervorzutreten und (kurzfristig) Macht über den Boss zu haben.	Von Vorteil.
JAC	Planen weiterer Schritte – im Dialog mit Gewerkschafterinnen. Erlernen von Führungstätigkeiten.	Ja.
Kolleginnen und Kollegen mobilisieren (vor Versammlungen und Demonstrationen)	Erfahrung von Wertschätzung – aber auch von Frustration, wenn Ablehnung durch Kolleginnen und Kollegen besteht. Übernahme von Führungstätigkeiten.	Ja.
Repräsentation der Gewerkschaft bei Veranstaltungen (BAOC, Labor in the Pulpit u.a.)	Erfahrung, Forderungen zu erklären und zu vertreten; als Mensch wahrgenommen zu werden. Führungstätigkeiten.	Ja.

Partizipationsmöglichkeiten und subjektive Erfahrungs- und Erkenntnisdimensionen

Das Niveau der von den einzelnen Mitgliedern zu überwindenden Ängste und die Grade individueller Bedrohtheit sind unterschiedlich groß. So ist die »Fallhöhe« des Verlusts des erreichten Niveaus von Handlungsfähigkeit unterschiedlich hoch, durch die jeweilige persönliche Situation bestimmt und lässt sich nicht umstandslos verallgemeinern. Auch kann der Grad der bisherigen Einbindung in die Gewerkschaftsarbeit Ängste abmildern, weil zum einen die »realen« Gefahren besser eingeschätzt werden können und zum anderen, weil erkannt wurde, dass diese Gefahren durch den Schutz, den die Gewerkschaft bietet, minimiert werden. Die unterschiedlichen Partizipationsmöglichkeiten während der Tarifikampagne enthalten Erfahrungsdimensionen personaler Handlungsfähigkeit, die sich als »Erfahrungsmöglichkeiten« verallgemeinern lassen, die zum Überblick in Tabelle 5.1 zusammengefasst sind.

Die Wahrnehmung der jeweiligen Handlungsoptionen durch die Sicherheitsdienstler erscheint aufgrund der Darstellungsweise in einer Tabelle linear. Idealtypisch könnte das mit der Zunahme der zu überwindenden Hürden und Blockaden bei wachsender Intensität des Aktionsniveaus korrelieren. Auch wenn das Material die begründete Annahme stützt, dass dies eher die Ausnahme ist, so muss das in der Realität nicht so sein. Denn plötzlicher Wagemut, unbedingtes Vertrauen in den Plan und die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter oder ganz andere Gründe können jemanden zur Beteiligung an Aktionen ermutigen, die stark auf Konfrontation setzen, ohne dass er oder sie vorher auch nur ein einziges Mal an einer Demonstration beteiligt gewesen ist.

Kollektive Erfahrung organisieren – kollektives Handeln ermöglichen

Mit Protesten, Demonstrationen und Mitgliederversammlungen bringt die Gewerkschaft Sicherheitsdienstler an einem Ort zusammen. Damit schafft sie ein Forum dafür, dass sie als Kolleginnen und Kollegen zusammenkommen und damit die Gelegenheit haben, einander kennenzulernen und sich über ihre Erfahrungen auszutauschen. Es wird also von der Gewerkschaft eine Möglichkeit der sozialen Interaktion geschaffen, die sich aus der Arbeitssituation nicht ergibt. Es können persönliche Beziehungen zwischen den Sicherheitsleuten entstehen, und im Austausch untereinander erfahren sie aus den Geschichten anderer Sicherheitsleute, mit welchen Problemen sie im täglichen Leben, am Arbeitsplatz und darüber hinaus, zu kämpfen haben. In den vielen verschiedenen persönlichen Geschichten kann der

eigene tägliche Kampf ums Überleben wiedererkannt werden. Im Austausch kann zum einen erkannt werden, dass man eben doch nicht allein ist und die Schikanen der Sicherheitsfirmen nicht nur einen selbst betreffen; zum anderen kann durch die Erkenntnis, nicht allein zu sein, die Angst vor dem Sich-zur-Wehr-Setzen abgemildert und die Bereitschaft, sich an Aktionsformen zu beteiligen, auch den riskanteren, erhöht werden.³⁰

Ein Beispiel: Auf dem Höhepunkt der Tarifverhandlungen sollte zeitgleich mit den Tarifverhandlungen eine Demonstration stattfinden. Bei der Demonstration sollte eine Straßenkreuzung blockiert werden, um größtmögliche öffentliche Aufmerksamkeit zu erlangen und den Druck auf die Unternehmen weiter zu erhöhen.

An den Tagen vor der Demonstration waren nur wenige bereit, an dieser Demonstration zivilen Ungehorsams teilzunehmen. Die Erfahrung bereits gemeinsam durchgeführter Aktionen ermöglichte es an dem Tag der Straßenblockade, dass eine kleine Gruppe die Skeptischeren zum Mitmachen bewegen konnte. Ein »skeptisches« Gewerkschaftsmitglied beschreibt seine Erfahrungen an dem Tag: »So was habe ich noch nie gemacht, mir war dabei nicht wohl, überhaupt kein bisschen. Ich bin kein Störenfried. Keiner von uns ist das, aber diese Unternehmen, sie schubsen dich den ganzen Tag herum. ... Es war höchste Zeit, dagegen zu halten. Den Verkehr aufzuhalten, haha, das war gut, wir haben unsere Botschaft rübergebracht, das ist wichtig. Ich bin stolz auf das, was wir getan haben.«

Gefragt, wie er sich bei der Aktion gefühlt hat, antwortete er: »Ich will »mächtig« sagen, aber das ist nicht das Wort, das ich suche. Ich würde sagen, ich habe mich gut gefühlt.« (SecOff 8) Er reflektiert, dass ein Einzelner machtlos ist und die Aktion nur in einer Gruppe wirksam werden konnte. »Ich allein fühle mich nicht mächtig, das war die Aktion, die war machtvoll und der Anblick selbst. Sicherheitsdienstler gehen auf die Straße und greifen nach einem Stück des Kuchens.«

Die erfahrene Aufmerksamkeit und ein Gefühl von Macht werden als positiv erlebt. »Die Straßenblockade gehört auch zu meinen Lieblingsaktionen, weil ... das ist irgendwie drastisch und außerdem kriegst du wirklich die Aufmerksamkeit der Leute, sie halten und fragen dich, was los ist. Die wollen das wissen, und das ist eine gute Sache.« (SecOff 12)

Ähnliche Erlebnisse werden über die Tage des *Streiks* berichtet. Auch hier wurde in den verschiedenen Aktionen kollektives Handeln ermöglicht

³⁰ Der umgekehrte Fall kann auch eintreten: Zu viele Bedenkenträger können Ängste in den Vordergrund schieben und den Prozess an diesem Punkt beenden.

und die Erfahrung gemacht, dass man gemeinsam Dinge bewegen kann, die man allein niemals tun könnte. Bei den Aktionen der Tarifikampagne konnten die Mitglieder, die sich aktiv beteiligten, also erfahren, dass sie als Gruppe, dass sie im Kollektiv handlungsmächtig sind, und auf diese Weise ihre Vereinzelung durchbrechen.

Straßenblockaden und Streiksituationen wurden in Form von Rollenspielen am Rande von Mitgliederversammlungen simuliert. Die später an den Aktionen beteiligten Sicherheitsdienstler konnten dabei eine genauere Vorstellung davon entwickeln, worauf sie sich einlassen und vor allem davon, dass sie nicht allein sein würden, sondern sich in konfrontativen Situationen auf die anderen verlassen konnten. So wurden mögliche aggressive Reaktionen von bei der Blockade gestoppten Autofahrern am Wochenende an einer ruhigen Kreuzung gestellt und Umgangsweisen in der Gruppe entwickelt und geprobt.

Das gemeinsame Skandieren und Trommeln bei den Demonstrationen und Protesten erfüllt die Funktion, die Angst zu überwinden. Angst habe jeder normale Mensch, nimmt ein in der Gewerkschaft aktiver Sicherheitsdienstler an. Aktive Gewerkschaftsmitglieder schätzen die gemeinsamen Aktionen wegen des Zusammengehörigkeitsgefühls, das während des Streiks aufkam: »Das im Kreis laufen, die Trommeln, du konntest den Zusammenhalt spüren. Es scheint, das ist es, worum es bei Gewerkschaften wirklich geht, dieses ganze kollektive Zusammengehörigkeitsding. Es tut gut zu sehen und zu spüren, dass ich nicht allein bin.« (SecOff 7) Die Gewissheit, nicht allein zu sein, wird von vielen als bestärkend erlebt und sie heben in diesem Zusammenhang die Bedeutung des Kennenlernens von Kolleginnen und Kollegen hervor.

Vor allem die Erfahrung, dass während der Demonstrationen niemand verhaftet wurde und nach dem Streik niemandem gekündigt wurde – die Unternehmen hatten damit im Vorfeld gedroht –, wird in den Interviews betont. Einigen kommt das wie ein Wunder vor: »Mann, wir sind alle wieder an unserem Arbeitsplatz, wow! – das hätte ich nie gedacht, dass wir streiken können und die Unternehmen können nichts dagegen tun. Das ist ein echter Sieg.« (SecOff 7) Auch diese Erfahrung wurde vom Kollektiv abgesichert: Sicherheitsdienstler wurden am ersten Arbeitstag nach dem Streik von Kolleginnen und Kollegen an ihren Arbeitsplatz begleitet. Zwei Entlassungen konnten so verhindert werden. Nicht nur konnten Verhandlungserfolge erzielt werden, auch keine der befürchteten negativen Konsequenzen trat ein. Vermutlich wiegt Letzteres für die Stärkung kollektiver Handlungsfähigkeit bald mehr als die Erfolge, denn die mit der Teilnahme an diesen

Aktionen verbundene Überwindung der Ängste vor dem Verlust des vorhandenen Niveaus an Handlungsfähigkeit (z.B. Arbeitsplatzverlust), hat den Beteiligten die Erfahrung ermöglicht, dass sie zusammen handlungs- und durchsetzungsmächtig sein können. Die individuellen Ängste und Risiken konnten über die Kollektivorganisation Gewerkschaft minimiert und abgedefert werden. In diesem Prozess hat sich das Vertrauen der Mitglieder in die Gewerkschaft und die damit verbundenen Denk- und Handlungsangebote als gerechtfertigt bewährt und gefestigt.

Konsens organisieren – Handeln anleiten

Durch aktive Teilnahme von Mitgliedern an Diskussionen, organisatorischen Abläufen und Aktionen der Gewerkschaft wurden sie nach und nach an die Übernahme von Entscheidungsverantwortung herangeführt. Mitwirkung an Gewerkschaftskomitees und gemeinschaftliche Leitung von Mitgliederversammlungen sind dafür Beispiele. Die Versammlungen wurden von Hauptamtlichen und aktiven Mitgliedern in Sitzungen des Justice Action Committee vorbereitet. Dort wurde gemeinsam überlegt, welches die nächsten Schritte sein könnten, um die Mobilisierung und die Tarifverhandlungen voranzubringen. Gemeinsam wurden Strategien und Taktiken konkretisiert. Für Mitgliederversammlungen wurden Entscheidungsmöglichkeiten vorbereitet, Szenarien für den weiteren Verlauf entworfen und Empfehlungen für eines der entwickelten Szenarien ausgesprochen. In dem Komitee wurden auch Schwierigkeiten der Kampagne diskutiert, und die Anwesenden tauschten sich darüber aus, was sie von anderen Sicherheitsdienstlern gehört hatten, wie diese über die Kampagne dachten. So wurden die Bedenken der Kolleginnen und Kollegen zusammengetragen und auf dieser Basis wurde antizipiert, welche Argumente auf der anstehenden Versammlung gegen das Gewerkschaftshandeln und den »Plan to Win«, für oder gegen weitere Eskalationen vorgetragen werden könnten.

Die Treffen des Justice Action Committees wiederum wurden von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern vorbereitet, die im Vorhinein über mögliche nächste Schritte nachdachten, die die Mitglieder, die zum Treffen des Komitees kommen würden, planen könnten, um die Tarifverhandlungen voranzubringen. Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter versuchten zu antizipieren, was die Mitglieder bereit sind zu tun und welchen Zweifeln sie begegnen werden. Die Vorbereitung des Vorbereitungstreffens und der Mitgliederversammlungen lassen sich als »doppelte Führung« der Mitglieder kennzeichnen. Aus Sicht der Gewerkschaft geht es in beiden Fällen darum, kollektives Handeln zu ermöglichen. Die Hauptamt-

lichen versuchen, Gründe zu antizipieren, um die Argumentation so vorbereiten zu können, dass Zweifel gering gehalten und Aktionismus gemindert werden kann. Auf diese Weise behielt die Gewerkschaft »das Heft« in der Hand, aber ermöglichte den aktiven Mitgliedern auch, Diskussionen zu führen, Entscheidungen zu treffen und die »Vorentscheidung« zu ändern. Es ging darum, sicherzustellen, dass die Gewerkschaft ihren Auftrag erfüllen und das Globalziel eines möglichst guten Tarifabschlusses erreichen kann. Dies geschieht im Idealfall mit Zustimmung der Mitglieder, ist aber aufgrund der institutionalisierten Struktur der Tarifverhandlungen und damit verbundener Repräsentationslogiken nicht zwingend. In der argumentativen Konstellation besteht die Möglichkeit der Manipulation, wenn Informationen weggelassen oder kleingeredet werden, um ein bestimmtes Ergebnis herbeizuführen. In diesem Spannungsverhältnis von Mitgliedermitbestimmung und Führung besteht ein Widerspruch der Gewerkschaftsarbeit, die auf einer fortgeschrittenen Arbeitsteilung wie der beschriebenen fußt und große Wissens- und Kompetenzunterschiede zwischen professionellen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und Mitgliedern überwinden muss. (vgl. die Diskussion zur Dialektik von Führung und Mitbestimmung in Kapitel 8.4)

Verweigerung von Zustimmung – Gegenorganisierung

Die Gesamtstrategie der Tarifikampagne »Stand for Security« wurde wie bereits beschrieben von der lokalen Gewerkschaftsführung und der International geplant (Kapitel 4). Im Rahmen der lokalen Tarifaueinandersetzung wurden die in unterschiedlichen Handlungsfeldern verfolgten Strategien von den Gewerkschafterinnen, Gewerkschaftern und aktiven Mitgliedern konkretisiert. Eine der Aufgaben der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bestand darin, die Vorgehensweise und den »Plan to Win« zu erklären und den Mitgliedern einsichtig werden zu lassen, um deren Zustimmung zu gewinnen. In der Regel gelang dies bei der Mehrheit der Mitglieder, und mit kleinen Änderungen und Anpassungen wurden die Taktiken zur Verfolgung der Gesamtstrategie konkretisiert. Die Mehrheit der aktiven Gewerkschaftsmitglieder übernimmt die Argumentation der Gewerkschaft – nicht weil sie ihnen aufgezwungen wird, sondern weil sie sie für schlüssig hält und zu dem Vorschlag keine gangbare Alternative sieht.

Die Gewerkschaftsleitung kann nicht einfach ihren Plan umsetzen und »durchregieren«. Im Fallbeispiel organisierten aktive Mitglieder, die mit dem zur Abstimmung stehenden Tarifergebnis unzufrieden waren, Widerstand. Sie formierten sich als Gruppe, die eigene Treffen organisierte, Flug-

blätter verfasste, in denen sie dazu aufrief, mit »nein« abzustimmen, und sich am Tag der Abstimmung mit einem Megafon vor dem Abstimmungslokal postierte und versuchte, Kolleginnen und Kollegen von ihrer Auffassung zu überzeugen.

Diese Selbstorganisation aktiver Mitglieder unterstützt die These, dass durch die Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit eine Erweiterung persönlicher Handlungsfähigkeit erfolgt. Die in der Partizipation am Tarifgeschehen erlernten Fähigkeiten konnten diese Mitglieder für sich und die Verbreitung ihrer Sicht des Tarifgeschehens nutzen. Zum anderen gibt dieser Sachverhalt Anlass zu der Annahme, dass die gewerkschaftliche Organisation von Zustimmung den Beschäftigten große Freiheitsgrade bei ihrer Entscheidung lässt (s. Kapitel 8.3).

5.3 Perspektive der Mitglieder – Handlungsbereitschaft und Motivationslagen

Bei einem Rundgang zu Sicherheitsdienstlern in Downtown San Francisco, südlich der Market Street (SoMa), wurden eine Gewerkschafterin und ein aktives Mitglied begleitet. Die Reaktionen der Sicherheitsdienstler auf die Aufforderung, sich an einer Demonstration und einer Mitgliederversammlung zum Auslaufen des Tarifvertrags zu beteiligen, waren äußerst gemischt. Von prompten Zusagen der Teilnahme, vorsichtigem Interesse und Nachfragen über blanke Panik darüber, dass jemand von der Gewerkschaft an ihrem Arbeitsplatz vor ihnen standen, bis hin zur Verblüffung darüber, dass sie Mitglied einer Gewerkschaft sind, war die Bandbreite der Ansichten und Reaktionen enorm.

Dies bringt uns zu der Frage, ob die Mitglieder die in den Aktionen der Gewerkschaft enthaltenen Denk- und Handlungsangebote annehmen und wenn ja, warum. Einige wollen sich nicht länger damit abfinden, für einen Armutslohn von früh bis spät gegängelt zu werden und fordern die Unternehmen mit einem Streik heraus. Andere sind von der alltäglichen Lebensführung so erschöpft, dass sie jede Hoffnung auf eine Verbesserung aufgegeben haben und winken ab, wenn von zu erkämpfenden Verbesserungen und durchzusetzenden Rechten geredet wird. Festhalten lässt sich, dass die Gründe, warum Sicherheitsdienstler sich an den beschriebenen Aktionen während der Kampagne beteiligen und Gewerkschaftsveranstaltungen besuchen so vielschichtig sind wie die Gründe, warum sie es nicht tun.

Handlungsbereitschaft

Für die Tarifeinwanderung und die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen ist es wichtig, dass sich eine hinreichende Zahl von Arbeiterinnen und Arbeitern an den Arbeitskämpfen beteiligt. Zur Fortführung einer Tarifkampagne ist es für die Gewerkschaft notwendig, die Handlungsbereitschaft ihrer Mitglieder einschätzen zu können (vgl. Bronfenbrenner/Hickey 2004; Lerner 2003). Die Gewerkschaft führte 2007 deshalb neben einer Kartierung der Mitglieder, aus der hervorgeht, wer mit wem und wo arbeitet, auch eine Einschätzung der Mitglieder bezüglich ihrer Haltung zum gewerkschaftlichen Engagement durch. Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bewerteten die (Handlungs-)Bereitschaft einzelner Mitglieder, sich an der Gewerkschaftsarbeit und an Aktionen zu beteiligen oder dagegen zu arbeiten. Grundlage hierfür war das Handbuch »Vertragskampagnen« der SEIU (SEIU o.D.). Entlang einer Skala von eins bis vier wurde die Handlungsbereitschaft der Mitglieder bewertet, mit denen die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter Gespräche am Arbeitsplatz geführt hatten:

- »1« = Aktivist: stetige Beteiligung und Mitentwicklung des Vorgehens; weiterbilden
- »2« = interessiert: Person ist »im Boot«, weiter ansprechen und einbeziehen
- »3« = unsicher: Person eher passiv, weiter informieren und Angebote machen
- »4« = Ablehnung der Gewerkschaft aus Überzeugung, aktiv gegen Gewerkschaft

Die Einschätzungen wurden von den mit Mitgliedermobilisierung befassten Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern (»Organizer«) in kleinen Teamrunden durchgeführt. Die Einteilungen erfolgten zwar auf Grundlage subjektiver Einschätzung, aber nicht einzelne, sondern mehrere Gewerkschafter erstellten die Bewertung auf Grundlage wiederholten Kontakts mit den betreffenden Mitgliedern (»kontrollierte Beobachtung«). Damit wurde versucht, den mit dieser Einschätzung verbundenen Subjektivismus zu relativieren und die Gefahr der Fehleinschätzung zu minimieren. Da individuelles Handeln und Verhalten nicht vorhersagbar ist, bleibt immer ein Restrisiko. Für die Gewerkschaft dienten diese Einschätzungen als Datengrundlage für die weitere Planung von Aktionen und den dafür erforderlichen Mobilisierungsaufwand. Während des Kampagnenverlaufs ergaben sich so Informationsschleifen, die den Prozess steuern helfen sollten und für die Gewerkschaft funktional waren. In der Übersicht ließ sich sehen, wo aktive

Mitglieder und positive Resonanz und wo eher Skepsis oder Ablehnung anzutreffen sind. Bei der Entscheidung für Aktionsorte sind das wesentliche Informationen. Gewerkschaftliche Bemühungen der Mobilisierung von Mitgliedern wie auch der Organisierung noch nicht organisierter Arbeiterinnen und Arbeiter können so besser in Bezug auf ihr Gelingen oder Scheitern eingeschätzt werden und als Grundlage für die Entscheidung über eine Weiterführung oder einen Abbruch einer Kampagne dienen. Die Gewerkschaft nimmt eine überindividuelle Perspektive ein, indem sie zwar die individuellen Ausgangslagen der Mitglieder kennt, aber auch von diesen abstrahieren kann, um eine Strategie zu entwickeln, die von möglichst vielen der Einzelnen angenommen und verfolgt werden kann, und so kollektives Handeln ermöglicht.

Subjektive Motivationslagen und Begründungsfiguren

Mit dem Bewertungsschema der Gewerkschaft ist der Blick auf das Resultat, den Beitrag zu der Gewerkschaftskampagne gelenkt. Motivationslagen und subjektive Zugangsweisen der Sicherheitsdienstler sind diesem Bewertungsschema entzogen. Subjektive Zugangsweisen lassen sich allerdings in Form »typischer« Begründungsmuster erfassen. Dazu wurde im Rahmen einer Inhaltsanalyse des empirischen Materials (Dokumentation von Interviews sowie Besuchen am Arbeitsplatz, Flurgesprächen und Versammlungen) herausgearbeitet, welche Gründe Sicherheitsdienstler für die Mitarbeit oder für die Verweigerung von Mitarbeit anführen, welche Zweifel oder Ablehnung sie gegenüber den Handlungsangeboten äußern. Ziel dieser Analyse ist es, herauszuarbeiten, welche Gründe die Sicherheitsdienstler selbst anführen, welche Bedeutungen sie als relevant für ihren Umgang mit den Handlungsangeboten der Gewerkschaft hervorheben.

Die beschriebenen Aktionen während des Arbeitskampfes, die Mitgliederversammlungen und Fortbildungen können als Angebote an die Mitglieder begriffen werden, sich in die Gewerkschaftsarbeit einzubringen, sich zu beteiligen. Die im Verlauf der Kampagne unterbreiteten Angebote sind vielfältig und sie stellen für die Mitglieder »interpersonale Kooperationsmöglichkeiten« (Holzkamp 1983: 331) dar, auf die sie in unterschiedlichem Maße und auf verschiedene Weise eingehen können. Die gewerkschaftlichen Handlungsangebote sind Teil des »subjektiven Möglichkeitsraums« (368) der Sicherheitsdienstler.

Vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Motivationslage bewerten die Beschäftigten diese Handlungsangebote als für sie relevant oder nicht relevant (für die Absicherung ihrer Handlungsfähigkeit). Die Sicherheitsdienst-

ler stellen aktiv Bezug auf die Angebote her, nehmen sie an oder lehnen sie ab (vgl. Holzkamp 1983: 331f., 367-369).³¹

Jenseits des einfachen, sichtbaren Mitmachens oder Nichtmitmachens ergeben sich aus der Analyse vielschichtige Umgangsweisen, die sich in *drei Grundmuster* gliedern lassen: das Gewerkschaftsangebot wird aktiv angenommen (1): Die Sicherheitsdienstler handeln aus der Überzeugung heraus, dass die Gewerkschaft für sie und ihre Absicherung wichtig ist und beteiligen sich bei der Planung und Vorbereitung von Aktionen (Muster »aktive Übernahme«). Das Gewerkschaftsangebot wird passiv angenommen (2): Die Sicherheitsdienstler gehen zu einer Versammlung oder nehmen an einer Demonstration teil; die Teilnahme ist unregelmäßig und oft spontan. Sie beteiligen sich an Diskussionen, nicht aber an der Vorbereitung von Aktionen. Sie nehmen eher eine beobachtende Rolle ein (Muster »vorsichtige Annahme«). Oder das Angebot der Gewerkschaft wird abgelehnt (3) – Muster »Ablehnung«. Die Gründe hierfür sind mannigfaltig, und das Spektrum der Ablehnung reicht von anderen Prioritäten über schlechte Erfahrungen mit anderen Gewerkschaften und Misstrauen bis hin zu großer Angst.

Darüber hinaus kann es sein, dass die Handlungsangebote der Gewerkschaft überhaupt nicht zur Kenntnis genommen werden, weil die Gewerk-

³¹ Subjektive Möglichkeitsräume der Individuen: »Mein mir jeweils vorliegender Möglichkeitsraum ist ... sowohl in seinen Dimensionen wie in seiner Reichweite, obwohl durch gesellschaftliche Bedeutungszusammenhänge bestimmt, dennoch ein individueller, nur von meinem konkreten subjektiven Standort innerhalb der gesellschaftlichen Bedeutungskonstellationen ausmachbarer Handlungsspielraum.« (Holzkamp 1983: 368) Handlungsmöglichkeiten hängen nicht direkt von meiner objektiven Lebenslage und Positionsspezifika ab: »Die lage- und positionsspezifischen Bedeutungen/Denkformen determinieren meinen subjektiven Möglichkeitsraum lediglich in der Art und Weise, wie sie mir situational-personal gegeben sind, also in ihrem »phänomenalen« Aspekt.« Dabei bestimmen die jeweiligen »Infrastrukturen« der gesellschaftlichen Bedeutungszusammenhänge nicht nur primär meine Handlungsmöglichkeiten, sondern auch in der geschilderten Weise *sekundär*, indem die personale Funktionsgrundlage meiner Handlungsfähigkeit durch biografische Prozesse früherer Realisierungen bzw. Nichtrealisierungen bedeutungsgemäßer Handlungsmöglichkeiten geprägt ist (vgl. S. 336f.). Die subjektiven Möglichkeitsräume sind mithin nicht nur durch die mir von meiner Lebenslage aus zugänglichen *Bedeutungen*, sondern auch durch die in meiner »Person« liegenden Bedingungen determiniert und beschränkt: »Das Individuum kann in seinen subjektiven Möglichkeiten also hinter den in den Bedeutungen gegebenen Möglichkeiten/Möglichkeitserweiterungen der Handlungsfähigkeit zurückbleiben, es kann sich aber auch über das Ausmaß und die Art der real gegebenen Möglichkeiten täuschen, etc.« (Holzkamp 1983: 368)

schaftsangebote im Möglichkeitsraum einiger Sicherheitsdienstler nicht präsent sind (»keine Kenntnisnahme«). Angesichts der Schwerpunktsetzung der Mobilisierungsbemühungen auf die Innenstadt San Franciscos ist das nicht unwahrscheinlich. Die überraschten Reaktionen einiger Sicherheitsdienstler bei Arbeitsplatzbesuchen der Gewerkschaft lassen den Schluss zu, dass das von der Gewerkschaft an alle Mitglieder versendete Informationsmaterial nicht immer zur Kenntnis genommen wird. Entweder, weil es die Sicherheitsdienstler nicht erreicht, weil die Gewerkschaft nicht über die aktuelle Anschrift verfügt oder weil es inmitten einer Flut von Werbeprospekten untergeht, oder es wird nicht gelesen, weil es als nicht relevant erachtet wird.

Auf die Motivationslagen und Begründungsweisen der Sicherheitsdienstler wird später noch einmal ausführlicher eingegangen. Die den Umgangsweisen mit den gewerkschaftlichen Handlungsangeboten zugrundeliegenden Begründungen lassen sich innerhalb der obigen Grundmuster weiter differenzieren.

»Aktive Annahme« (Grundmuster 1)

Ein Teil der Sicherheitsdienstler nimmt die Handlungsangebote der Gewerkschaft an, beteiligt sich an Protesten und nimmt an Mitgliederversammlungen teil. Diese Sicherheitsdienstler sind aktive Gewerkschaftsmitglieder geworden. Die »Aktiven« sehen in der Gewerkschaft und den damit verbundenen Handlungsoptionen einen Weg, ihre Situation zu verändern. »Ich mache diese Gewerkschaftsarbeit, weil ich weiß, dass dies der einzige Wege ist, die Dinge zu verbessern« (SecOff 7), erklärt eine Sicherheitsdienstlerin ihr Engagement während der Tarifikampagne. Viele derjenigen, die sich an der Gewerkschaftsarbeit beteiligen, arbeiten schon längere Zeit im privaten Sicherungsgewerbe und wissen, dass sie ihre Situation nicht durch einen »Aufstieg« oder Berufswechsel ändern werden. Aber einige der »Aktiven« haben in ihrem Leben bereits Erfahrungen mit politischer Organisation gemacht – in der schwarzen Bürgerrechtsbewegung und in anderen Gewerkschaften (siehe auch Kapitel 3.4).³² Teilweise waren sie an der letzten Tarifikampagne und der Aushandlung des ersten Rahmentarifvertrags für die San Francisco Bay Area beteiligt und wissen deshalb aus Er-

³² Wie viele der aktiven Gewerkschaftsmitglieder bereits früher gewerkschaftlich oder in politischen Bewegungen organisiert waren, lässt sich aufgrund der Datenlage nicht feststellen. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter messen vorheriger Erfahrung der Mitglieder einen hohen Stellenwert bei.

fahrung, dass ihr Engagement zielführend sein kann. Die Gewerkschaft ist »eine Art von Versicherung. Die Gewerkschaft ist wichtig und schützt uns, unsere Arbeitsplätze« (SecOff 15) und über den Tarifvertrag abgesicherte Versorgungsleistungen.

»Vorsichtiges Interesse« – Angst, Vorsicht und Skepsis (Grundmuster 2)

Viele Gewerkschaftsmitglieder beteiligen sich von Zeit zu Zeit, bleiben aber auf Distanz. Sie schwanken in ihrer Bewertung der Gewerkschaft und den damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten. Angst spielt eine große Rolle – sie ist das dominante Motiv in den Äußerungen der Sicherheitsdienstler, auch der Aktiven. Sie scheint in den rigorosen Zurückweisungen durch und wird in vorsichtigen Annäherungen geäußert. Auch die Mitglieder, die sich aktiv in die Gewerkschaftsarbeit einbringen und Führungsaufgaben übernehmen, äußern Gefühle der Angst und Befürchtungen. Am klarsten sichtbar wird Angst in den Reaktionen der Sicherheitsdienstler, die die Gewerkschafter anschreien, dass sie das Gelände verlassen sollen und laut rufen, dass sie mit der Gewerkschaft »nichts zu tun haben wollen«. Angst besteht vor den Repressalien, die die Unternehmen in »Mitteilungen« an die Sicherheitsdienstler andeuten, in denen etwa darüber informiert wird, dass Gespräche mit der Gewerkschaft die Sicherheit des Gebäudes gefährden.

Obwohl die Arbeitsplatzbesuche durch den Tarifvertrag garantiert werden und somit keine Verstöße der Arbeiterinnen und Arbeiter gegen Vorschriften darstellen, reicht eine entsprechende Ankündigung aus, dass sich Sicherheitsdienstler verunsichert und von der Gewerkschaft bedroht fühlen können. (Zu Kündigungsmöglichkeiten und Willkür am Arbeitsplatz vgl. Kapitel 3.1).

Die interessierten Mitglieder, die vor den Unternehmen und letztlich vor dem Verlust ihrer Arbeitsstelle Angst haben, werden vonseiten der Gewerkschaft immer wieder angesprochen, und in Gesprächen wird versucht, auf die jeweiligen Befürchtungen einzugehen, sie auszuräumen oder sie in Empörung und Wut zu überführen (siehe Kapitel 5.2).

»Starke Ablehnung« (Grundmuster 3a)

Das Gegenstück zur aktiven Annahme ist eine extrem starke Ablehnung der Gewerkschaft. Diese speist sich aus unterschiedlichen Quellen. Zum einen bilden negative Erfahrungen die Grundlage für die Zurückweisung jeglicher gewerkschaftlicher Aktivitäten. Angeführt wurden negative Erfahrungen mit anderen Gewerkschaften – in einer anderen Arbeitstätigkeit oder in

einem gänzlich anderen System der Arbeitsbeziehungen. Vor dem Hintergrund der Erfahrung mit Staatsgewerkschaften lehnten insbesondere Beschäftigte, die in Ländern der ehemaligen Sowjetunion und China geboren wurden, eine Beteiligung an der Tarifikampagne ab. Aber auch schlechte Erfahrungen mit der Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler selbst oder ihrer Vorgängerorganisation (IUSO) wurden als Gründe dafür angeführt, sich nicht an den Tarifauseinandersetzungen zu beteiligen. Die Sicherheitsdienstler kritisierten, dass die Gewerkschaft ihnen bei ihren Problemen nicht weiterhelfen würde, sie eh aufseiten der Unternehmen stehe und Ähnliches mehr (Enttäuschung).

Als weiterer Grund, warum Sicherheitsdienstler auf Abstand zu den gewerkschaftlichen Aktionen gingen, wurde die Geschichte rassistischer Praxis der Gewerkschaften genannt, die sie immer noch nicht überwunden sehen (vgl. Honey 2000). Auch Verstrickungen der Gewerkschaften mit der italienischen Mafia wurden als Begründung angeführt, warum Einzelne mit der Gewerkschaft nichts zu tun haben wollten.

Während das Argument des Rassismus nachvollziehbar ist, scheint das Argument der Verstrickung mit der Mafia eher der Mottenkiste Hollywoods und verbreiteten ideologischen Verteufelungen zuzurechnen zu sein als der Realität. Nichtsdestotrotz bleibt der Versuch der Mobilisierung von jemandem, der von der Schlechtigkeit der Gewerkschaften überzeugt ist, wenig aussichtsreich.

»Desinteresse« (Grundmuster 3b)

Die Ablehnung der gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten muss aber nicht nur aus Überzeugung heraus oder aufgrund schlechter Erfahrung erfolgen. Als weitere Gründe werden angeführt, dass »gerade andere Sachen wichtiger sind«, man »sowieso nicht lange als Sicherheitsdienstler arbeite« und der Job nur eine Zwischenstation sei, bevor man einen besseren finde. Oder dass es keinen finanziellen Druck gebe, weil die Prekarität dadurch abgewendet sei, dass man noch bei den Eltern wohnt oder ein Partner oder eine Partnerin ein höheres Einkommen erzielt, das die eigene Arbeit zum »Zuverdienst« werden lässt.

Wie gezeigt werden konnte, sind die Gründe, sich nicht zu engagieren, vielfältig und der Wunsch, »einfach nur in Ruhe gelassen zu werden«, verbreitet. Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hören beinahe täglich und immer wieder dieselben Gründe: keine Zeit, das bringt sowieso nichts, interessiert mich nicht – Zielrichtung dieser Argumente ist zu begründen, warum man nichts tut oder nichts tun kann. Viele dieser Gründe

scheinen allerdings vorgeschoben, sie sind Ausflüchte, um Ratlosigkeit und Angst zu überspielen.³³

Aufseiten der Gewerkschaft wird die Auffassung vertreten, dass der Hauptgrund für die Zurückweisung von Organisierungsbemühungen in der Erfahrung der Menschen zu suchen sei. Interessant werde es in den Gesprächen immer dann, wenn Argumentationen gemischt werden und neben den abwiegelnden »keine-Zeit«-Reaktionen auch Befürchtungen wie eine Bestrafung durch den Vorgesetzten und Redeverbote angeführt werden. Sobald etwaige Repressalien des Arbeitgebers als Begründung für Nicht-handeln angeführt werden, so eine Gewerkschafterin, seien die anderen Ausführungen in der Regel sekundär und fungierten als reine Schutzargumente, um die Gewerkschaft abzuweisen, und bei einer solchen Argumentation stiegen die Chancen, die Person zu überzeugen.

Bei ihren Besuchen an den Arbeitsplätzen der Sicherheitsdienstler gehen die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gezielt vor, sodass in der Regel eine Gewerkschafterin immer wieder dieselben Arbeiterinnen und Arbeiter aufsucht und über deren Anliegen und anstehende Veranstaltungen spricht. Die Sicherheitsdienstler kennen so »ihre« Gewerkschafter und entwickeln eine Beziehung zu ihnen. So wie die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter »versuchen, das ›Argument‹ zu finden, das den Sicherheitsdienstler überzeugt und aktiv werden lässt« (G3), antizipieren die Sicherheitsdienstler, was die Gewerkschafter von ihnen wollen und entwickeln Umgangsweisen damit.

Die Handlungsaufforderungen der Gewerkschaft können durchaus als Handlungszumutungen aufgefasst werden, denn vertraute (Handlungs-)Routinen müssen aufgegeben werden, und Neues, Unbekanntes muss an ihre Stelle treten. »Die [Security Officer] sind sauer, weil wir die richtigen Fragen gestellt haben«, analysiert eine Gewerkschafterin im Sommer 2007 den Stand der Kampagne, »und jetzt brauchen sie die richtige Unterstützung, um handeln zu können, um auf die Straße zu gehen, und wir müs-

³³ Auf verblüffende Weise ähneln die Gründe, die heute angeführt werden, um das Nichthandeln zu begründen, den »üblichen« ablehnenden Antworten, die die Aktivistinnen und Aktivisten des Student Nonviolent Coordinating Committee (SNCC) zu hören bekamen, als sie in den Südstaaten der USA Schwarze davon überzeugen wollten, sich in die Wählerverzeichnisse eintragen zu lassen. (Payne 1995/2007: 260) Der »alte« Rassismus und die »diskriminierende Prekärität« von heute weisen trotz großer Unterschiede die Gemeinsamkeit auf, dass die Menschen ohne Hoffnung sind und vor widerständigem Handeln zurückschrecken. Damals wie heute wurden die »Organizer« abgewiesen, mit Ausreden abgespeist oder einfach hochkant rausgeworfen.

sen rausfinden, wie sie an den Punkt gelangen können, an dem das Pendel umschlägt und sie mitmachen.« (GF 3) Das »Provozieren« der Mitglieder ist Teil der Gesprächsstrategie, wenn etwa gefragt wird, ob sie glauben, keine Krankenversicherung verdient zu haben, weil sie es nicht wert seien.

Auch wenn die Gründe der Mitglieder, sich nicht an den Aktionen zu beteiligen, »nur« vorgeschoben sein mögen, so bedeutet es in diesen Fällen mit Blick auf die Gewerkschaftsarbeit dennoch, dass die Aktionen und Strategien nicht alle überzeugen oder als valide Handlungsmöglichkeiten wahrgenommen werden. Die Aktionen werden nicht als »richtig«, nicht als gangbarer Weg gesehen, auf dem eine Verbesserung der eigenen Situation erzielt werden kann. Das »Alte« scheint immer noch als besser und sicherer als das Unbekannte.

Den aktiven Gewerkschaftsmitgliedern fällt es schwer zu verstehen, dass die Mehrheit ihrer Kolleginnen und Kollegen den Arbeitskämpfen fernblieb. Sie stellen Vermutungen darüber an, warum sie nicht mitmachen. »[Die, die nicht mitmachen,] haben Angst, ihren Job zu verlieren. Aber davor habe ich doch auch Angst. Aber wenn du nicht für etwas einsteht, dann wirst du alles verlieren. Du musst dich positionieren... wie kann man an so was festhalten? Wenn du krank wirst, kannst du es dir nicht mal leisten, dir freizunehmen, weil du die ganzen Medikamente selber bezahlen musst, was machst du dann? Das ist das Dilemma! Aber die anderen [die sich nicht engagieren], die klammern sich an das, was ist. Und das will mir nicht in den Kopf.« (SecOff 11)

Der Kreislauf der Prekarität ist der Erfahrungshintergrund, vor dem die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten und widerständiges Handeln mit Skepsis und Ablehnung begegnet wird. Trotz der Enttäuschung darüber, dass so viele Kolleginnen und Kollegen nicht bei den Aktionen mitmachen, sind die Gründe dafür allen nur zu genau (aus eigener Erfahrung) bekannt. Eine Sicherheitsdienstlerin freut sich, dass sich viele Sicherheitsdienstler nach und nach, ganz langsam, auf die Straße getraut haben, »als sie merkten, dass es O.K. ist«, ihr Protest keine negativen Konsequenzen für die Aktiven hatte. Sie begründet die Vorsicht mit der prekären Lebensführung: »Weißt du, wir sind ganz normale Leute, wie alle anderen, nur dass unsere Probleme ein bisschen tiefergehend sind, weil wir mit weniger Geld für unsere Haushaltsführung und unsere Familien auskommen müssen. Unser Kampf ist also ein klein wenig komplizierter.« (SecOff 12)

Die Beeinflussung durch die Unternehmen wird als weiterer Grund dafür genannt, dass viele nicht an den Protesten teilnehmen. Die Sicherheitsdienstler hätten eigentlich durch die Medienberichterstattung ermutigt sein

müssen, so eine Sicherheitsdienstlerin, aber »sie fingen an, auf die Propaganda der Unternehmen zu hören und sie zu glauben, den Briefen und so. Und dann kam die Angst wieder angebrochen.« (SecOff 11)

Egal wie kohärent die Argumentation der Gewerkschaft und der aktiven Gewerkschaftsmitglieder sein mag, gegen die Unternehmen und das Alltagsdenken anzukommen, ist schwierig. Die Bedrohtheitsgefühle lassen sich angesichts der Fülle an Prekaritätsrisiken und stets bedrohter Handlungsfähigkeit nicht »wegdiskutieren«, die Diskussionen müssen kontinuierlich geführt werden und Argumente mit Ergebnissen untermauert werden.

5.4 Fazit – Partizipation und Aktivierung von Organisationsmacht

Im Zuge der Gewerkschaftsarbeit fand eine schrittweise Heranführung der Mitglieder an die kollektiven Prozesse statt. Ängste und Widerständigkeiten wurden abgebaut und überwunden, auch indem »Erfolgslebnisse« geschaffen wurden, in denen sich die Mitglieder als handlungsmächtig erleben konnten und keine negativen Konsequenzen folgten. In der Kampagnenarbeit wurde nach und nach das Aktivitätsniveau angehoben. Die Aktionen nahmen an Intensität und Ausmaß zu: von Informationsgesprächen verbunden mit Aufrufen zur Teilnahme an Aktionen und Mitgliederversammlungen über die Durchführung von lärmenden Protestaktionen auf den Straßen oder die Aufforderung, Protestbotschaften am Revers zu tragen und Delegationen zu den Gebäudemanagern zu organisieren, hin zu Aktionen zivilen Ungehorsams und Streik. In den verschiedenen Schritten wurde Kollektivität hergestellt und kollektives Handeln ermöglicht (s. Tab 5.1). Auf diese Weise wurde in der Gewerkschaftsarbeit Partizipation ermöglicht, und mit zunehmender Beteiligung der Sicherheitsdienstler wurde Organisationsmacht aktiviert.

Beitrag der Mitgliederarbeit zur Kampagne/zumTarifergebnis

Der Protest der Mitglieder auf den Straßen San Franciscos wird aus Sicht der Gewerkschafter als ausschlaggebend für die erzielten Tarifergebnisse benannt. Diese Stärke konnte in der Durchsetzung aller nicht-ökonomischen Forderungen am Tag einer Straßenblockade demonstriert werden. Das langsame Vorankommen während des Sommers war Ausdruck eines geringeren Eskalationsniveaus und schwächerer Mobilisierung, aber auch Ausdruck des Willens der Unternehmen, so wenig Zugeständnisse wie möglich zu machen. Es ist zu vermuten, dass ohne den Einsatz von zehn Gewerkschaft-

terinnen und Gewerkschaftern, die nur mit der Mobilisierung von Mitgliedern befasst waren, die Beteiligung viel geringer gewesen und das Tarifergebnis schlechter ausgefallen wäre.

Vom Unveränderlichkeitsdenken zum Veränderungshandeln

Nach innen, in die Organisation gerichtet, konnten während der Tarifikampagne durch die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nach und nach Vorbehalte aufseiten der Mitglieder abgebaut werden und die Handlungsbereitschaft erhöht werden. Kollektive Handlungsfähigkeit entstand in Momenten, in denen mehrere Sicherheitsdienstler ihre Ängste überwinden und sich in einer kollektiven Aktion gegen die Zumutungen zur Wehr setzen konnten. Sie konnten mittels der Aktionen den Unternehmen bzw. ihren Vorgesetzten widersprechen und diese, in begrenztem Umfang, in ihre Schranken verweisen. Kollektive Handlungsfähigkeit ist fragil und flüchtig. Bei jeder Aktion musste sie (wieder)hergestellt werden. Von Delegationen der Sicherheitsdienstler zum Gebäudemanager bis hin zu späteren Eskalationsstufen, in denen die Sicherheitsdienstler eine Arbeitsniederlegung wagten, immer wieder mussten Ängste überwunden werden, um in interpersonaler Kooperation zu versuchen, die Bedingungen der eigenen (Arbeits-)Situation zu verändern.

Die Gewerkschaftsaktionen wurden als Handlungsangebote an die Mitglieder interpretiert, die eine Möglichkeit bieten, sich an den Tarifausschlägungen zu beteiligen. Die Aktionen und Aktionsformen mussten von den Sicherheitsdienstlern als gangbarer Weg angenommen werden, um kollektives Handeln zu ermöglichen. Aus diesem Grund wurde seitens der Gewerkschaft versucht zu antizipieren, was die Mitglieder bereit sind zu tun und was nicht. Für kollektives Handeln bedeutet dies, dass die Handlungsangebote von den Arbeiterinnen und Arbeitern als angemessen und für sie schlüssig und zielführend gewertet werden müssen. Denn letztlich sind sie es, die die Konsequenzen zu tragen haben und deren Handlungsfähigkeit im schlimmsten Fall nach einer Aktion prekärer als zuvor sein kann.

Organisation kollektiver Handlungsfähigkeit – Gewerkschaft als Handlungsplattform

Die systematische Heranführung von Arbeiterinnen und Arbeiter an Aktionen und an die Arbeit der Gewerkschaft hat zu einer Erhöhung der kollektiven Handlungsfähigkeit geführt. Vermittelt über die erhöhte Beteiligung an Aktionen wurde die Organisationsmacht vergrößert. Die Sicherheitsdienstler konnten im Rahmen der Mitgliederarbeit aus der Vereinzelung

herausgelöst werden. Unveränderlichkeitsglauben und Sichabfinden mit dem Status quo konnten erschüttert und Unmut in kollektives Handeln überführt werden. Die Perspektive einer Veränderung konnte so kollektiv verfolgt werden. In Gesprächen spielte die Vermittlung von subjektiver Erfahrung mit den überindividuellen Strukturen eine wesentliche Rolle. In dieser Hinsicht werden Gewerkschaften als eine Organisationsform kollektiver Handlungsfähigkeit oder Handlungsplattform bezeichnet (siehe hierzu auch Kapitel 8.3).

Erweiterung personaler Handlungsfähigkeit?

Mit der Übernahme von Aufgaben durch die Mitglieder erweitert sich die personale Handlungsfähigkeit der Sicherheitsdienstler. Vor dem Hintergrund der Lebensführung der Sicherheitsdienstler mag dies zwar nur eine graduelle Erweiterung sein, aber während der Beteiligung an der Gewerkschaftskampagne können sich die Sicherheitsdienstler Kenntnisse und Fähigkeiten aneignen, auf die sie später oder in anderen Lebensbereichen zurückgreifen können. Durch die Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen können sie Kenntnisse über die Branche, in der sie arbeiten, erwerben und ihre Rechte als Arbeitende kennenlernen. Und sie können auch lernen, dass es möglich ist, sich zusammen mit anderen gegen Zumutungen am Arbeitsplatz zu wehren, sich gegenüber den Unternehmen und Vorgesetzten zu behaupten und für sich einzustehen. Außer dem schwer nachweisbaren Aspekt des neu gewonnenen Selbstvertrauens, erwerben die aktiven Mitglieder während der Tarfkampagne eine Reihe von Fähigkeiten, die den Prozess selbst überdauern und die sie in Zukunft nutzen können. Dazu gehören technische Fähigkeiten und logistisches Know-how über die Vorbereitung und Durchführung von gemeinsamen Aktionen, die Leitung und Moderation von Versammlungen, aber auch verbesserte Redegewandtheit durch öffentliche Auftritte und Reden. Die Gewerkschaft vermittelt diese Fähigkeiten in Form von speziellen Workshops (etwa zum Umgang mit Medien), Fortbildungen und im laufenden Prozess der Kampagne, »on the job«.

Diejenigen, die die Angebote der Gewerkschaft wahrnehmen, aber bei der Entwicklung von Aktionen nicht dabei sind, können dennoch ihre Handlungsfähigkeit verbessern. In der Analyse trat zutage, dass die Sicherheitsdienstler oft wenig über ihre Rechte wissen und auch über die Regelungen des Tarifvertrags, der für ihr Arbeitsverhältnis gilt, nicht Bescheid wissen. Der subjektive Möglichkeitsraum (s.o.) der Sicherheitsdienstler ist also oft kleiner als der »objektive« Möglichkeitsraum, denn sie kennen die Handlungsmöglichkeiten nicht, die ihnen aktuell zur Verfügung stehen. Die Ge-

werkschaft erfüllt hier die Funktion, über die vorhandenen Handlungsmöglichkeiten aufzuklären, indem sie die Sicherheitsdienstler über Rechte und Regelungen informiert und sie bei der Durchsetzung der geltenden Rechte unterstützt. So etwa bei der »15-Minuten«-Praxis, bei der die Vorgesetzten die Beschäftigten eine Viertelstunde vor Beginn ihrer Schicht einbestellen, damit sie die Übergabe mit dem Kollegen oder der Kollegin regeln (s. Kapitel 2.2). Die Dokumentation dieser Verstöße gegen das Arbeitsrecht erfolgt durch die Arbeiterinnen und Arbeiter selbst. Dies ist auch Teil einer Selbstermächtigung. Zusammen mit der Gewerkschaft konnten sie erfolgreich ausstehende Löhne für diese Stunden einklagen. Auch die Vermittlung von Informationen über die im Tarifvertrag festgelegten Lohnerhöhungen gehört zum Aufklären über die bestehenden Möglichkeiten, über die die Sicherheitsdienstler nicht Bescheid wissen. Bei Unkenntnis entgehen sie ihnen, da die Sicherheitsunternehmen die Lohnhöhe nicht immer so anpassen, wie es im Tarifvertrag vereinbart wurde (s. Kapitel 2.2 und 3.1). Durch diese Form der Gewerkschaftsarbeit verbessert sich der Weltaufschluss der Sicherheitsdienstler. Auch für die Passiven kann sich durch die Arbeit der Gewerkschaft auf diese Weise eine Erweiterung ihrer Handlungsfähigkeit durch das Ausschöpfen der vorhandenen Möglichkeiten ergeben.

Kapitel 6: Handlungsfeld Gemeinwesen – »Community«

Ein wesentlicher Ansatzpunkt der Gewerkschaftsarbeit liegt in gemeinwesenorientierten Strategien. In der Zusammenarbeit mit Personen und Organisationen im Gemeinwesen hat die Gewerkschaft versucht, externe Machtressourcen zu mobilisieren, um den Mangel geringer Machtressourcen (Produktionsmacht und institutioneller Macht, s. Zwischenbetrachtungen, Kapitel B) auszugleichen. Um diese externe Strategie verfolgen zu können, muss die Gewerkschaft den institutionellen Möglichkeitsraum sondieren und versuchen, diesen zu erweitern. Das erfolgt in Kooperation mit anderen. Dabei geht es insbesondere um die Bündelung von organisationalen Ressourcen und die Frage, ob und wie diese Formen kooperativer und politischer Macht als Zugewinn von Lohnabhängigenmacht begriffen werden können.

Im Folgenden ist von Gemeinwesen die Rede, wenn der lokale politische, der kommunale Kontext im weiteren Sinne gemeint ist. Der Begriff umfasst damit Prozesse des Öffentlichen, des Zusammenlebens. Zum Gemeinwesen gehören grundsätzlich erst einmal alle Personen und Organisationen, die in einem geografischen Raum anzutreffen sind. Im Amerikanischen wird dies oft mit *Community* bezeichnet. Der Begriff bezieht sich auf das Gemeinwesen in dem von mir eingeführten Sinne, aber er wird auch dann verwendet, wenn es sich um Gemeinschaften³⁴ – in einer Nachbarschaft, religiöse Gemeinschaften oder Gruppenbildungsprozesse entlang von sozialen Merkmalen, »Identitäten« oder Aktivitäten – handelt, wie zum Beispiel die schwarze Community, die schwul-lesbische Community oder die Internet-Community. Dem jeweiligen Gegenstandsbezug im Text entsprechend wurde der Begriff ins Deutsche übertragen oder umschrieben. Der Begriff »Gemeinde« wird in Bezug auf religiöse Gemeinschaften verwendet. Wenn es um Gemeinden im Sinne von Verwaltungsbezirken geht, wird das anders umschrieben.

³⁴ Die kritische Diskussion des Gemeinschaftsbegriffs in der deutschsprachigen Soziologie wird in der amerikanischen Debatte so gut wie nicht zur Kenntnis genommen, zum Gemeinschaftsbegriff siehe Bayertz 1998.

6.1 Bündnisse, Kooperationen, Unterstützungsnetzwerke

Die Gewerkschaft SEIU Local 24/7 hat 2007 bei verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren im Gemeinwesen um Unterstützung der gewerkschaftlichen Tarifforderungen geworben und sie um Teilnahme an verschiedenen Aktionen gebeten oder sie mit ihnen zusammen vorbereitet. Zum einen versuchte die Gewerkschaft, die Unterstützung anderer Gewerkschaften zu gewinnen und deren Einfluss auf Politikerinnen und Politiker in den Städten San Francisco und Oakland sowie im Bundesstaat für die Anliegen und Forderungen der Sicherheitsdienstler zu nutzen. Zum anderen hat Local 24/7 um die Zusammenarbeit und Unterstützung bei Gemeinwesenorganisationen wie Kirchen geworben und sich aktiv an Netzwerken beteiligt. Beides wird im Folgenden näher ausgeführt.

Während der Tarifikampagne 2007 hat eine wesentliche Aufgabe in diesem gewerkschaftlichen Handlungsfeld darin bestanden, Bündnispartner zu identifizieren, Kooperationen aufzubauen und zu vertiefen. Zum Teil konnte dabei auf vorhandene Netzwerke unter den Gewerkschaften zurückgegriffen werden, und in früheren Jahren eingegangene Kooperationen kamen auch bei der *Stand for Security*-Kampagne zum Tragen. Allerdings sind diese Kooperationen zu Beginn der Tarifverhandlungen nicht sehr zahlreich gewesen, Local 24/7, erst 2002 gegründet, hat 2007 noch nicht über ausreichend Verbindungen verfügt und konnte in ihrer kurzen Geschichte kaum Ansehen als politisch agierende Gewerkschaft (»fighting union«) in San Francisco aufbauen.

Der Aufbau von Kooperationen mit Kirchen und Gemeinwesengruppen zur Durchsetzung von Rechten der *working poor* ist eine Lehre, die die SEIU aus den Kämpfen der United Farm Workers, der Farmarbeitergewerkschaft

Abbildung 6.1: Stakeholderanalyse

Feld der Gewerkschaft und ihrer Unterstützer	Feld der Vermittler	Feld der Unternehmen
Andere Gewerkschaften	Verantwortungsträger in der Kommune	Sicherheitsdienstleistungsunternehmen
Kirchen und Netzwerke	Politikerinnen und Politiker	Unternehmen der Gewerbeimmobilienbranche
Politische Organisationen Schwarzer wie NAACP, BAPAC		Unternehmerverband BOMA-Building Owners and Managers Association

Tabelle 6.2: Bündnisse 2007 und ihre Zielstellung

Bündnispartner	Art des Bündnisses	Ziele des Bündnisses
Gewerkschaften	Unterstützer / Einfluss	Einfluss/Druck auf Politik
EBASE	Unterstützer / Protest	Druck auf Unternehmen
		Ansehen/Vertrauen bei Gewerkschaftsmitgliedern
Stand for Security	Unterstützer / Protest	Druck auf Unternehmen
		Ansehen/Vertrauen bei Gewerkschaftsmitgliedern
BAOC	Partner / Protest / Einfluss	Druck auf Unternehmen
		Druck auf Politik
		Ansehen/Vertrauen bei Gewerkschaftsmitgliedern

unter Leitung von César Chavez, und der Bürgerrechtsbewegung gezogen hat und in ihr »Organizing-Program« aufgenommen hat. Neben der Arena der direkten Auseinandersetzung mit den Unternehmen, bei denen die Mitglieder arbeiten, wird in einer Doppelstrategie (*dual strategy*) das gesellschaftliche Umfeld der Gewerkschaft, der öffentliche Raum der Stadt mit seinen verschiedenen sozialen Akteuren, als zweiter Kampfschauplatz der Auseinandersetzung eröffnet. Die Auseinandersetzungen werden als Frage von Diskriminierung und Gerechtigkeit moralisch aufgeladen und es wird auf die Empörung Außenstehender und deren Einmischung gesetzt (Shaw 2008; Ganz 2000; Tait 2005; Sharpe 2004). Seitens der Gewerkschaft Local 24/7 wird insbesondere versucht, Organisationen und Gruppen anzusprechen, die ähnliche Interessen oder Anliegen haben wie die Arbeiterschaft. Im untersuchten Fallbeispiel wurden vorrangig Kooperationspartner in den schwarzen Gemeinden und politischen Vereinigungen gesucht, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Schwarze die größte Gruppe der Beschäftigten ausmachen, deren Tarifvertrag verhandelt wurde.

Den Möglichkeitsraum der Gewerkschaft analysieren

Die Öffnung in das gesellschaftlich-politische Feld stellt den Versuch dar, die Organisationsmacht der Gewerkschaft mithilfe des Einflusses der Bündnispartner zu erweitern. Diese »kooperative Macht« dient dazu, den Druck auf die Sicherheitsdienstleistungsunternehmen zu erhöhen und politischen Einfluss im Gemeinwesen zu gewinnen. Darstellen lässt sich das politisch-

institutionelle Kräfteverhältnis, in dem Ressourcen zur Erhöhung von Lohnabhängigenmacht mobilisiert werden, in Form einer *Stakeholder-Analyse*. Das Terrain der Tarifikampagne 2007 lässt sich als drei miteinander kommunizierende Felder beschreiben. Auf der einen Seite die Gewerkschaft und ihre Verbündeten, das *Feld der Unterstützer und Bündnispartner*; auf der anderen Seite des Tarifkonflikts das *Feld der Unternehmen* und deren Unterstützer, dazu zählen die Sicherheitsfirmen ebenso wie die sie beauftragenden Gebäudemanagementfirmen und -eigentümer sowie deren Organisationen (s. Abb. 6.1).

Dazwischen liegt das *Feld der Vermittler*, das aus Organisationen und Einzelpersonen besteht, die bei der für den Abschluss des Tarifvertrags notwendigen Kompromissbildung (Wright 2000) unterstützend handeln.

Die Unterstützer und Bündnispartner haben während der Tarifikampagne an Demonstrationen teilgenommen, Delegationen zu Arbeitgebern durchgeführt und auf vielerlei Weise versucht, den Anliegen und Forderungen der Sicherheitsdienstler Gehör zu verschaffen. Ziel war, politisch einflussreichere zum Eingreifen zu bewegen. Von dem Kontakt zu einflussreichen schwarzen Predigern und Kirchen der Stadt erhoffte sich die Gewerkschaft eine positive Ausstrahlungskraft auf ihre Mitglieder und auf die Gewerkschaft selbst.

Die Bündnisse lassen sich in Anschluss an Frege/Heery/Turner (2004) hinsichtlich der Art des Bündnisses und der Zielstellung unterscheiden: Unterstützer, Einfluss- und Protestbündnisse (Frege u.a. 2004: 144). In Tabelle 6.2 sind die wichtigsten Bündnispartner aufgeführt, deren Rolle in den folgenden Kapiteln ausführlicher analysiert werden.

Mit dem Aufbau von Bündnissen und der Werbung von Unterstützern sind zwei Gewerkschafterinnen beschäftigt gewesen. Ab Mai 2007 war eine Frau als *Community Organizer* ausschließlich dafür zuständig, Kontakte zu Kirchen in der Bay Area, insbesondere in San Francisco, aufzubauen, die ausschließlich oder mehrheitlich von Schwarzen besucht werden. Ab Juni war die Koordinatorin für Politik, der *Political Director* der Schwestergewerkschaft SEIU 1877, damit beschäftigt, für die Sicherheitskampagne Kontakte zu politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern zu organisieren.³⁵ Beide haben einen Hochschulabschluss, arbeiten erstmals für eine Gewerkschaft und verfügen über eine Vielzahl von Kontakten, die sie in ihren vorherigen Tätigkeiten geknüpft hatten. Die als Community Organizerin einge-

³⁵ Zur Fusion von 24/7 und 1877 und weiteren SEIU-Gewerkschaften zur Gewerkschaft SEIU-USWW im Jahr 2008 vgl. Kapitel 4.

stellte Gewerkschafterin ist eine Frau Ende 40, die sich selber als »gläubige Christin« (G4) versteht. Sie gehört einer *African Methodist Episcopalian* Kirche an, eine der evangelischen Kirchen in den USA, die von Gläubigen gegründet wurde, die in der methodistisch-episkopalen Kirche als Schwarze im Gottesdienst und Kirchenleben diskriminiert wurden. Die Community Organizerin ist zu Beginn der Tarifikampagne in die Stadt gezogen und hatte vor Ort zunächst nur wenige Kontakte in der Kommunalpolitik.

Die Koordinatorin für Politik ist Ende 30 und ebenfalls erst kurze Zeit in der Bay Area. Sie hat zuvor für einen Abgeordneten der Demokratischen Partei in Kalifornien gearbeitet und verfügt über zahlreiche Kontakte zu politischen Entscheidungsträgern. Sie ist in einem spanischsprachigen Elternhaus aufgewachsen und wurde auch wegen ihrer Sprachkenntnisse eingestellt. Sie arbeitet für Local 1877, deren Mitglieder hauptsächlich Menschen mit Migrationshintergrund Lateinamerika sind und nur wenig Englisch sprechen. Neben der Organisation politischer Kontakte für Tarifaueinandersetzungen war sie vor allem mit dem Feld Einwanderungspolitik beschäftigt.

Neben den beiden Genannten waren auch die mit Mitgliederarbeit befassten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter (»Organizer«) und die Leitungsebene der Gewerkschaft in die Arbeit in diesem Handlungsfeld einbezogen: Kontakte zu Organisationen in der Kommune anbahnen beziehungsweise die zu nutzen und aufrechtzuerhalten, die sie als Personen in der Vergangenheit (auch in anderen Beschäftigungsverhältnissen) geknüpft haben. Eine Koordination der Gemeinwesenstrategie fand auf den wöchentlichen Planungstreffen der Gewerkschaft statt. Über den Aufbau von Kontakten hinaus gehört es zu den Aufgaben der beiden Community und Political Organizers, zwischen unterschiedlichen Organisationskulturen, konfligierenden Interessen und Streitigkeiten, auch zwischen den Bündnisorganisationen, zu vermitteln.

Gewerkschaften als Unterstützungsnetzwerk

Zu den engsten Kooperationspartnern gehörten einige der Gewerkschaftsgliederungen in der San Francisco Bay Area, die zum Gewerkschaftsverbund der SEIU gehören: Local 1877, die Reinigungskräfte in Kalifornien organisiert und auf die die weltbekannte *Justice for Janitors*-Kampagne zurückgeht (Milkman 2000); Local 87, die Reinigungskräfte in San Francisco vertritt; Local 1021, in der Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in San Francisco und Oakland organisiert sind; und *last not least* SEIU-UHW, die Gewerkschaft United Healthcare Workers West, die 2007 mit mehr als 150.000 Mitglie-

dern die größte Gewerkschaft im Bereich Krankenpflege in Kalifornien und damals drittgrößte Local innerhalb der SEIU war (SEIU-UHW 2007).³⁶

Über die SEIU-Gewerkschaften hinaus wurde eng mit der Hotel- und Gaststättengewerkschaft *Hotel Employees and Restaurant Employees Union* (HERE) *Local 2* kooperiert, in der Hotel- und Restaurantarbeiterinnen organisiert sind. Die Mitglieder von *Local 2* sind für strategische, militant geführte Arbeitskämpfe bekannt, seit die Gewerkschaft in den 1980er Jahren eine komplette Erneuerung durchlaufen hat (Lee 1990).

Die Kooperationspartner aus dem Gewerkschaftsspektrum haben die Tarifaueinandersetzungen auf vielfältige Weise unterstützt. Die nach außen sichtbarste Unterstützung bestand darin, dass sie die Mitglieder ihrer Organisationen zur Teilnahme an Demonstrationen und Unterstützung der Streikaktivitäten der Sicherheitsdienstler aufgerufen haben. Darüber hinaus stellten einige der genannten Gewerkschaften ihre Räume oder technisches Gerät wie Megafone oder Telefonanlagen zur Verfügung.

SEIU-UHW stellte während der Sicherheitskampagne für die telefonische Mobilisierung von Mitgliedern und Unterstützern (*phone banking*) zeitweise Büroräume in San Francisco zur Verfügung. Ebenso öffnete *Local 2* ihre in der Innenstadt gelegenen Räume für Gewerkschafts- und Mobilisierungstreffen der Sicherheitsdienstler. Diese Räume sind zentral gelegen und vor allem größer als die gewerkschaftseigenen in der Innenstadt gelegenen, die schon bei Sitzungen des Aktionskomitees (JAC Meeting) überfüllt sind. Neben dieser logistischen Hilfe mobilisierten beide ihre Mitglieder zur Teilnahme an Demonstrationen der Sicherheitsdienstler und riefen sie in der Streikwoche zur Unterstützung auf. Besonders *Local 2* und *Local 1877* brachten ihr politisches Gewicht ein und damit die Tarifverhandlungen entscheidend voran. Zusammen mit dem Präsidenten von *Local 2*, dem Präsidenten von *Local 1877* und dem Geschäftsführer des städtischen Gewerkschaftsverbands gelang es, den zur Wiederwahl stehenden Bürgermeister zum Eingreifen zu bewegen.

Mit SEIU-UHW und »*Local 2*« hatten die Sicherheitsdienstler die Unterstützung zweier politischer Schwergewichter (*local players*) in San Francisco auf ihrer Seite, die über Einfluss auf die politischen Konstellationen der Stadt und darüber hinaus verfügen. Beide sind für ihre strategische Kampagnen-

³⁶ Im Januar 2009 wurde SEIU-UHW unter Zwangsverwaltung der Bundeszentrale der SEIU International gestellt. Im selben Jahr haben Mitglieder und die alte Gewerkschaftsführung die Gewerkschaft *National Union of Healthcare Workers* (NUHW) gegründet. Ausführlich hierzu siehe Early (2011).

führung, Basisorganisation und innovative Gewerkschaftsmethoden bekannt (Hurd/Milkman/Turner 2003). Local 2 ist durch einfallsreiche, hartnäckige und kompromisslose Arbeitskämpfe aufgefallen. Die Mitglieder kämpften über sieben Jahre gegen die Hotelkette Marriott, um die gewerkschaftliche Organisation aller Luxushotels in San Francisco zu verteidigen, und sie haben diese Auseinandersetzung gewonnen. Die Gewerkschaft verfügt über eine lange Tradition der Organisation von Einwanderinnen mit oder ohne Aufenthaltstitel. So hat sie tarifvertraglich durchgesetzt, dass bei der Einstellung auf »Diversity« geachtet wird, um der abnehmenden Beschäftigung von Schwarzen in den Hotels entgegenzuwirken. Local 2 repräsentiert eine multi-ethnische Belegschaft und geht bewusst mit den Differenzen und »Identitäten« ihrer Mitglieder um. Seit den 1980er Jahren ist sie in San Francisco Bündnisse mit Organisationen unterschiedlicher Einwanderergruppen und Organisationen der *LGBT Community*, Organisationen für die Vertretung der Interessen von Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen eingegangen. Mit strategisch geplanten und prägnant formulierten Kampagnen wie *Sleep With The Right People*, schlaf bei bzw. mit den richtigen Leuten, organisiert Local 2 erfolgreich Hotelboykotts: Auf einer Internetseite werden Hotels aufgeführt und empfohlen, mit denen die Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat; ebenso werden Namen von Hotels veröffentlicht, deren Boykott Local 2 fordert, weil deren Management wiederholt gegen Arbeitsrechte verstoßen oder im Arbeitskampf die Beschäftigten ausgesperrt hat (Interviewmaterial der Autorin; Lee 1990; Wells 2000; Sharpe 2004; UNITE-HERE 2007).

SEIU Local 1877 hat Local 24/7 gegenüber eine besondere Rolle, die in den Neu- und Umstrukturierungsprozessen der SEIU in Kalifornien begründet sind. Die sehr viel kleinere und finanziell schwächere Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler wurde von der größeren Gewerkschaft der Reinigungskräfte finanziell und organisatorisch unterstützt. Damit wurden hier Entwicklungen vorweggenommen, die 2008 auf der Organisationsebene vollzogen wurden: In Kalifornien sind 2008 viele kleinere Locals in Branchengewerkschaften zusammengeführt worden, so genannte Mega-Locals, die sich über einen größeren geografischen Raum erstrecken. Im Bereich Gebäudedienstleistungen (*Property Services*) tätige Gewerkschaften sind 2008 zur Gewerkschaft SEIU *United Service Workers West* (USWW) fusioniert, die bereits seit 2006 im *California Property Services Council* ihre Aktivitäten koordinierten. (Union Democracy Review 2007; Moody 2007; nicht öffentliche Dokumente der SEIU, die der Autorin vorliegen; Interviewmaterial der Autorin)

Außerdem ist SEIU Local 1877, über die seit den 1990er Jahren erfolgreich geführten *Justice for Janitors*-Kampagnen hinaus, spätestens seit der Gründung einer eigenen politischen Organisation für die Stärkung der Rechte von Einwanderinnen und Einwanderern, SOL – *Strengthening Our Lives*, eine feste Größe in der politischen Landschaft Kaliforniens. Die Gewerkschaft der Reinigungskräfte hat sich in der Vergangenheit wiederholt für die Besserstellung von Einwanderinnen und Einwanderern (mit oder ohne legalen Aufenthaltsstatus) eingesetzt und bietet ihren Mitgliedern Hilfeleistung bei Einbürgerungsfragen. 2004 hat sich Local 1877 an den *Immigrant Workers' Freedom Rides* beteiligt, einer in Anlehnung an die Freedom Rides der 1950er Jahre organisierten Mobilisierung von Einwanderern und Einwanderinnen ohne legalen Aufenthaltstitel. Letztere waren aufgrund verschärfter gesetzlicher Bestimmungen im Nachgang des 11. September 2001 zunehmend Razzien, Überprüfungen und Abschiebungen ausgesetzt (Shaw 2008; Tait 2005).

Local 2, Local 1877 und UHW gehören in San Francisco zu den »Königsmachern«, die aufgrund ihrer großen Mitgliederbasis, und aufgrund ihres Renommées über diesen Personenkreis hinaus, mit ihren Wahlempfehlungen Einfluss darauf nehmen, wer in hohe politische Ämter gewählt oder zum Spitzenkandidaten der Demokratischen Partei für ein politisches Amt gekürt wird. UHW ist in Wahlkämpfen der zweitgrößte Spender aus dem Non-Profit-Bereich (*non-corporate donor*) (University of San Francisco 2007).

Innerhalb der Gewerkschaftslandschaft erhielt Local 24/7 ab September auch Unterstützung vom städtischen Gewerkschaftsverband, dem *San Francisco Labor Council* (SFLC), einem lokalen Zusammenschluss von über 150 Gewerkschaften in der AFL-CIO, die zusammen über 100.000 Mitglieder repräsentieren.³⁷ Der SFLC verfolgt das Ziel, die Interessen von Arbeiterinnen und Arbeitern zu wahren und in diesem Sinne Einfluss auf die Politik und politische Entscheidungen, die das Gemeinwesen betreffen, zu nehmen. »Der Gewerkschaftsverband hat politisches Kapital, weil er Leute dabei unterstützt, gewählt zu werden. ... Wir leihen uns Macht von anderen, die dazu bereit sind, uns zu helfen und für uns da zu sein. Es ist auch in ihrem Inte-

³⁷ Nach der Spaltung der AFL-CIO 2005 und der Gründung des neuen Dachverbands *Change to Win* (CTW) hat Letzterer die CTW-Gewerkschaften angehalten, aus den lokalen und überregionalen AFL-CIO-Zusammenschlüssen auszutreten (vgl. Meyerson 2006; Greven 2006). Dazu gehören die städtischen Labor Council. In der Bay Area haben sich allerdings viele der CTW-Gewerkschaften darüber hinweggesetzt, um ihre Kampfkraft in der ehemaligen *union town* San Francisco zu erhalten. Sie sind gleichberechtigte Mitglieder des SFLC und stellen hier sogar den Vorstand (SFLC 2007).

resse, dass das wirtschaftliche Niveau des unteren Endes der Arbeitswelt nicht weiter absinkt oder sogar verbessert wird.« (G5) Denn auch der SFLC strebt eine »Verbesserung des Lebensstandards der Arbeiterinnen und Arbeiter, ihrer Familien und unserer Gemeinde an, um ökonomische Gerechtigkeit am Arbeitsplatz zu erringen und soziale Gerechtigkeit für die ganze Nation. Wir erreichen dieses Ziel, indem wir mit unseren politischen Bildungsprogrammen und Aktionen Arbeitermacht aufbauen« (San Francisco County Central Labor Council 2007). Ab Anfang Oktober unterstützte der Alameda County Central Labor Council, der Gewerkschaftsverband in der East Bay, die Gewerkschaft Local 24/7 und billigte potenzielle Arbeitsniederlegungen (Alameda County Central Labor Council 2007). Mit der offiziellen Anerkennung der Streikgründe durch den städtischen Gewerkschaftsbund sichern die Mitgliedsgewerkschaften gemäß den Statuten ihre Solidarität zu. Während des Streiks der Sicherheitsdienstler im September 2007 bedeutete das, dass die Mitgliedsgewerkschaften die Streikposten respektieren mussten und ihre Mitglieder die Streiklinie nicht übertreten durften. Teil dieser Form der Solidarität war zum Beispiel, dass die bei der Universalgewerkschaft Teamsters organisierten Paketfahrer von FedEx und UPS die Paketsendungen nicht in den bestreikten Gebäuden zustellten und Gewerkschaftsmitglieder ein bestreiktes Gebäude nicht betraten, auch wenn dort ihr Arbeitsplatz war, wie etwa die ebenfalls bei den Teamsters organisierten Parkgaragenwächter, die die ankommenden Wagen nicht in die Garage fuhren und keine Parkscheine ausstellten. Damit verunmöglichten sie die Nutzung der Parkgarage und behinderten den Arbeitstag vieler, auch über das bestreikte Gebäude hinaus.

In Bezug auf die Machtressourcen der Sicherheitsdienstler stellt diese Streiksolidarität einen enormen Zuwachs an Lohnarbeitermacht dar, genauer: Aufgrund der Solidarität anderer Gewerkschaften waren die Sicherheitsdienstler dazu in der Lage, eine Krise in der Gebäudebewirtschaftung glaubwürdig heraufzubeschwören und den Betriebsablauf zu behindern. Die so hinzugewonnene, sonst nicht vorhandene politische Macht erlaubte es, den normalen Betrieb zu stören und ökonomische Verluste zu verursachen. Die streikenden Sicherheitsdienstler wurden zwar durch Streikbrecher ersetzt, aber der ordnungsgemäße Betrieb der Gebäude war damit nur rudimentär sichergestellt.

Der Gewerkschaftsverband zeigt mit seiner Unterstützung der Anliegen von Local 24/7 Solidarität. Aber nicht allein das Prinzip motiviert sein Eingreifen. Es ist durchaus im Interesse der Mitgliedsorganisationen des SFLC, mit dafür einzutreten, dass das unterste Lohnniveau in der Stadt nicht zu weit

unterhalb eines Lohns angesiedelt ist, von dem man leben kann. Die Gewerkschaften im SFLC haben die Gefahr erkannt, die von einer Zunahme prekärer Beschäftigung ausgeht. Je mehr Beschäftigungsverhältnisse so ausgestaltet sind, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter nicht von dem Einkommen eines Erwerbsverhältnisses leben können, desto größer ist die Gefahr, dass das Niveau für alle Beschäftigten weiter abrutscht und die SFLC-Mitglieder mit in den Abwärtssog der Prekarisierung geraten und Halt verlieren.

Vor allem der Präsident des städtischen Gewerkschaftsbundes, der 2007 zugleich Präsident von Local 2 war, der Geschäftsführer des SFLC und die SEIU-Direktorin des Bereichs Immobiliendienstleistungen in Kalifornien, nahmen bei den Tarifverhandlungen im privaten Sicherheitsdienstleistungsgewerbe eine zentrale Rolle ein. Die für Politikkontakte zuständige Gewerkschafterin bewertet deren Engagement als ausschlaggebend für das Vorankommen der Verhandlungen: Mit den dreien »ist die gesamte Gewerkschaftsbewegung im Raum versammelt, und das ist eine ganz andere Machtdynamik. Es ist nicht mehr nur »wir sollten das machen, weil es das Richtige ist, die armen Reinigungskräfte, die armen Sicherheitsdienstler«. Aufgrund des Umstands, dass wir echte politische Macht haben, müssen der Bürgermeister und die anderen Repräsentanten ganz anders auf uns reagieren.« (G5) Den drei Genannten ist es in Telefonanrufen und kleinen Runden gelungen, den für eine Wiederwahl kandidierenden Bürgermeister davon zu überzeugen, dass er sich in den Tarifverhandlungen auf die Seite der Sicherheitsdienstler und ihrer Gewerkschaft stellt und seinen Einfluss auf die Gewerbeimmobilienbranche und seine Stellung als Bürgermeister dazu nutzt, diese zu unterstützen.

Der Bürgermeister von San Francisco war zu Beginn der Kampagne vonseiten der Gewerkschaft als derjenige identifiziert worden, der aufgrund seines Amtes in den Auseinandersetzungen eine tarifpolitische Einigung voranbringen konnte. Seine Verbindungen zur Gewerbeimmobilienbranche und seine Vorgeschichte als jemand, der Gewerkschaften wie Local 2 in Auseinandersetzungen unterstützt hatte, ließen ihn als geeigneten Vermittler erscheinen. Allerdings gestaltete es sich als langwieriger, die Aufmerksamkeit des Bürgermeisters zu erlangen und ihn zum Eingreifen zu bewegen, als die Gewerkschaftsleitung anfangs gedacht hatte. Dass er mit einem der Gebäudeeigentümer beruflich und privat eng verbunden war, fand die Gewerkschaft erst später heraus. In einem noch vor Ende der Tarifverhandlungen geführten Gespräch schätzt die für politische Kontakte zuständige Gewerkschafterin die Lage als angespannt ein: »Wir haben gesagt, bei diesem Vertrag muss der Bürgermeister der Schlichter sein, und

wir müssen an den Punkt kommen, wo er das auch macht, sonst müssen wir am Ende sagen, dass die Politik unsere Kampagne nicht vorangebracht hat« (G5), und sie setzt ihre Hoffnung auf anstehende Gespräche.

Über mehrere Monate hatten die Sicherheitsdienstler öffentlichkeitswirksam protestiert und auf den Straßen demonstriert. Als der Bürgermeister im November zum Handeln bereit war, hatte er genug von dem Hin und Her: Gerade wiedergewählt und willens seine politischen Projekte anzugehen, war er noch immer mit protestierenden Sicherheitsdienstlern konfrontiert. Seit April waren diese durch die Straßen der Stadt gezogen, hatten lautstark protestiert, dass die Gewerbeimmobilienbranche sie diskriminiert und hatten wiederholt den Verkehr zum Erliegen gebracht. Darüber hinaus waren in dieser Zeit immer wieder Leute an den Bürgermeister herantreten, die ihn dazu bewegen wollten, dass er sich in den Tarifkonflikt einmischt und zugunsten der Sicherheitsdienstler Partei ergreift: Führende Persönlichkeiten aus Bürgerrechtsorganisationen, Politik und Kirchenvertreter, darunter der evangelisch-lutherische Bischof und Pastoren der großen Methodisten- und Baptistenkirchen der Stadt. Trotz aller Bemühungen äußerte sich der Bürgermeister erst im September erstmals öffentlich zu den Tarifaueinandersetzungen. Am 24. September, dem ersten Tag des Streiks, erließ er einen Aufruf, dass beide Seiten sich bitte einigen möchten und wahrte so eine Position der Neutralität. Alle vorherigen Termine, die Situation der Sicherheitsdienstler und die Krise der Gesundheitsversorgung zu diskutieren, so etwa Veranstaltungen des *Bay Area Organizing Committee* (BAOC, s. Kapitel 6.1.2) im Juli und Anfang September, zu denen er eingeladen war, hatte er nur Stunden vor Veranstaltungsbeginn abgesagt. Dass die privaten Sicherheitsfirmen die Kosten der Krankenversicherung nicht, oder nur die einer mangelhaften, für ihre Beschäftigten bezahlen wollten, konnte der Bürgermeister ein Zeit lang mit Desinteresse quittieren. Zum einen, weil er bei der Anfang November anstehenden Wahl kaum ernsthafte Gegenkandidaten zu fürchten hatte und zum anderen, weil die großen Gewerkschaften schon im Juli eine Wahlempfehlung zu seinen Gunsten ausgesprochen hatten. Aber er konnte die Frage der Krankenversicherung der Sicherheitsdienstler nur bis zu dem Moment ignorieren, an dem die Sicherheitsfirmen gegenüber der Gewerkschaftsposition den Standpunkt vertraten, dass die Sicherheitsdienstler doch mit der 2007 eingeführten städtischen Gesundheitsversorgung für Arbeiterinnen und Arbeiter, *Healthy San Francisco*, ausreichend abgesichert seien. Mit diesem Modell würden die Sicherheitsfirmen die Kosten für die Krankenversicherung ihrer Beschäftigten an die Stadt San Francisco weitergeben.

Der Bürgermeister setzte im Oktober einen seiner Referenten dafür ein, die Tarifverhandlungen zu begleiten. Er selbst, wenngleich er sich weiter als neutral verstand, hat in Bezug auf den Punkt Krankenversicherung Partei für die Sicherheitsdienstler ergriffen – auch weil es im Interesse der Stadt war, die Unternehmen in Richtung arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherung zu bewegen. Andere Kommunalpolitiker hatten das Finanzkonzept der Sicherheitsdienstleistungsunternehmen bereits im Verlauf der Kampagne kritisiert. So sagte etwa ein Mitglied der städtischen Regierung (*District Supervisor*): »Diese Vermieter setzen in ihren Businessplänen darauf, die Kosten für die Gesundheitsversorgung von Zehntausenden Sicherheitsdienstlern und ihren Familien auf die kalifornischen Steuerzahler abzuwälzen.« (Supervisor)

Der Bürgermeister forderte seinen Mäzen dazu auf, die Eigentümergemeinschaft zum Einlenken zu bewegen, und er führte Gespräche mit einigen der Besitzer von Gewerbeimmobilien bzw. mit Entscheidungsträgern der Immobilienfirmen. Es gab verschiedene Gespräche der Vertreter des Gewerkschaftsverbands mit dem Bürgermeister, in denen die anwesenden Gewerkschafter unmissverständlich klarmachten, dass die Gewerkschaften in San Francisco hinter den Anliegen der Sicherheitsdienstler stehen, sie deren Forderungen für angemessen halten und sie selbst auch weitere Streikaktivitäten unterstützen bzw. über eigene Aktionen nachdenken würden. In den Gesprächen haben sie dem Bürgermeister ins Gedächtnis gerufen, dass er mit ihrer Hilfe wiedergewählt werden wollte bzw. wurde. Auch Local 24/7 hat sich an Wählermobilisierungsaktionen des Gewerkschaftsverbands SFLC beteiligt, die dieser im Vorfeld und am Tag der Wahl zugunsten des Bürgermeisters initiiert hatte.

Bei den Gesprächen des Bürgermeisters mit den Vertretern der Gewerbeimmobilienwirtschaft wollten Letztere die Darstellung der Situation im Sicherheitsgewerbe zunächst als übertrieben zurückweisen, aber vor allem wollten sie, dass endlich Ruhe in ihren Objekten und vor der Haustür einkehrt. Es lässt sich nicht genau dokumentieren, was, wer wem und wann gesagt hat, aber klar ist, dass mit der Gesprächsbereitschaft des Bürgermeisters und der Einsetzung seines Referenten die Eigentümergeinschaft mehr Verhandlungsspielraum entdeckt hat und sich die Kompromissbereitschaft der Sicherheitsfirmen in den Tarifverhandlungen erhöht hat (Interviewmaterial der Autorin; Shaw 2007).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Local 24/7 mit der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften, einen weiteren Aspekt verstehender Kampagnenführung aufgegriffen hat. Die Kooperation von Gewerkschaften

untereinander mag von außen wie eine Selbstverständlichkeit erscheinen, aber in der hochgradig zersplitterten und in Teilen zerstrittenen amerikanischen Gewerkschaftslandschaft ist die für San Francisco beschriebene Zusammenarbeit als bemerkenswert hervorzuheben. Die Kooperationen haben zu einem erhöhten Mobilisierungsgrad beigetragen, dazu, dass mehr Menschen auf der Straße für die Anliegen der Sicherheitsdienstler demonstriert haben. Diese verstärkte *people power* hat die öffentliche Sichtbarkeit der Arbeitskämpfe erhöht. Durch die Kombination der Straßenproteste mit dem politischen Einfluss und der Machtfülle der gewerkschaftlichen Kooperationspartner ist die Durchsetzungsfähigkeit angestiegen. Die Vernetzung mit anderen Gewerkschaften und die Einbettung in den lokalpolitischen Kontext durch Einflussreichere, die für Local 24/7 bürgen (aufgrund institutioneller und personaler Verbindungen) war notwendig, um politische Verantwortungsträger an die Seite der Sicherheitsdienstler zu bewegen. Die beschriebenen politischen Verbindungen sind notwendig, denn in Tarifkampagnen, wo das »politische Kapital« fehlt, gelingt dies nicht, wie das Beispiel der Kampagne der Reinigungskräfte 1995 in Sacramento zeigt, wo es vor Ort Mobilisierung, aber keine Koalitionen gab und kein Druck auf den Bürgermeister ausgeübt werden konnte (Rudy 2004: 142-148).

Netzwerke, Bündnisse und Kooperationen

Bei den Bündnisbemühungen stand Local 24/7 zu Beginn der Tarifrunde 2007 noch am Anfang. Ziel war es, im Gemeinwesen Fuß zu fassen, dort eine eigene Rolle zu finden und sich als politisch agierende Gewerkschaft zu etablieren, die Belange und Anliegen ihrer Mitglieder jenseits des Arbeitsplatzes aufgreift. Neben der Zusammenarbeit mit Gewerkschaftsorganisationen hat sich Local 24/7 in der San Francisco Bay Area darum bemüht, längerfristige Kooperationen und Bündnisse mit Organisationen aus dem Gemeinwesen aufzubauen. Die Gewerkschafterin für Gemeinwesenarbeit ist damit beschäftigt gewesen, Kirchen und Bürgerrechtsorganisationen zur Zusammenarbeit zu bewegen und deren Unterstützung zu gewinnen. Dabei konnte auf Kontakte aus den Jahren zuvor zurückgegriffen werden. Diese wurden als noch nicht ausreichend eingeschätzt, um genügend Leute in der Stadt für die Anliegen der Sicherheitsdienstler zu interessieren und sie zu einer Solidarisierung zu bewegen. Kirchen der *African American Community* und politische Organisationen Schwarzer wurden von der Gewerkschaft als Kooperationspartner von besonderer Bedeutung gesehen. Aufgrund der Tatsache, dass viele der Gewerkschaftsmitglieder Schwarze sind, hat die Gewerkschaft die Ausbeutung schwarzer Arbeiterinnen und

Arbeiter in den Mittelpunkt der Auseinandersetzung gestellt und zu einem Grundpfeiler der Kampagne gemacht (vgl. Kapitel 4).

Zentrale Partner sind die Organisationen *East Bay Alliance for a Sustainable Economy* (EBASE) und *Bay Area Organizing Committee* (BAOC), mit denen eine längerfristige Zusammenarbeit besteht. Diese beiden werden vonseiten der Gewerkschaftsführung als wichtige Partner hervorgehoben: »EBASE war fantastisch bei unseren Auseinandersetzungen mit ABC Security während der Anerkennungskampagne [2006, C.S.]. BAOC ist für uns wirklich wichtig, weil sie uns Glaubwürdigkeit bringen, durch sie sind wir Teil einer größeren Gruppe, die für Gerechtigkeit kämpft.« (G1) Die Gewerkschaft wird als Organisation gesehen, die soziale Gerechtigkeit (*social justice*) als Anliegen verfolgt und versucht, dies in gesellschaftliches Handeln zu übersetzen.

EBASE ist eine Organisation, in der Repräsentanten verschiedener Glaubensrichtungen vertreten sind, die sich für soziale Gerechtigkeit und insbesondere für Arbeiterrechte einsetzen. BAOC ist eine »Organisation der Organisationen«. Es handelt sich um eine Basisorganisation, die nach dem Prinzip der Industrial Area Foundation aufgebaut ist, einem Modell, das Saul Alinsky in den 1920er Jahren für basisdemokratische Gemeinwesenorganisation in den USA entwickelt hat.

In einem dritten Strang der lokalen Bündnisbemühungen wurde von der Community Organizerin Kontakt zu den örtlichen Dependancen der USA-weit agierenden Organisationen der Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 60er Jahre aufgenommen und Kontakt zu schwarzen Kirchen und politischen Vereinigungen in der Stadt gesucht. Es wurde der Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks »Stand for Security« angestrebt, das die Gewerkschaftskampagne selbständig in Form von Aktionen begleiten sollte. Hier konnte auch auf überregionale Kooperationen zurückgegriffen werden, die die 2006 gegründete Schwestergewerkschaft SOULA in Los Angeles aufgebaut hatte, um die Anerkennung als Gewerkschaft gegen Sicherheitsfirmen durchzusetzen.

EBASE – East Bay Alliance for a Sustainable Economy

Die East Bay Alliance for a Sustainable Economy (EBASE) ist eine Organisation, die die Zusammenarbeit von Gewerkschaften, sozialen und politischen Gruppen und Initiativen im Gemeinwesen und verschiedenen Glaubensgemeinschaften voranbringen will. Es wird der Aufbau einer Bewegung angestrebt und das Ziel verfolgt, Armut trotz Arbeit zu beenden. Diese Anliegen werden in einer Verbindung aus Forschung, Aufbau von Bündnissen,

Gesetzesinitiativen und Förderung und Entwicklung von Aktiven (*Leadership*) verfolgt (EBASE 2007).

EBASE wurde 1999 nach einer erfolgreich geführten *Living Wage* Kampagne in Oakland gegründet, die von UNITE-HERE Local 2850 initiiert worden war. Aufgrund intensiver Bündnisarbeit endete die Kampagne erfolgreich mit der Einführung eines Living Wage, einem Lohn, von dem sich leben lässt – im Unterschied zum gesetzlichen Mindestlohn, der das nicht gewährleistet (s. Kapitel 2.3). Durch derlei Gesetzesinitiativen, wie sie danach auch in Emeryville erfolgreich durchgesetzt wurden, wird für alle Arbeiterinnen und Arbeiter, für die das Gesetz gilt, auf einen Schlag eine Lohnerhöhung durchgesetzt, ohne sie in aufwendigen Mobilisierungsanstrengungen gewerkschaftlich zu organisieren. Oft sind diese Initiativen mit weiteren Verbesserungen verbunden, die als *community benefits* bezeichnet werden. Diese Strategie ist in den USA vor dem Hintergrund entstanden, dass auf Bundesebene kaum Veränderungen der Arbeitsgesetzgebung zugunsten der Arbeiter durchgesetzt werden können. In bundesstaatlichen und kommunalen Kontexten können jedoch Sonderregelungen und Gesetze erlassen werden, die auf den jeweiligen geografischen Raum begrenzt und oftmals auf Vorhaben beschränkt sind, bei denen es um die Verwendung öffentlicher Gelder geht.

Die Strategie, Arbeitsbedingungen durch Gesetzesinitiativen zu verbessern, erfordert politische Mehrheiten und Unterstützung in der Zivilgesellschaft/Bürgerschaft der jeweiligen Kommune, hier setzt die Arbeit von EBASE an: »Durch diese Auseinandersetzung haben die Leute verstanden, dass es angesichts der zunehmenden Macht der Bosse für die Leute nicht mehr der richtige Weg ist, nur im Betrieb zu kämpfen. Die Leute mussten Gruppen im Gemeinwesen für die Unterstützung der Arbeiterinnen und Arbeiter gewinnen, mithilfe von interreligiöser Organisation und Politikvorschlägen und mithilfe von wissenschaftlichen Studien über die wirtschaftlichen Bedingungen, und so wurde dann EBASE gegründet« (BP 1). Die Organisation ist damit befasst, lokale Akteure zu einer gemeinsamen politischen Initiative zusammenzubringen und sie erstellt Studien zur Situation von Arbeiterinnen und Arbeitern in Beschäftigungsverhältnissen mit Niedriglöhnen. Finanziert wird EBASE durch Spenden einer Reihe von privaten Stiftungen, darunter die San Francisco Foundation und die Ford Foundation, sowie Kirchen und Organisationen wie IWJ.

EBASE ist Mitglied der Organisation *Clergy and Laity United for Economic Justice, California* (CLUE-CA), die wiederum Teil des USA-weiten interreligiösen Organisationennetzwerks *Interfaith Worker Justice* (IWJ) ist.

Glaubens- und Arbeitsfragen werden verbunden und die Mitglieder interpretieren die Bibel als Schrift, aus der auch die Rechte von Arbeiterinnen und Arbeiter begründet werden können. Sie bemühen sich darum, Arbeiterinnen und Arbeiter in ihrem Kampf um die Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen.

Eins der EBASE-Projekte ist das *Interfaith Committee for Worker Justice* (ICWJ), ein Netzwerk von religiösen Führern, Klerus und Laien, die »sich für Familien mit niedrigem Einkommen einsetzen und mit Arbeiterinnen und Arbeitern zusammenarbeiten und ihnen seelsorgerisch zur Seite stehen, wenn sie in Arbeitskämpfe verwickelt sind« (BP 4). Die Mitglieder des interreligiösen Komitees für Arbeitergerechtigkeit (ICWJ) sind solidarisch mit ihnen, sprechen ihnen Mut zu und sind bei Streikposten dabei: »Wir verbinden unsere Religionen im Namen der Gerechtigkeit« (BP 4). Dabei versuchen sie, die demografische Zusammensetzung der Arbeiterschaft in den Reihen der Geistlichen widerzuspiegeln, um Zugang zu den Beschäftigten und deren Vertrauen zu gewinnen.

Beteiligung von EBASE an der Tarifikampagne

Das Büro von EBASE ist in der Innenstadt Oaklands, und aufgrund der Verankerung in der East Bay war die Organisation vor allem unterstützend bei der Tarifaus-einwanderung 2007 tätig, denn der Hauptteil der öffentlichen Aktionen fand in San Francisco statt. Vertreter von EBASE nahmen an Demonstrationen auf beiden Seiten der Bucht teil, sie koordinierten die Gewerkschaftsaktivitäten am »Tag der Arbeit« und sie beteiligten sich an einer Erntedank-Prozession.

EBASE schloss sich im Verlauf der Kampagne der »Stand for Security Coalition« an, einem Unterstützungsnetzwerk, das speziell für diese Tarifaus-einwanderung aufgebaut wurde (s.u.). In diesem Zusammenhang waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von EBASE an der Vorbereitung von Veranstaltungen beteiligt.

Der Tag der Arbeit ist in den USA immer am ersten Montag im September ein offizieller Feiertag. An dem vorhergehenden Wochenende findet *Labor in the Pulpit* statt, eine seit einigen Jahren bestehende Zusammenarbeit von Kirchen und Gewerkschaften. Die beteiligten Kirchen widmen den Gottesdienst dem Thema Arbeit, stellen passende Bibelpassagen in den Mittelpunkt ihrer Predigt und geben Gewerkschaftsangehörigen die Gelegenheit, von der Kanzel (pulpit) über ihre aktuelle Situation zu sprechen. Auf diesem Weg können sie die Gemeindemitglieder um ihre Unterstützung bitten. 2007 haben Mitglieder und Hauptamtliche der Gewerkschaft

der Sicherheitsdienstler an dieser Veranstaltung in verschiedenen Kirchen in Oakland, Emeryville und Alameda teilgenommen.

Ein hauptamtlich tätiger Gewerkschafter war mit einem Mitglied unterwegs. Der Mann hat der Gemeinde von seinem Leben erzählt, davon, dass er nicht genug verdient, um für sein behindertes Kind eine Krankenversicherung abzuschließen. Beide haben über die Tarifverhandlungen berichtet und über die Einschränkungen, die Sicherheitsdienstler in ihrem Leben erfahren. Jenseits der Informationsvermittlung haben im Anschluss an die Gottesdienste Begegnungen mit den Gemeindemitgliedern stattgefunden, und es gab die Gelegenheit zum persönlichen Gespräch. Viele wollten wissen, wie sie sich engagieren können. Sie bekamen Broschüren und konnten sich in Listen für einen E-Mail-Verteiler eintragen.

Die Aktion »Arbeit auf der Kanzel« bietet Gelegenheit zur Kommunikation und Informationsverbreitung der gewerkschaftlichen Anliegen in einem Adressatenkreis, der sonst nicht unbedingt erreicht würde. Vielleicht resultiert aus dem Kontakt die Teilnahme an einer Protestaktion oder im besten Fall der Beitritt zu einem der Unterstützernetzwerke. Für Mitglieder besteht die Möglichkeit, über ihre Lage zu sprechen und Anerkennung ihrer Probleme zu erfahren. Zudem beinhaltet diese Aktion eine ausführliche Vorbereitung der teilnehmenden Sicherheitsleute und ein Training für öffentliches Sprechen. In diesem Sinne handelt es sich um eine Qualifizierungsmöglichkeit für Mitglieder. Für die Kirchenmitglieder ergibt sich die Gelegenheit, mehr über die Situation der Sicherheitsdienstler zu erfahren, einzelne kennenzulernen und damit ein besseres Verständnis der Situation zu erlangen, um entscheiden zu können, ob sie zu einer Kooperation mit der Gewerkschaft bereit sind oder nicht.

Bay Area Organizing Committee – BAOC

Mitglieder des BAOC sind Organisationen aus dem Gemeinwesen der Stadt San Francisco, die sich zusammengeschlossen haben, um zusammen an sozialen und gesellschaftspolitischen Themen zu arbeiten, die ihre jeweiligen Mitglieder und deren Interessen betreffen. Verschiedene christliche Kirchengemeinden, ein Moscheeverein, ein buddhistischer Tempel und drei Gewerkschaften sind Teil des BAOC. Als Organisationenverbund haben sie sich zusammengeschlossen, um in San Francisco politische Entscheidungen voranzubringen bzw. zu beeinflussen, die die Lebensqualität der weniger Wohlhabenden betreffen. Als Erstes setzten sie das Thema Gesundheitsversorgung auf die gemeinsame Agenda, denn die Mitglieder der einzelnen Organisationen, sei es Gewerkschafts- oder Gemeindemitglied, sind von der

Krise des amerikanischen Gesundheitssystems und der Abwanderung der städtischen Bevölkerung in die Peripherie betroffen.

Die Kerngruppe des BAOC besteht aus den Gewerkschaften Local 24/7 und SEIU-UHW, den Kirchengemeinden St. Mark's, Holy Names und True Sunshine. Diese fünf leisten Mitgliedsbeiträge, von denen eine Hauptamtliche der *Industrial Area Foundation* (IAF) und eine Praktikantin bezahlt werden, die die Treffen vorbereiten und Fortbildungen der Teilnehmer organisieren. Die Leiterin des BAOC formuliert das Anliegen der Organisation als Formierung von Gegenmacht: »Wir wehren uns gegen Macht, indem wir Macht aufbauen.« (BP 6) Zu dem Netzwerk gehören eine Reihe von Mitgliedern anderer Kirchen und Vertreter von Glaubensgemeinschaften, darunter Baptisten, Episkopale, Lutheraner, Katholiken, Presbyterianer, Unitarier und ein islamischer Verein. Diese gehörten zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht zum Trägerkreis. Die Diskussionsprozesse innerhalb ihrer Gemeinden darüber, wie sie sich eine Beteiligung vorstellen, waren noch nicht abgeschlossen. Bei den Treffen des BAOC sind zwischen 20 und 30 Personen anwesend, um sich untereinander auszutauschen, das weitere Vorgehen abzustimmen und Aktionen zu planen.

Die Themen, zu denen die Netzwerkorganisation arbeitet, wurden in einem Diskussionsprozess mit den Mitgliedern der Netzwerkmitglieder und mit den anderen Organisationen über einen Zeitraum von zwei Jahren diskutiert. Die am Netzwerk beteiligten Organisationen haben sich ein detailliertes Bild davon gemacht, was ihre Mitglieder bewegt, und festgestellt, dass immer dasselbe Motiv wiederkehrt: Krankenversicherung, Rente, zu wenig Geld. »San Francisco ist ein schwieriger Ort für Leute, die nicht reich sind, es wird immer mehr eine Stadt der Wohlhabenden und der Habenichtse. Die Mittelklasse wird hinausgedrückt.« (BP 2) Moderiert wird der Verständigungsprozess über die Themenwahl durch eine Koordinatorin und Organizerin, die selbst in keiner der beteiligten Organisationen Mitglied ist, sondern von der IAF ausgebildet ist und ihr Wissen über Organisationsaufbau an die Mitgliederorganisationen weitergibt. Die Themen werden mithilfe sogenannter Erkundungsaktionen, *research actions*, bearbeitet. In San Francisco beinhaltete dies Treffen mit dem für Programme der öffentlichen Gesundheitsversorgung zuständigen Referatsleiter und verschiedenen kommunalen Verantwortungsträgern in Politik und Verwaltung. Sie bekommen relativ problemlos einen Termin, da sie als BAOC aufgrund vergangener Aktionen bekannt sind und weil sie verschiedene Organisationen repräsentieren. Zunächst stellen die BAOC-Mitglieder bei diesen Erkundungsaktionen Fragen und hören zu. Sie erheben auf diese Weise Fakten und bereiten auf

dieser Grundlage öffentliche Veranstaltungen vor, die sie als Aktionen verstehen. Ziel der Aktionen ist es, Entscheidungs- und Verantwortungsträger dazu zu bewegen, öffentlich zu Themen der Gesundheitsversorgung Position zu beziehen. Das BAOC verfolgt damit die Absicht, sich zum einen auf das Gesagte später beziehen zu können, und zum anderen, ihn oder sie beim Wort zu nehmen und auf das Versprechen zu verpflichten. Auf diese Weise versuchen sie, als Organisation Macht aufzubauen.

Die Treffen des BAOC finden alle zwei Wochen oder nach Bedarf statt. An den Treffen sind Mitglieder der Netzwerkorganisationen beteiligt, die die Verbindung zur Mitgliedsorganisation herstellen und Kommunikationsprozesse zwischen ihren Mitgliedern und dem Netzwerk sicherstellen. An den Treffen nehmen auch regelmäßig Mitglieder der Gewerkschaft Local 24/7 teil, die leitende Gewerkschaftssekretärin für Mitgliederarbeit und die für Gemeinwesenkontakte zuständige Gewerkschafterin. Die Treffen beginnen damit, dass einer der Anwesenden ein frei formuliertes Gebet spricht. Damit wird eine konzentrierte Arbeitsatmosphäre geschaffen. Die Redeleitung übernimmt die Netzwerkkoordinatorin. Bei den Treffen wird über weitere Entwicklungen des BAOC gesprochen, ob und wer sich entschieden hat, dem Trägerkreis beizutreten und ähnliche organisatorische Belange. Danach erfolgt eine Rückmeldung aus den Erkundungsaktionen. Dabei wird sich darüber verständigt, wie man das Gegenüber wahrgenommen hat, was man gehört hat und wie man das interpretiert. Danach wird besprochen, wie es weitergehen soll und welche weiteren *research actions* gemacht werden sollten. Anschließend berichtet die Gewerkschaft über den Fortgang der Tarifverhandlungen und in kleineren Runden wird überlegt, wie das BAOC unterstützend tätig werden kann. Auf diese Weise sind Ideen entstanden, wie die Unterstützung hochrangiger Kirchenvertreter gewonnen werden könnte und wie Gemeindemitglieder besser einbezogen werden könnten oder konkrete Aktionsvorschläge wie eine Mahnwache während der Streikwoche. Bei den meisten Treffen gibt es auch »Qualifizierungsschleifen«, in denen vermittelt wird, wie mehr Mitglieder der beteiligten Organisationen für die BAOC-Aktivitäten gewonnen werden können oder wie die Beteiligung an Aktionen insgesamt erhöht werden kann. Die Organisationen berichten von ihrer eigenen Praxis und greifen Ideen anderer auf, um sie auf ihre eigene organisationale Praxis anzuwenden. In diesen Runden werden Techniken und Know-how, wie das Einrichten eines E-Mail-Verteilers vermittelt und weiterer Bedarf abgefragt. Die Treffen dauern nie länger als zwei Stunden und sind äußerst konzentriert und gut strukturiert. Dies liegt unter anderem daran, dass die Runden von

einer hauptamtlich für das BAOC tätigen Person geleitet werden, die ihre Arbeitszeit nur darauf verwendet, Hintergrundgespräche mit den beteiligten Mitgliedsorganisationen zu führen und diese bei Fragen rund um das BAOC und den Aufbau der Organisation zu unterstützen.

Öffentliche Aktionen des BAOC: Health Care Actions

2007 hat das BAOC zwei Aktionen unter dem Motto *Standing up for Families*, Einstehen für Familien, durchgeführt. Bei beiden Veranstaltungen wurden die Themen Zugang zu Gesundheitsversorgung und Arbeits- und Lebensbedingungen von Familien bearbeitet. Die Solidarisierung mit den Beschäftigten im privaten Sicherheitsdienstleistungsgewerbe stand an beiden Abenden auf der Tagesordnung. An den Aktionen haben die Mitglieder der Netzwerkorganisationen teilgenommen. Die Aktionen folgten einem ausgeklügelten Protokoll mit exakten Zeitvorgaben, die allen Beteiligten im Vorhinein bekannt waren. Sie begannen mit einer kurzen Vorstellung des Sinns und Zwecks der Aktion, gefolgt von einem Gebet und einem so genannten *Roll Call*, dem Aufrufen der anwesenden Gruppen, die der Reihe nach aufstanden und auf diese Weise als Veranstalter präsentiert wurden. Den eingeladenen Politikerinnen und Politikern sowie anderen kommunalen Verantwortungsträgern sollte auf diese Weise vermittelt werden, dass es sich bei den Aktionen des BAOC nicht um eine der üblichen Podiumsveranstaltungen handelt, sie sollten sehen, wer sie eingeladen hat und wem sie Rede und Antwort stehen sollen.

Ende Juli fand die erste der BAOC-Aktionen im Gemeindesaal der Kirche Sankt Markus statt, der bis auf den letzten Platz gefüllt war. Die Mobilisierung der Netzwerkorganisationen war erfolgreich. Die Gewerkschaftsangehörigen saßen auf einer Seite des Raumes und waren durch ihre lilafarbenen T-Shirts als Gruppe erkennbar. Ziel der Veranstaltung war zum einen, die Bischöfe der evangelisch-lutherischen und der episkopalen Kirche für die Unterstützung der Sicherheitsdienstler zu gewinnen. Beide Bischöfe waren gekommen und hörten sich den Vortrag über die soziale Lage der Sicherheitsdienstler an, der von einem Baptistenpfarrer gehalten wurde. Im Anschluss berichteten zwei Sicherheitsdienstler von ihren persönlichen Erfahrungen. Eine Sicherheitsdienstlerin, die auf den Philippinen geboren ist, erzählte davon, dass nach dem Tod ihrer Mutter ihr Vorgesetzter ihr nicht freigegeben, sondern sie stattdessen angeherrscht hatte, sie solle sich um die Beerdigung in ihrer Freizeit kümmern. Ein zweiter Sicherheitsdienstler schilderte, wie er das Geld für eine Darmspiegelung durch einen *yard sale*, eine Art privater Flohmarkt vor der Haustür, mühsam zusammenbekom-

men hat, weil seine Krankenversicherung die Behandlung nicht abdeckt. Die Anwesenden waren sichtlich bewegt von den Schilderungen der Zustände im privaten Sicherheitsgewerbe und den Zumutungen, denen die Arbeiterinnen und Arbeiter ausgesetzt sind. Die Sitzungsleitung fragte im Anschluss die beiden Bischöfe, ob sie sich für die Sicherheitsdienstler einsetzen würden. Sie bejahten und sicherten zu, sich darum zu bemühen, auf die Besitzer der Gewerbeimmobilien Einfluss zu nehmen. Beide verfassten einen persönlichen Brief an einzelne Immobilienbesitzer und veröffentlichten ihn später.

Im zweiten Teil der Veranstaltung stand die Gesundheitsversorgung im Mittelpunkt. Für die Einführung des städtischen Gesundheitsversorgungsprogramms (Healthy San Francisco) wurden ein Kommunalpolitiker und ein städtischer Fachmann für Gesundheitswesen, die den Plan maßgeblich entwickelt und vorgebracht hatten, gewürdigt. Damit verbunden wurde die öffentliche Befragung weiterer anwesender Kommunalpolitiker zu den Auswirkungen einer sich abzeichnenden Schließung eines Krankenhauses im Südosten der Stadt, wo hauptsächlich African Americans und Latinos leben, und der geplanten Eröffnung eines privaten Krankenhauses in dem Stadtteil, in dem viele der Gemeinden des BAOC ansässig sind. Das BAOC hatte zu beiden Punkten Recherchen und Rechercheaktionen durchgeführt und sah in den anstehenden Entwicklungen eine Gefährdung der Notfallversorgung und die Gefahr der Unterversorgung der armen Bevölkerungsteile. Auch hier gab es eine Präsentation der Fakten, und daran anschließend erhielten die anwesenden Politiker die Möglichkeit, darauf zu antworten und die Frage zu beantworten, was sie dazu beitragen werden, um die Zuspitzung der Gesundheitskrise zu verhindern. Die Gefragten sicherten zu, weitere Informationen bei den Krankenhausbetreibern zu erfragen und öffentlich zugänglich zu machen sowie sich dafür einzusetzen, dass das Krankenhaus im Südosten der Stadt nicht geschlossen werde. Die Veranstaltung endete nach 90 Minuten mit der Zusammenfassung der Ergebnisse, einem Ausblick auf die nächsten BAOC Aktivitäten und einem Abschlussgebet.

Die zweite öffentliche Aktion, die im Gemeindesaal der Kathedrale St. Mary stattfand, glich im Verlauf der ersten. Diesmal ging es darum, Kommunalpolitikerinnen und -politiker zur Unterstützung der Sicherheitsdienstler zu verpflichten. Eine Bezirksvorsteherin der Stadt (*District Supervisor*) sicherte zu, dass sie versuchen werde, Immobilienbesitzer und Vertreter des Interessensverbands der Gewerbeimmobilienindustrie (BOMA) zu überzeugen, dass sie mehr für die Absicherung der in ihren Gebäuden beschäftigten Sicherheitsdienstler tun und auf die Sicherheitsfirmen Einfluss neh-

men. Der zweite anwesende Bezirksvorsteher sicherte dasselbe zu und verpflichtete sich, an Demonstrationen und anderen Aktionen der Gewerkschaft teilzunehmen und solidarisch an der Seite der Sicherheitsdienstler zu stehen (Stand for Security).

Beitrag des BAOC zur Tarifikampagne

An den »Aktionen« des BAOC imponiert die Stringenz und Konzentration, mit der sie durchgeführt werden. Man mag es befremdlich finden oder auch sinnlos, dass die Veranstaltung einem Skript folgt, jeder Schritt im Vorhinein geprobt und der Inhalt abgesprochen wurde, weil dieses Vorgehen kaum Überraschungen zulässt. Doch scheint sich Macht hier auf besondere Weise in der Performativität zu entfalten: die Einbettung des Geschehens in religiöse Rituale, die Widmung der Veranstaltung, die Gebete und die Anrufungen schaffen eine Atmosphäre, der man sich nur schwer entziehen kann. Ein Politiker oder eine Verantwortungsträgerin können hinterher sicherlich dennoch anders als gelobt handeln, aber die Art und Weise, in der sie sich öffentlich verpflichtet haben, macht diesen Schritt zumindest zu einer moralischen Frage, und nicht nur vor sich selbst, sondern vor den anwesenden Mitgliedern des Gemeinwesens. Ein Abweichen oder Fallenlassen des Versprechens wird damit schwieriger. Da ist es wahrscheinlicher, dass jemand, der die an ihn oder sie herangetragenen Anliegen nicht, oder nicht auf die gewünschte Weise, unterstützen will, der Veranstaltung fernbleibt. Das ist wahrscheinlich der Grund für das Fernbleiben des Bürgermeisters von den BAOC-Aktionen. Er lehnte die Einladung zu der ersten Veranstaltung im Juli mit der Begründung ab, dass er andere terminliche Verpflichtungen habe. Für die zweite Veranstaltung sicherte er seine Teilnahme zu, sagte dann aber am selben Tag noch ab, und die Veranstaltung fand ohne ihn statt.

Die Koordinatorin für Politik und Gemeinwesenkontakte der Gewerkschaft bewertet die Zusammenarbeit mit dem BAOC als sehr gut und hebt vor allem die Wirkung in der Öffentlichkeit hervor. Sie sieht aber den Einfluss, den das Bündnis entfalten konnte, kritisch: »Das BAOC ... hat uns Medieninteresse beschert und die Teilnahme an Treffen mit einigen Bezirksvorstehern (»District Supervisor«) gebracht.« Sie hebt auch die Briefe der Bischöfe hervor, insbesondere für die Mitglieder seien diese bedeutsam gewesen, aber: »Die Gebäudeeigentümer haben sich gar nicht gerührt, die Geistlichen hatten auf sie keinen Einfluss.« Sie beklagt, dass die angestrebte Verbindlichkeit aufseiten der Politiker nicht so hergestellt werden konnte wie es geplant war. »[Der eine Bezirksvorsteher, C.S.] brauchte

nicht groß überzeugt zu werden, der war eh schon auf unserer Seite und [die Bezirksvorsteherin, C.S.], auf die es ankam, die war zwar zugewandt, aber hat nicht gesagt, wie ihr Telefonat mit [dem Gebäudeeigentümer, C.S.] verlaufen ist. Entweder hat sie nicht telefoniert oder sie will mit uns nicht darüber reden. Und [die andere Bezirksvorsteherin, C.S.] hat ihn zwar angerufen, aber das hat zu nichts geführt. Ihr fehlt der Einfluss, um ihn zum Handeln zu bewegen.« (G5)

Der Beitrag des BAOC zur Tarifkampagne der Sicherheitsdienstler lässt sich schwer einschätzen. Es ist davon auszugehen, dass durch die öffentlichen Aktionen ein größerer Kreis von Leuten Kenntnis von den Tarifauseinandersetzungen und der sozialen Lage der Sicherheitsdienstler erlangt hat. Das BAOC steht als Organisation selbst noch am Anfang und es ist anzunehmen, dass es noch nicht über ausreichend politische Macht verfügt, um das lokale Kräfteverhältnis wesentlich zu verschieben. Interessant ist, dass verschiedene Organisationen versuchen, in Kooperation miteinander, politische Macht zu erlangen.

Ob die Partizipationsbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder durch die Beteiligung der BAOC-Mitglieder erhöht wurde, lässt sich anhand des vorliegenden Materials nicht eindeutig aufklären. Festgestellt werden kann eine hohe Beteiligung der Mitglieder der BAOC-Organisationen an Protestaktionen, die damit einen Beitrag zur Erhöhung des »Drucks von der Straße« geleistet haben. Ferner ist anzunehmen, dass durch die verschiedenen Aktionen des BAOC die Wahrnehmung der Gewerkschaft als Teil der Organisation und damit als politische Kraft in der Stadt verbessert wurde. Die Gewerkschaft hat durch das BAOC politisch an Ansehen gewonnen, das für die zukünftige Arbeit hilfreich sein wird. In dem Maße wie es der Gewerkschaft gelingt, über die Beteiligung an solchen Netzwerken die Durchsetzungsfähigkeit im Tarifgeschehen zu erhöhen, lässt sich davon sprechen, dass sie von kooperativ-politischer Macht profitiert.

Mit der Teilnahme am BAOC hat die Gewerkschaft Themen aufgegriffen, die ihre Mitglieder betreffen, die aber deutlich über Arbeitsplatzbelange hinausgehen. Mit der Bearbeitung von Problemen der Lebensführung der Mitglieder hat sich die Gewerkschaft weiter in das politische Feld hineinbegeben und betreibt eine Form des »social unionism« (Turner 2007). Für die Politikerinnen, Politiker und kommunalen Verantwortungsträger, die an den Veranstaltungen teilgenommen haben, wurde sichtbar, dass die Gewerkschaft sich als politische Kraft versteht, dass sie nicht für sich allein, sondern zusammen mit anderen Gruppen in der Stadt für das Wohl der armen Bevölkerungsteile kämpft. Welche Auswirkungen dies auf das Tarifge-

schehen hatte, lässt sich nicht mit Sicherheit sagen. Es lässt sich feststellen, dass die Gewerkschaft durch die Kooperation mit den verschiedenen Kirchen innerhalb des BAOC Zugang zu Kreisen der weißen Mittelschicht in San Francisco gefunden hat, den sie sonst nicht erlangt hätte. Der episkopale und der lutherische Bischof hätten sich ohne das Zutun des BAOC kaum für die Lage der Sicherheitsdienstler und die Anliegen der Gewerkschaft interessiert. Inwiefern deren Einmischung dem Vorankommen der Tarifverhandlungen genutzt hat, ist ungewiss, aber auf jeden Fall lässt sich zeigen, dass es den Gewerkschaftsmitgliedern Zuversicht gegeben und sie moralisch gestärkt hat. Für die Mitglieder, die an den Treffen des BAOC teilnahmen, war es eine Möglichkeit, sich als Experten ihrer eigenen Sache einzubringen und sich im Rahmen der Qualifizierungsschleifen des BAOC zu qualifizieren.

Von allen hier untersuchten Kooperationen scheint das BAOC am ehesten ein Bündnis gleicher und gleichberechtigter Partner zu sein und weist einen *common-cause*-Charakter auf, die Bündnispartner vertreten zusammen gemeinsame Anliegen in der Hoffnung, ihre Durchsetzungsfähigkeit zu verbessern (Frege/Kelly/Turner 2004: 142f.).

Stand for Security Coalition

In einem dritten Strang des Aufbaus von Gemeinwesenkontakten und der Gewinnung neuer Bündnispartner diente das Bündnis *Stand for Security Coalition* als Vorbild, das in Los Angeles über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgebaut worden war, um die Organisation der dortigen Sicherheitsdienstler zu unterstützen (Bloom 2010). Die *Stand for Security Coalition* ist in San Francisco im Verlauf der Tarifikampagne 2007 aufgebaut worden und hat zunächst als Allianz auf dem Papier bestanden, der die unterschiedlichsten gesellschaftlichen Akteure beigetreten sind: Abgeordnete, Organisationen der Bürgerrechtsbewegung und Kirchenvertreter bis hin zu anderen Netzwerkorganisationen. Das Bündnis war als Unterstützungsnetzwerk konzipiert, das nach und nach selbständig Aktionen zur Unterstützung der Sicherheitsdienstler durchführen sollte. Auf Grundlage der Analyse, dass schwarze Amerikaner die größte Beschäftigtengruppe im privaten Sicherheitsgewerbe sind, hat sich die Gewerkschaft bei der Suche nach Unterstützern und beim Aufbau neuer Kooperationen mit Gemeinwesenorganisationen vor allem auf Kirchen, die von Schwarzen besucht werden und politische Organisationen Schwarzer in den USA konzentriert (»von oben«). Darunter sind USA-weit agierende Organisationen mit lokalen Vertretungen in der San Francisco Bay Area: Die *National Association for the Advance-*

ment of Colored People (NAACP), die *Black American Political Association of California* (BAPAC), das *A. Philip Randolph Institute* (APRI) und die *Southern Christian Leadership Conference* (SCLC).

Der Aufbau der Koalition hat erst 2007 begonnen, und die zuständige Gewerkschafterin hat dafür auf Kontakte eines politischen Weggenossen zurückgreifen können, der mittlerweile für einen Abgeordneten des kalifornischen Senats arbeitet. Von ihm bekam sie Kontakt zu einem Pastor in San Francisco vermittelt, der für sie der Türöffner zu wichtigen Figuren der schwarzen Gemeinschaft wurde und ihr weitere Kontakte vermittelte. Dieser Pastor war nicht nur in der Kirche, sondern auch in politischen Organisationen engagiert. Er ist aktives Mitglied in der einst einflussreichsten und immer noch mächtigen Gewerkschaft der Stadt, der Hafen- und Lagerarbeiter *International Longshoreman and Warehouse Workers Union* (ILWU).

Der persönliche Kontakt ist beim Aufbau der Zusammenarbeit zentral. Die Vorstellung durch eine weithin respektierte Persönlichkeit stellte die Eintrittskarte für die Gewerkschafterin dar, Zugang zu weiteren Pastoren und Politikern zu bekommen. Sie schenken ihr Gehör, weil dieser Pastor sie vorgestellt hatte und für sie, als zunächst Unbekannte, hierüber eine Verbindung zum Gemeinwesen bestand. »Die Unterstützung bestand darin, dass er mich zu wichtigen Veranstaltungen eingeladen hat und ich so Leute treffen konnte. Das ist wirklich der Hauptteil, mich einzuladen und mich Leuten vorzustellen. Ich kann dann dort hingehen und meine eigene Arbeit machen. Es ist wichtig, diese Art Einführung zu haben.« (G4) Die persönliche Kontaktpflege betont sie als grundlegend für den Aufbau tragfähiger Kooperationen. Da die Leute sehen, dass eine wichtige Person aus ihrem Netzwerk der Gewerkschafterin vertraut und so weit geht, für sie ein »gutes Wort einzulegen«, gehen sie davon aus, dass es für sie in Ordnung ist, der Gewerkschafterin gegenüber aufgeschlossen zu sein und mit ihr zusammenzuarbeiten. Sie gewinnt auf diese Weise einen Vertrauensvorschluss. Das Ansehen und die Verbindungen der Schlüsselfigur werden so als »politisches Kapital« übertragen.

Aktionen der Stand for Security Coalition

Die Mitglieder der Stand for Security Coalition beteiligten sich ebenso wie die der anderen Netzwerke an Demonstrationen und Delegationen, aber genau wie diese entwarfen sie als Bündnis auch eigene, öffentlichkeitswirksame Aktionen. Vor dem amerikanischen Erntedankfest (*Thanksgiving*) im November entwickelte die Koalition eine Aktion. Sie wollten den Umstand anprangern, dass die Sicherheitsdienstler am Erntedankfest leer ausgehen,

wenn die Gewerbeimmobilienbranche nicht dafür sorgt, dass die Sicherheitsfirmen auf die Gewerkschaftsforderungen eingehen. In der Woche vor Thanksgiving veranstalteten Mitglieder der Koalition eine Prozession von einer Kirche am Rande des Financial Districts zum ein paar Häuser weiter entfernten Hauptsitz eines der großen Gewerbeimmobilieneigentümer in San Francisco. Gewissermaßen ein religiöser Demonstrationszug, an dessen Abschlussort ein Pastor, ein Priester und ein Rabbi Gebete sprachen, mahnende Worte an die Immobilienbesitzer San Franciscos richteten und ein Schreiben des Bündnisses überbrachten. Ziel dieser Aktion war zum einen, Öffentlichkeit herzustellen für den Umstand, dass die Sicherheitsdienstler noch immer ohne Tarifvertrag arbeiten. Ein Umstand, der für viele Unbeteiligte überraschend war, da sie davon ausgingen, dass nach dem Streik Ende September ein Tarifabschluss erfolgt sein müsse. Zum anderen ging es darum, durch persönliche Ansprache der Geistlichen den moralischen Druck auf die Eigentümer zu erhöhen. Die drei gingen in das Büro des Gebäudeeigentümers, um einen Brief der Stand for Security Coalition zu überbringen. Den mussten sie einer Mitarbeiterin überlassen, da der Adressat außer Haus war. Dennoch war die Aktion ein Erfolg, denn bis in die oberste Etage hatte es während der Tarifikampagne noch keine Gewerkschaftsdelegation vor ihnen geschafft. Delegationen zuvor waren nur bis zu den Fahrstühlen in der Lobby im Erdgeschoss vorgedrungen und wurden dann des Hauses verwiesen.

Die Prozession wurde von der Stand for Security Coalition geplant und durchgeführt. Zwei Wochen vor der Aktion trafen sich einige der religiösen Führer, die Mitglied der Koalition waren, um zu überlegen, was sie tun könnten, um die Kampagne voranzubringen und den Druck auf die Gebäudeeigentümer zu erhöhen. Einer der EBASE-Pastoren berichtet über die Vorbereitung der Thanksgiving-Prozession, an der er im Rahmen der Koalition mitgewirkt hat: »Es war kurz vor Thanksgiving, und das ist ein Feiertag mit großem Symbolgehalt. Es geht um Gerechtigkeit, darum, den gerechten Anteil zu bekommen. Und diese Arbeiterinnen und Arbeiter bekommen ihren gerechten Teil nicht. ... Es gibt dieses Symbol des Füllhorns, das die Pilgrims feiert und das Obst und Gemüse, das dieses Horn füllt. Und wir haben dann überlegt, dass wir ein ›Leerhorn‹ haben sollten, denn diese Gebäudeeigentümer geben den Arbeiterinnen und Arbeitern nicht das, was sie benötigen. Also fangen wir an, die Idee weiterzuspinnen, uns fallen Bibelstellen ein... Was wir machen, stellt einen Aufschrei dar, der diesen Leuten sagt, dass das nicht so sein sollte.« (BP 4) Am Ende der Überlegungen steht die Aktion in Form einer Prozession, zu der die Geistlichen in ihren religiösen

Gewändern und Umhängen kommen. Der Pastor ist mit dem Verlauf zufrieden: »Es hat wirklich gut geklappt. Ich glaube, in dem Zimmer, wo wir waren, war die [Gewerkschaft] noch nicht. Wir konnten unseren Brief da lassen, was super ist. Und jedes kleine Puzzleteil bringt uns ein Stück näher und hat mit dem Erfolg letzte Woche zu tun,... dass wir gewonnen haben und einen Vertrag haben.« (BP 4)

Die beiden für Gemeinwesenkontakte zuständigen Gewerkschafterinnen waren mit dem Treffen sehr zufrieden, auch wenn sie sehen, dass noch weitere Schritte nötig sind, damit das Bündnis selbständig handlungsfähig wird:

»Das Treffen letzte Woche war gut, ich denke der Pastor [der AME Kirche] muss noch ein bisschen betreut werden, bis er es alleine leitet. Im Moment leitet er es noch nicht, noch macht die Community Organizerin die Hauptarbeit. Aber er denkt strategisch, er stellt die richtigen Fragen, etwa was die richtige Zielscheibe unserer Aktionen ist, wie wir helfen können. Aber er ist ein vielbeschäftigter Mann und sehr gefragt und noch nicht genug in die Kampagne involviert. ... Idealerweise müssen wir ihn an den Punkt bringen, an dem er sich verantwortlich fühlt, da ist er aber noch nicht. Er hat [den Gebäudeeigentümer] angerufen und ihm angekündigt, dass wir ihn am Freitag sehen wollen. Da werden wir nach der Prozession den Brief der Geistlichen abgeben.« (G5)

Für die Kirchen sei es wichtig, die Sicherheitskampagne zu unterstützen, weil es »Teil ihrer Mission ist, es ist das, was sie machen«. Einige haben ein stärker ausgeprägtes soziales Gewissen als andere, aber im Prinzip sei das »Teil ihres Selbstverständnisses«. (G4).

Beitrag der Stand for Security Coalition zum Tarifgeschehen

Aufgrund der Breite an Organisationen und Einzelpersonen, die unter dem Dach der Stand for Security Coalition versammelt sind, ist es schwierig, etwas über den Einfluss dieser »Koalition« zu sagen. Selbst wenn sie in weiten Teilen nur auf dem Papier in Erscheinung getreten ist, so hat sie doch große Sichtbarkeit erlangt und diente als Kommunikationskanal für die gewerkschaftlichen Anliegen. Die Gewerkschaft hat ihren Unterstützungsbedarf formuliert und die Mitglieder der Koalition haben versucht, der Aufforderung zu entsprechen. In dieser Hinsicht hatte sie den Charakter einer *vanguard coalition* (Frege/Heery/Turner 2004: 141), in der Gewerkschaften eine Vorreiterrolle einnehmen. Ihre Mitglieder waren vonseiten der Gewerkschaft ansprechbar und trugen zur Erhöhung des Drucks »von der Straße« bei. Neben der Unterzeichnung von Demonstrationen trat

die Koalition in Delegationen unter Beteiligung der bekannten Mitglieder in Erscheinung sowie in Form von Zeitungsannoncen.

Wenngleich es nicht gelang, eine eigenständig arbeitende Koalition zur Unterstützung der Sicherheitsdienstler aufzubauen, konnte im Verlauf der Tariffkampagne ein breites Spektrum aus Bürgerrechtsorganisationen, Kirchen und Gewerkschaften gewonnen werden, die Tarifforderungen der Sicherheitsdienstler zu unterstützen und in den Auseinandersetzungen an ihrer Seite zu stehen.

Politische Allianzen: California Legislative Black Caucus

Der Legislative Black Caucus (LBC) ist die Plattform schwarzer Abgeordneter in der California State Assembly. Diese haben die Kampagne der Sicherheitsdienstler unterstützt, indem sie oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Demonstrationen teilnahmen, bei Delegationen dabei waren und sie beteiligten sich, indem sie sich darum bemühten, Verantwortungsträger der Immobilienindustrie zum Einlenken zu bewegen.

Die Abgeordneten veröffentlichten Ende August 2007 die Broschüre *Separate and Unequal* (getrennt und ungleich), in der die ökonomische Situation der Sicherheitsdienstler dargelegt und die der schwarzen Sicherheitsdienstler als Bürgerrechtsverletzung angeprangert wird. Die Entstehung der Broschüre geht zurück auf die langjährige Bündnisarbeit der SEIU-Gewerkschaft SOULA im Süden Kaliforniens.

Die Sprecherin der *California State Assembly*, Karen Bass, war in der Zeit vor ihrer Wahl Gründungsmitglied der Stand for Security Coalition in Los Angeles (Bloom 2010). Als stellvertretende Vorsitzende des LBC veröffentlichte Bass außerdem eine von Professoren der Universität Berkeley erstellte Studie *The State of Black California*, eine Analyse der Lage der Schwarzen Kaliforniens (Raphael/Stoll 2007). In dem Bericht wird dargestellt, dass Schwarze in verschiedenen Metropolenregionen Kaliforniens im Vergleich zu Weißen, Latinos und Asian-Americans auf einem *Equality Index* sozial und wirtschaftlich durchgängig schlechtere Ergebnisse erzielen als die Vergleichsgruppen. Der Index sozialer Gleichheit ist aus den Dimensionen wirtschaftliche Lage, Wohnverhältnisse, Gesundheit, Bildung, Strafverfolgung und -verurteilung und gesellschaftliche Teilhabe/Partizipation zusammengesetzt. Schwarze, so das Ergebnis, sind sozial schlechter gestellt als alle Vergleichsgruppen. Der LBC führte in Vorfeld und Nachgang der Veröffentlichung eine Reihe von Bürgerversammlungen, *town hall meetings*, zur Lage der Schwarzen in Kalifornien durch, um die Situation zu diskutieren und politische Programme zu entwickeln, die auf eine Verbesserung der

sozialen Lage von Schwarzen zielen. In diesen öffentlichen Versammlungen ergriffen auch Sicherheitsdienstler das Wort. Sie stellten ihre prekäre wirtschaftliche Situation dar und erreichten Aufmerksamkeit für die laufenden Tarifverhandlungen, in denen die Unternehmen nur mauerten und, anstatt auf die Forderungen einzugehen, sogar Verschlechterungen durchsetzen wollten, insbesondere eine mangelhafte Krankenversicherung.

Die Broschüre »Separate and Unequal«, getrennt und ungleich, spielt auf das Urteil »Plessy vs. Ferguson« des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1896 an, in dem das oberste Gericht die Rassentrennung mit der Feststellung für rechtmäßig erklärte, dass Schwarze und Weiße »separate but equal«, zwar getrennt leben, aber gleich seien. Gegen den in der amerikanischen Verfassung festgeschriebenen Gleichheitsgrundsatz werde somit durch die Segregation in gesellschaftlichen Einrichtungen und Transportmitteln nicht verstoßen. Dieses Urteil und die damit juristisch legitimierte Rassentrennung wurde erst 1954 mit dem Urteil im Fall »Brown vs. Board of Education« aufgehoben. Erst in den Jahren danach wurden Schwarze im Zuge einer Reihe von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetzen, die auf die schwarze Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 1960er Jahre zurückgehen, mit Weißen rechtlich gleichgestellt (Nicholson 2004: 270ff.).

Die Zusammenarbeit der Gewerkschaft mit dem California Legislative Black Caucus hat die Wahrnehmung der Situation der Sicherheitsdienstler aufseiten politischer Entscheidungsträger und in einer breiteren Öffentlichkeit erhöht. Ob die Beteiligten Einfluss auf die Gewerbeimmobilienindustrie nehmen konnte, die einer der Adressaten der Broschüre waren, lässt sich nicht eindeutig feststellen.

6.2 Gewerkschaftsperspektiven auf Bündnispolitiken

In Verfolgung einer gemeinwesenorientierten Strategie hat die Gewerkschaft Bündnispartner gesucht, um Unterstützung bei der Durchsetzung der Gewerkschaftsforderungen zu erlangen und Einfluss auf den Ausgang der Tarifverhandlungen nehmen zu können. Sowohl nach innen wie nach außen war die Gewerkschaft darum bemüht, ihr Ansehen zu stärken und Vertrauen zu gewinnen, bei den Mitgliedern wie auch bei Organisationen aus dem Gemeinwesen, die politisches Gewicht mitbringen, das den Arbeiterinnen und Arbeitern selbst aufgrund ihres sozial-ökonomischen Status fehlt. Es geht also um die Stärkung der Gewerkschaft, sie steht nicht mehr allein da, sondern hat mit der Unterstützung von anderen Mitgliedern des Ge-

meinwesens und der Politik deren Macht (und Einfluss) zu nutzen versucht. Mit kommunalen *key players* an ihrer Seite kann die Gewerkschaft den Unternehmen zeigen, dass diese sich nicht nur mit ihren Beschäftigten und deren Interessenorganisation in einer Auseinandersetzung befinden, sondern zugleich mit Organisationen aus dem Gemeinwesen und deren Mitgliedern, mit kommunalen Verantwortungsträgern und Führungsfiguren verschiedener sozialer, religiöser und politischer Gruppen im Gemeinwesen.

Delegationen und Demonstrationen waren der Hauptfokus der Aktivitäten der Bündnispartner. Bei diesen Aktionen traten die Bündnispartner und Unterstützer öffentlich wahrnehmbar in Erscheinung und signalisierten, dass ein breites Bündnis von Gruppen, dass größere Teile der Bevölkerung die Anliegen der Sicherheitsdienstler und ihre Forderungen unterstützen. Diese Strategie entfaltet auf zweierlei Weise Wirkung, zum einen in die Organisation der Gewerkschaft hinein, zum anderen in Richtung anderer Organisationen, Gruppen im Gemeinwesen wie auch Unternehmen und Politik.

»Binnenwirkung« –

Zugewinn an Glaubwürdigkeit und Vertrauen durch Dritte

Für die Gewerkschaftsmitglieder ist wichtig zu sehen, dass sie unterstützt werden, andere Leute sich für sie einsetzen, denn das lässt die Kampagne als durchführbar und die gesetzten Ziele als erreichbar erscheinen. Die mit Bündnisarbeit befasste Gewerkschafterin schätzt die Wirkung auf die Gewerkschaftsmitglieder wie folgt ein: »Ein Ergebnis [der öffentlichen Unterstützung durch die Gemeinwesenorganisationen] wäre, dass die Sicherheitsdienstler sehen, dass es Unterstützung gibt, dass es möglich ist, die Kampagne zu gewinnen, dass es machbar erscheint, weil sie sehen, dass andere Leute sich für sie interessieren und für sie engagieren.« (G4)

Aus Sicht der Gewerkschaft trägt die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen also zur Stärkung des Vertrauens der Mitglieder in die Gewerkschaft bei, und es wird den beiden Polen der Strategie ein hoher Stellenwert beigemessen: »Organisationen aus dem Gemeinwesen sind für den Prozess der Organisierung wirklich wichtig. Für die Arbeiter ist [die Unterstützung] in der Hinsicht wichtig, dass sie sich stärker fühlen, auch mit Blick auf die Glaubwürdigkeit der Gewerkschaft. Wenn Arbeiter sehen, dass Community Leader, Kirchenführer, Politiker an ihrer Seite stehen, dann fühlen sie sich viel stärker.« (G1)

Dass andere im Gemeinwesen, Führungspersonen religiöser Vereinigungen, politische Repräsentanten u.a. sich für Sicherheitsdienstler ein-

setzen, »Stand for Security«, ist eine Erfahrung, die diese Arbeiterinnen und Arbeiter selten machen und die ihnen im Arbeitsalltag gänzlich fehlt. Dass sie überhaupt von »denen da oben« gesehen und wahrgenommen werden, von einigen sogar unterstützt werden, widerspricht der sonstigen Lebenserfahrung (s. Kapitel 3). Die Unterstützung von anderen sozialen Gruppen und politisch Einflussreicheren bedeutet für die Sicherheitsdienstler zum einen eine Anerkennung ihrer selbst, als Mensch, als Person, die Anerkennung ihrer Probleme und Nöte. Zum anderen stellt die Kooperation anderer Organisationen mit der Gewerkschaft eine Anerkennung der aufgestellten Forderungen, Anliegen sowie der gewerkschaftlichen Erklärungsmodelle und Deutungsversuche dar. Die Gewerkschaft kann mithilfe der Bündnisstrategie (durch die Anerkennung seitens Dritter) also an Deutungskraft gewinnen. In der Zusammenarbeit mit Gruppen und Individuen, die qua ihres gesellschaftlichen Status und Auftretens über Ansehen, Vertrauen und Respekt, über Einfluss und Macht in der Gemeinde verfügen, sucht die Gewerkschaft ihr eigenes Ansehen zu mehren und ihr Ressourcendefizit auszugleichen.

Bei den Bündnissen geht es der Gewerkschaft vor allem um Glaubwürdigkeit, die sich aus den Taten und Leistungen der Bündnispartner speist. »Man kann als religiöser Führer glaubwürdig sein, weil das auf Moral und Glauben beruht, man kann als Community Leader glaubwürdig sein, weil die Organisation viele Mitglieder hat, man kann glaubwürdig sein, weil man ein erfolgreiches Geschäft und viel Geld hat.« (G1) Ein glaubwürdiger Kooperationspartner kann demzufolge jede Person oder Vertreterin einer Organisation sein, die in der Vergangenheit wahrnehmbar Engagement für Belange von Arbeiterinnen und Arbeitern gezeigt hat, Missstände in Kommune und Gesellschaft angeprangert hat oder sich anderweitig für Gerechtigkeit oder das Wohlergehen der Menschen in der Gemeinschaft eingesetzt hat, kurz gesagt: Personen also, deren Taten für sie sprechen, also begründet Vertrauen in sie ermöglichen. Die Vertrauenswürdigkeit der Gewerkschaft wird gegenüber den Mitgliedern erhöht, weil diese sich gestärkt fühlen, wenn eine angesehene Person aus dem Gemeinwesen, der sie vertrauen (der Pastor, eine Lehrerin o.a.), die Gewerkschaft und die aufgestellten Forderungen als legitim ansehen. Mit ihrem Tun vermitteln sie gegenüber den Gemeindemitgliedern, dass auch diese der Gewerkschaft vertrauen können. »Es ist hilfreich, wenn [die Arbeiter] sehen, dass die Unterstützung breit gefächert ist, dass nicht nur Arbeiter, nicht nur Gewerkschaftsfunktionäre, sondern auch verschiedene Mitglieder der Gemeinschaft die Sache unterstützen.« (G1) Die Gewerkschaft ist im Zuge dessen nicht mehr iso-

liert, sondern sie kann auf diese Weise als Teil des Gemeinwesens wahrgenommen werden und die Chancen für eine Zusammenarbeit mit weiteren Organisationen steigen. Dieser Aspekt lässt sich als kooperative Dimension des Machtzugewinns verstehen.

Ein besonderer Stellenwert wird seitens der Gewerkschaft religiösen Würdenträgern zugemessen: »Ich denke die Unterstützung von religiösen Führern ist sehr hilfreich, denn religiöse Autoritäten verfügen über mehr Glaubwürdigkeit als andere Leute.« (G1) Dies spielt bei der öffentlichen Formulierung von Forderungen, bei Delegationen oder Aktionen eine wichtige Rolle. Denn die Forderung, die ungerechte Behandlung der Sicherheitsdienstler einzustellen, die »double standards« abzuschaffen, bekommt ein anderes Gewicht, wenn ein Priester dies äußert, als wenn der Gewerkschaftspräsident, dessen Job das ist, dies mit den gleichen Worten fordert. Dies bekommt umso mehr Gewicht, wenn Ersterer ein Veteran der Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 60er Jahre ist und Letzterer ein Weißer ohne öffentlich wahrnehmbare Geschichte politischen oder sozialen Engagements. Zudem erwartet man von einem Gewerkschaftspräsidenten den Einsatz für Verbesserungen der ökonomischen Belange der Mitglieder der Gewerkschaft; von einem Geistlichen hingegen wird das nicht zuallererst erwartet. Die Diskrepanz zu Erwartetem schafft Überraschung und damit Aufmerksamkeit für ein Anliegen, das sonst vielleicht gar nicht wahrgenommen worden wäre. Durch den Status als religiöses Oberhaupt bekommt dieselbe Aussage einen moralisch höheren Stellenwert.

Die Geistlichen werden von der Gewerkschaft nicht nur als Trostspender für die eingeschüchterten Sicherheitsdienstler und als weithin respektierte Persönlichkeiten geschätzt, die die Anliegen der Gewerkschaftsmitglieder bei Protestaktionen oder Delegationen unterstützen. Sie werden auch als Multiplikatoren gesehen, die die Situation der Sicherheitsdienstler und ihre Anliegen in ihren Gemeinden vorstellen und bei den Gemeindemitgliedern um Unterstützung werben können. Die Community Organizerin nimmt aus mehreren Gründen an Gottesdiensten teil. Die persönliche Anwesenheit ist für die Organisierungsbemühungen hilfreich. Denn sie kann nach dem Gottesdienst Kontakt aufnehmen, Informationen über die jüngsten Entwicklungen weitergeben und noch einmal persönlich zur Teilnahme an einer Aktion oder einem Treffen einladen. »Wenn ich nicht im Gottesdienst bin, weiß ich nicht wie viel von unserer Botschaft sie an ihre Gemeinde weitergeben, obwohl ich schon denke, dass sie es tun.« (G4) Der direkte persönliche Kontakt ist zentral für die Pflege der Bündnisbeziehungen und den Aufbau verlässlicher Kooperationen. Die Gewerkschafterin geht zu verschiedenen

Treffen, um, wie sie sagt: »meine Leute zu treffen und sie für die Demo zu mobilisieren«. Der persönliche Kontakt schafft Beziehungen und bringt für ihre Arbeit bessere Resultate: »Wenn ich da hingeh, dann erkennen sie mich, und ich erziele bessere Ergebnisse, als wenn ich sie anrufe. Denn am Telefon können sie sagen: ›ja, ja, ich werde kommen‹ und dann nicht kommen. Aber wenn ich sie sehe, dann denken sie vielleicht ›oje, ich könnte noch mal anderswo auf sie treffen‹, das ist verbindlicher.« (G4)

»Außenwirkung« – Gesellschaftliche Auseinandersetzungen

Das Ansehen und die Vertrauenswürdigkeit der Gewerkschaft innerhalb des Gemeinwesens wächst durch die Kooperation mit verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen vor Ort. »Es verleiht der Gewerkschaft Glaubwürdigkeit, weil die Gewerkschaft dann nicht mehr in so einem Vakuum ist, sondern die Forderungen, das, wofür die Gewerkschaft kämpft, sind dann Verbesserungen für die Gemeinschaft. Es geht weniger um das Eigeninteresse der Gewerkschaft, sondern es geht um die Interessen der Arbeiter, die Mitglieder der Gewerkschaft sind, und die in den Nachbarschaften und Gemeinden leben.« (G1.) Das Leben der Mitglieder wird hier zum Ausgangspunkt der Überlegungen gewerkschaftlichen Handelns, und damit wird der Anspruch der Gewerkschaft formuliert, sich über Arbeitsplatzbelange hinaus für ihre Mitglieder zu interessieren und einzusetzen.

Die Zusammenarbeit mit weithin respektierten Organisationen steigert die Vertrauenswürdigkeit der Gewerkschaft auch gegenüber anderen Organisationen, Politik und Öffentlichkeit: »Die Unterstützung im Gemeinwesen verleiht der Gewerkschaft Glaubwürdigkeit. Es funktioniert gegenüber der Öffentlichkeit, es funktioniert gegenüber den Medien, es funktioniert gegenüber den Arbeiterinnen und Arbeitern. Unsere Kampagne gewinnt dadurch an Bedeutung bei den verschiedenen Zielgruppen« der Gewerkschaftsarbeit, »von denen die der Arbeiterinnen und Arbeiter offenkundig eine zentrale sind.« (G1)

Im besten Fall werden die Anliegen der Gewerkschaft also nicht mehr isoliert als Auseinandersetzung um Arbeitsplatzbelange gesehen, sondern als soziale Kämpfe um eine Verbesserung des Lebensstandards prekär Beschäftigter und der Qualität der Stadtviertel, in denen sie wohnen: »Wenn wir davon sprechen, dass dies eine mehrheitlich afroamerikanische Arbeiterschaft ist, und dann haben wir wichtige afroamerikanische Persönlichkeiten, die höhere Standards für unsere Leute fordern, die bei ihnen in der Nachbarschaft... wohnen, das erhöht die Glaubwürdigkeit des Anliegens. Es hilft dabei, es als mehr als nur ein Gewerkschaftsanliegen zu sehen, son-

dern es wirklich als ein Anliegen des Gemeinwesens zu begreifen, und das ist unglaublich hilfreich und effektiv.« (G1)

In dieser Hinsicht tragen Bündnisprozesse ebenfalls zu einer Veränderung im Verhältnis von Gewerkschaft und Mitglied bei. Die Gewerkschaftsmitglieder sind nicht mehr nur bei einem Sicherheitsunternehmen angestellte Arbeiter, sondern sie kommen als Individuen in den Blick: Sie sind Bewohnerinnen und Bewohner konkreter Stadtteile, Kirchgänger, Bibliotheksbenutzer, Baseballfans, Einwanderer, schwarze Amerikaner oder weiße und gehen nicht in ihrer Beschäftigung auf.

Verhältnis von Gewerkschaft und Kooperationspartnern

Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter formulieren ein Idealbild, in dem die Bündnispartner die Interessen der beteiligten Bündnispartner unterstützen und voranbringen. »Idealerweise ist das Verhältnis so, dass sowohl die Gewerkschaft als auch die Gemeinwesenorganisationen ihre jeweiligen Anliegen unterstützen und es nicht nur die Gewerkschaft ist, die sagt: »wir haben eine Krise, wir brauchen eure Hilfe.« (G1) Es wird ein Zusammenhang zwischen einer Verbesserung der Einkommenssituation der Mitglieder über den gewerkschaftlichen Kampf und der Verbesserung der sozialen Verhältnisse gesehen und es als Chance begriffen, mit Gemeinwesenorganisationen zusammenzuarbeiten. Wenn die Löhne besser werden, »hat das einen positiven Effekt auf das Gemeinwesen. Es bedeutet, dass weniger Leute zwei oder drei Jobs nachgehen müssen, mehr Familien eine Krankenversicherung haben, und das stärkt das Zusammenleben im Gemeinwesen.« (G1)

Mit Blick auf die anderen Gewerkschaften, die während der Tarifkampagne zur Unterstützung von Local 24/7 bereit waren, wird aufseiten der Gewerkschaft zufrieden festgestellt, dass die Bemühungen, politischer Akteur zu werden, beginnen, Früchte zu tragen: »Die anderen Gewerkschaften fangen an, [Local 24/7] als politische Gewerkschaft wahrzunehmen, nicht als eine, die auf den letzten Drücker ankommt und um Unterstützung bittet, ... sondern als eine, die am politischen Geschehen dieser Stadt teilnimmt.« (G5)

Außenwirkung – Ausstrahlung der Kooperationen

Den Unternehmen der Sicherheits- wie der Gewerbeimmobilienbranche wird durch die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen vermittelt, dass sie nicht nur eine Auseinandersetzung mit ihren Beschäftigten und deren Interessensorganisation führen, sondern mit großen Teilen der lokalen

Öffentlichkeit. Wenn etwa das städtische Regierungsgremium, *Board of Supervisors*, die Vertreter der Gewerbeimmobilienindustrie zu einer Anhörung vorlädt, um sich nach den misslichen Zuständen der privaten Sicherheitsbranche zu erkundigen, auf die es von verschiedenen Pastoren der Stadt aufmerksam gemacht wurde. »Die Stand for Security Koalition hat sich an das Board of Supervisors gewandt und gesagt, dass wir an [die Eigentümer] herantreten sind, diese aber immer noch nichts machen und dass wir möchten, dass [das Gremium] die Aufsicht übernimmt und der Frage nachgeht. Der Vorsitzende des Gremiums wird ... eine Anhörung einberufen, wo es um die Gewerbeimmobilienbranche und deren Verantwortung für die Lage der Sicherheitsdienstler geht. Als Reaktion auf das, was er von der Community gehört hat, und nicht von der Gewerkschaft, als eine Reaktion auf die Pastoren. Das verändert die Begründung dafür, warum das passiert. Es ist mehr so, dass die Gemeinde zum Handeln aufruft und nicht die Gewerkschaft.« (G5)

Kritik und Selbstkritik – Wie kann das Verhältnis von Community und Labor verbessert werden?

In der untersuchten Tarifikampagne spielte der Aspekt des Vertrauenszugewinns nicht nur eine wichtige Rolle, weil die Sicherheitsdienstler sich nicht als handlungsmächtig erleben, über keine Erfahrung mit kollektiver Organisation verfügen. Die Geschichte von Rassismus und Diskriminierung der Mehrheit der amerikanischen Gewerkschaften erfordert es, dass Gewerkschaften sich das Vertrauen oft erst erarbeiten müssen. Aufgrund des Ausschlusses von Schwarzen von der Gewerkschaftsmitgliedschaft bis in die 1960er Jahre, und in einigen Fällen sogar danach, besteht aufseiten schwarzer Amerikaner Gewerkschaften gegenüber oft Skepsis oder Misstrauen (vgl. Luce 2007; Honey 2000).

Die Gewerkschaftspraxen der Vergangenheit belasten das Verhältnis noch heute. Die für politische Kontakte zuständige Gewerkschafterin reflektiert, warum die Zusammenarbeit ihrer Gewerkschaft mit Organisationen Schwarzer schwierig und belastet ist: »Die Zusammenarbeit mit [der AME Kirche] soll langfristig sein und nicht nur für Belange dieser Kampagne tragen. Und da gab es einige Bedenken. ... Gewerkschaften und Afroamerikaner haben eine schwierige Geschichte. Gewerkschaften haben in der Vergangenheit versucht, den Zugang von Afroamerikanern zu Jobs zu verhindern, viele der Baugewerkschaften. Zu behaupten, dass unsere Beziehung zur *African American Community* zu 100% gut ist, weil wir für die gleichen Dinge kämpfen, ist also nicht richtig«, stellt sie fest; »auch wenn

wir das mit Nachdruck sagen, wird das so nicht gesehen, weil das Verhältnis in der Vergangenheit so schlecht war, ... sie haben schlechte Erfahrungen mit Gewerkschaften gemacht, und diese Dynamik muss verändert werden.« (G5)

Die Gewerkschaft 24/7 geht auf verschiedenen Ebenen auf die Probleme der kollektiven Organisierung ein, die aufgrund der amerikanischen Geschichte und der Gegenwart von Rassismus und Diskriminierung entstehen. Um das Vertrauen der Sicherheitsdienstler zu gewinnen, wurden mit der Einstellung von Mitgliedern als Organizer zum einen organisationsinterne Veränderungen durchgeführt. Hier wurde eine bewusste Entscheidung getroffen, schwarze Sicherheitsdienstler einzustellen, Afroamerikaner und afrikanische Einwanderer (zur Binnenwirkung dieser Reorganisierung der Gewerkschaft vgl. Kapitel 5 und Kapitel 8.2). Zum anderen wurde versucht, Vertrauen bei den Mitgliedern zu schaffen und die Außenwirkung zu verändern, indem die Zusammenarbeit mit verschiedenen Organisationen und Gemeinden Schwarzer gesucht wurde.

Die Bemühungen, tragfähige Kooperationen aufzubauen, werden vonseiten der Gewerkschafter selbst kritisch bewertet und sie sehen Widersprüche und Schwierigkeiten der Gewerkschaftsarbeit. Die hauptsächlich mit dem Handlungsfeld Gemeinwesen Befassten sehen es als Problem, dass sie mit nicht einmal zwei Stellen oft nur dazu kommen, die Aufgaben abzuarbeiten und die weitere Strategieplanung darüber zu kurz kommt. »Es ist viel Arbeit für eine allein, die Kampagne von Local 24/7, die von 1877, die Änderungen der Einwanderungsgesetze, die Gesundheitsreform, internationale Politik, Planungstreffen für die Gesamtstrategie der SEIU, das kann überwältigend sein.« (G5) Der Geschäftsführer der Gewerkschaft stellt in Bezug auf die Tarifikampagne fest, dass sie »mit der Gemeinwesenarbeit nicht oben auf sind«. Für die für Politik zuständige Gewerkschafterin ist dies eine grundsätzliche Frage: »Wir müssen dies als Möglichkeit begreifen, Bündnisse aufzubauen und Teil des Gemeinwesens in San Francisco zu werden.« Angesichts der vielen Aufgaben und der zur Verfügung stehenden Zeit sieht sie das sehr kritisch: »Wir müssen uns selber fragen, wollen wir wirklich Teil des Gemeinwesens sein oder benutzen wir es für diese Kampagne?« Ein solch instrumentelles Verhältnis würde der Gewerkschaft auf lange Sicht schaden, denn »wenn das der Fall ist, dann werden die Leute zögern, mit uns zusammenzuarbeiten, weil sie wissen, dass wir sie nur für unsere Kampagne benutzen, und in Zukunft werden sie sich nicht mehr beteiligen«. In ihren Augen muss das Handlungsfeld Politik und Gemeinwesen einen höheren Stellenwert bekommen und von allen als Querschnittsauf-

gabe begriffen werden. Die zentrale Frage, die gewerkschaftsintern zwar von einigen im Führungsteam immer wieder bekräftigt, aber noch nicht offen diskutiert wurde, lautet in ihren Augen: »Wollen wir als Partner gesehen werden, als Macher, oder wollen wir die gleichen Schwierigkeiten, wenn in fünf Jahren die nächste Kampagne ansteht?« (G5)

Der mit der Leitung der Kampagne betraute Gewerkschafter sieht, dass die zur Verfügung gestellten Ressourcen noch nicht ausreichen: »Mit Gruppen im Gemeinwesen zusammenzuarbeiten ist ungeheuer zeitintensiv, das müsste man personell besser ausstatten, mit Personal, das sich die ganze Zeit darum kümmert, damit es funktioniert. Also ich denke, mit Blick auf das große Ganze lohnt es sich. Es ist eine große und auf lange Sicht angelegte Investition, aber ohne dieses Engagement kannst du als Gewerkschaft nicht genauso gut abschneiden.« (G1) Aus seiner Sicht gilt es, das Verhältnis zu Kooperationspartnern im Gemeinwesen zu verbessern: »Die Gewerkschaft kann sich nicht nur um Löhne und Arbeitsplatzbelange kümmern, das ist ein viel zu enger Blickwinkel, es geht nicht nur darum. Es geht darum, wie wir den Leuten das Kämpfen beibringen, damit sie das in ihre Wohnviertel und Gemeinden mitnehmen können, in ihre Schulen, zu ihren Politikern. Das ist die Grundidee, und das funktioniert besser, wenn es Gewerkschaft und Community gemeinsam machen.«

Kurzfristigkeit

Auch die Schnelligkeit, in der Bündnisse aufgebaut werden sollten und der späte Beginn der Bemühungen werden kritisch gesehen. »Wenn du Koalition sagst, dann ist eigentlich die Rede von einem Konzept, das in Südkalifornien über einen Zeitraum von fünf Jahren entwickelt worden ist. Wir versuchen das hier zu machen, aber die Wahrheit ist, ... Leute in einer Koalition zusammenzubringen, die vorher nie mit der Gewerkschaft zusammengearbeitet haben, das dauert eine Weile.« Auch sie führt die Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften als Erschwernis an: »Das größte Problem ist, dass es keine Beziehung gibt, plus Missbrauch, dass wir ankommen und sie bitten, sich für uns einzusetzen, wenn wir sie brauchen und wenn wir fertig sind, gibt es keine weitere Beziehung. Aber das ändert sich langsam.« (G4)

Fortdauer von Bündnissen – Nachteil von »relational organizing«

Für den Aufbau von Kooperationsbeziehungen sind persönliche Ansprache und Kontakte als wesentlich benannt worden. Gleichwohl liegt hierin auch eine Schwierigkeit der Bündnisarbeit: Sie ist stark von Personen abhängig.

Der Aufbau von Kontakten, die Pflege von Kontakten, der Aufbau von Vertrauen hängt von der Person ab, die zwar für eine Organisation arbeitet, aber halt doch als Person wahrgenommen wird. »Es ist ein Problem, das alles von einer Person abhängig zu machen, wenn sie weg ist, sind alle Beziehungen weg. Die Frage ist, können die Beziehungen übertragen werden, weil klar ist, dass sie für die [Gewerkschaft, C.S.] dort ist und sie die Kontakte in deren Namen aufbaut?« (G5)

Aufeinandertreffen unterschiedlicher Organisationskulturen

Neben der Vorgeschichte rassistischer Diskriminierung in den Gewerkschaftsreihen entsteht eine Schwierigkeit der Bündnisbildung aufgrund unterschiedlicher Wertvorstellungen, Traditionen und Praxen der beteiligten Organisationen. Eine Gewerkschafterin geht darauf ein, dass insbesondere die Gewerkschaft oft nicht genug über die Abläufe der Partnerorganisationen weiß und deren Unterstützung für jederzeit abrufbar hält. Aber »es nicht so einfach, Leute zum Mitmachen zu bewegen, die sitzen nicht rum und warten darauf, dass du sie rufst. Sie haben ihre eigenen Pläne und wenn sie dein Anliegen unterstützenswert finden, dann versuchen sie, das in ihren Tagesablauf zu integrieren.« Von ihren Kolleginnen und Kollegen wird sie, wenn jemand nicht kommen kann, gefragt, ob die Betroffenen nicht wüssten, wie wichtig das Anliegen sei. Worauf sie Verständnis für die Lebensrealitäten der Kooperationspartner einfordert: »Hört mal, auf denen Straßen werden Kinder erschossen. Du kannst den Geistlichen nicht sagen, was wichtig für sie ist.« Oft erfolgen Anfragen sehr kurzfristig und die Gewerkschaft habe auch mal gewollt, dass ein Pastor bei einer Aktion an einem Montag dabei ist, doch »Montag ist der Tag, an dem der Pastor frei hat, er arbeitet an allen anderen Tagen. ... Das sind wirklich sehr beschäftigte Leute, deren Kalender oft Monate im Voraus ausgebucht sind, vor allem bei den hochrangigen Pastoren, die die Gewerkschaft bei der Kampagne dabei haben will«, ist das schwierig (G4).

Für die Zukunft wünschen sich vor allem die hauptamtlich im Handlungsfeld Gemeinwesen beschäftigten Gewerkschafterinnen, dass dieser politische Aspekt der Gewerkschaftsarbeit einen höheren Stellenwert bekommt und in allen anderen Handlungsfeldern und bei der Planung von Aktionen mit bedacht wird. Außerdem sollten nicht nur die beiden Hauptamtlichen bei den Bündnistreffen dabei sein: »Es sollten auch die Mitglieder mit dabei sein, die dann zu Treffen in ihre Stadtteile gehen. So wie es [zwei Mitglieder] bereits beim BAOC machen. ... Da müssen wir unsere Mitglieder noch besser einbeziehen.« (G5) Beide sehen hier Qualifizierungschancen

für die Entwicklung der Mitglieder, die nach und nach verantwortungsvolle Aufgaben der Gewerkschaftsarbeit übernehmen. In Zukunft sollte sich die Gewerkschaft in ihren Augen auch mehr bei anderen Fragen des Gemeinwesens einbringen und auch in Kontroversen Stellung beziehen. Dass sie das bisher etwa zum Stadtentwicklungsprojekt in Bayview noch nicht getan habe, lasse sie als schwer einschätzbar erscheinen.

6.3 Sichtweise der Mitglieder – Bedeutung der Bündnispolitiken

Wie von der Gewerkschaft erhofft, unterstützten verschiedene Kirchen, Politiker und Repräsentanten des Gemeinwesens die Kampagne. Hauptamtliche der Gewerkschaft hatten sich von den Bündnissen in Bezug auf die Mitgliedschaft erwartet, dass sie den Sicherheitsdienstlern Zuversicht bringen und ihr Handlungsbereitschaft stärken. Insbesondere in die moralische Kraft und die seelsorgerischen Fähigkeiten der Pastoren wurde viel Hoffnung gesetzt (s.o.). Mithilfe »vertrauenswürdiger« Bündnispartner sollte das Ansehen der Gewerkschaft verbessert und Vertrauen hergestellt werden: »Wenn [die Mitglieder] sehen, dass religiöse und politische Führer an unserer Seite sind..., dann fühlen sie sich stärker und sie sind zuversichtlicher.« (G1) So unterstützten involvierte Pastoren den Aufbau von Vertrauen und Zuversicht bei den Mitgliedern, die zu Veranstaltungen kamen, auf denen Geistliche sprachen oder an Aktionen teilnahmen, bei denen Geistliche beteiligt waren.

Aufseiten der Beschäftigten wurde die vielfältige Unterstützung wahrgenommen und sie haben hierüber Anerkennung erfahren. Viele der Mitglieder sind selbst religiös und glauben an einen Gott. Für sie vermittelt ein Gebet, gesprochen bei einer Mitgliederversammlung oder während einer Aktion, Zuversicht und moralische Stärkung. »Ich dachte, dass es gut war, Glaubensvertreter dabei zu haben. Viele Leute wollen nicht zugeben, dass es einen Gott gibt«, und etwas ironisch fährt sie fort: »wenn du mich fragst, den gibt es! – und wir können jedes bisschen Hilfe brauchen, das wir kriegen können.« Die politische Komponente der Außenwirkung der Sicherheitsdienstler spielt für sie dabei auch eine Rolle: »Ich finde es toll, dass [die Gewerkschaft] die Geistlichen einbezogen hat, denn es gibt der Öffentlichkeit ein anderes Bild, jemand, der an unserer Seite steht und uns in der Öffentlichkeit vertritt.« (SecOff 11)

Um die besondere Bedeutung der Kirchen für die Kampagne zu verstehen, muss man wissen, dass Kirchen in den USA eine größere Rolle spielen

und einen größeren Einfluss auf das alltägliche Leben haben als das beispielsweise in Deutschland der Fall ist. Dies hängt auch damit zusammen, dass sie Funktionen übernehmen, die andernorts wohlfahrtsstaatlich geregelt sind. Für Sicherheitsdienstler, ob sie selber einer Kirche angehören oder nicht, scheinen Kirchen »natürliche« Bündnispartner zu sein. »Wir hatten sehr viel Unterstützung von Kirchen und Kirchenführern... Das ist gut, denn die Kirche ist für das Gemeinwesen sehr wichtig. Die Kirche sollte eine ›home-base‹ sein, zu der du gehen kannst, wenn du Hilfe brauchst und sagen kannst: ›Ich lebe hier in der Gemeinde, ich arbeite in dieser Stadt und ich bitte euch um Hilfe und Unterstützung.‹ Und das war toll, ich habe das sehr gemocht. Und sie haben Briefe geschrieben... und Repräsentanten des Gemeinwesens um Unterstützung gebeten. Also wir fanden, das war eine großartige Unterstützung.« (SecOff 12)

Auch Mitglieder, die von sich sagen, nicht religiös zu sein, fühlten sich durch die Anwesenheit von Geistlichen gestärkt. Eine Sicherheitsdienstlerin erzählt, die Unterstützung aus dem Gemeinwesen habe für sie »bei der Straßenblockade wirklich einen großen Unterschied gemacht«. Das Geheupe der aufgebrachten Autofahrer empfand sie als bedrohlich und ihr war unwohl. »Und dann war da dieser Mann, ich weiß gar nicht wie er heißt, irgendein Geistlicher. Er hat angefangen zu reden, und das war sehr ermutigend, weil er anfang darüber zu reden, warum wir da waren, über Armutslöhne und all das. Also ich denke, das hat wirklich einen Unterschied gemacht, es war ziemlich inspirierend.« (SecOff 9)

Die Unterstützung durch Politik und durch andere Gewerkschaften wird von den Mitgliedern als Solidarität und Zuwachs an Handlungsfähigkeit und Macht erlebt. Dass die anderen Gewerkschaften Teil der Unterstützergemeinschaft waren und sie die Streikposten respektiert haben, wird besonders hervorgehoben. »Bevor ich mehr mit der Gewerkschaft gemacht habe, wusste ich gar nicht, dass Gewerkschaften den Streikposten einer anderen Gewerkschaft nicht übertreten. Das ist sehr viel Unterstützung, das ist großartig!« Hierin zeigt sich abermals, dass die Gewerkschaft durch ihre Arbeit die bestehenden, aber nicht bekannten oder übersehenen Möglichkeiten der Wahrnehmung zugänglich macht und diese somit auch als Handlungsoption realisierbar werden. Der Zusammenhang zwischen Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit und der Erweiterung der Kenntnis der Rahmenbedingungen und umgekehrt wird angesprochen. Dabei betont die Sicherheitsdienstlerin die Bedeutung der Sichtbarkeit von Aktionen und die Wahrnehmung durch die Gewerkschaftsmitglieder: »Dass [die Paketdienste] nicht zustellen, weil die Sicherheitsdienstler streiken, also ich denke nicht, dass

die Sicherheitsdienstler, die nicht mitgemacht haben, überhaupt wissen, wie viel Unterstützung durch das Gemeinwesen da ist.« (SecOff 9)

Die Sicherheitsdienstler nehmen die Unterstützung vonseiten politischer Repräsentanten wahr und sehen sie als Ergebnis ihrer verschiedenen Bemühungen. »Mir hat es gefallen, dass das Regierungsgremium und der Bürgermeister dabei waren und so, aber wir müssen mehr machen. Seitdem wir den Streik beendet haben, waren wir nicht mehr in den Nachrichten ... Wir müssen mehr Druck auf die Unternehmen und die Bürgermeister in Oakland und in San Francisco ausüben und uns wieder mehr in die Öffentlichkeit bringen und mehr Druck ausüben. ... das läuft schon alles viel zu lange. Seit Juni!« (SecOff 11)

Inwiefern die Anwesenheit und Beteiligung von Persönlichkeiten aus Politik und Gemeinwesen die Bereitschaft der Sicherheitsdienstler erhöhte, sich an den Arbeitskämpfen zu beteiligen oder nicht, lässt sich nicht eindeutig feststellen. Umgekehrt lässt sich sagen, dass deren Teilnahme die Sicherheitsdienstler ermutigte, die nicht genau wussten, wie sie auf die auf Konfrontation setzenden Aktionen und Mitmachangebote reagieren sollten. Allerdings ist davon auszugehen, dass viele die Beteiligung von Geistlichen und die Unterstützung durch Gewerkschaften und Politiker nicht registrierten oder deren Beteiligung für sie nicht bedeutsam war. Insbesondere die, die außerhalb des Zentrums der Protestaktionen arbeiten und wohnen, werden relativ wenig von den Aktionen mitbekommen haben. Wir können also festhalten, dass die Unterstützung und Solidarisierung für die Mobilisierung in einer Gewerkschaftskampagne die Erfolgsaussichten erhöht. Sie können für die Mobilisierung der Arbeiterinnen und Arbeiter nur ausschlaggebend werden, sofern diese die Unterstützung wahrnehmen und einen positiven Bezug zu diesen Personen bzw. Organisationen haben. Tragfähige Wege der Kommunikation der Gewerkschaft mit ihren Mitgliedern sind dafür zentral und weitere müssen erarbeitet werden.

6.4 Sichtweise der Bündnispartner auf Bündnispolitiken

Die Organisationen, die die Gewerkschaft in den Arbeitskämpfen unterstützt haben, taten dies aus vielerlei Gründen. Alle teilten die Überzeugung, dass den Arbeiterinnen und Arbeitern, die trotz Arbeit in Armut leben, eine bessere Behandlung bei der Arbeit zusteht, ihnen Gerechtigkeit widerfahren müsse – sei dies nun religiös oder weltanschaulich begründet. An dieser Stelle der Forschungsarbeit wird die Sichtweise einiger Würdenträger

und Bündnispartner auf den Kooperationsprozess untersucht, die über einen längeren Zeitraum mit der Gewerkschaft Local 24/7 zusammengearbeitet haben.

Ein Pastor erklärt, warum er Engagement für Gerechtigkeit und Solidarisierung mit Arbeiterinnen und Arbeitern als Teil praktizierten Glaubens sieht: »Alle Religionen glauben an Gerechtigkeit. Unser größtes Streben ist, Gelegenheiten zu finden, die Lebensqualität für alle Menschen zu erhöhen. Das hört sich wie ein Disneyland-Statement an, aber es ist wahr. Wir glauben an eine heilige Verbindung zwischen Glauben und Arbeit.« Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und ihren Mitgliedern ist eine Form »religiöse Ideale auszuleben, ... um sicherzustellen, dass alle arbeitenden Familien gerecht behandelt werden, mit Würde und Respekt ihrer Arbeit nachgehen können. Unser Ziel ist, dass das für alle Familien in unserer Stadt gilt, vor allem die wenig Verdienenden, die mehr und mehr eingeschüchtert werden, immer stärker angegriffen und weiter in die Armut getrieben werden. Also wollen wir dagegen kämpfen.« (BP 4)

Gewerkschaft als Teil des Gemeinwesens

Pastoren und andere Geistliche sehen die Gewerkschaft und die Arbeiterinnen und Arbeiter als Teil des Gemeinwesens und finden die Vorstellung, das getrennt zu betrachten, abwegig. »Wir glauben Gewerkschaft ist Gemeinwesen. Es ist nicht so, als ob es hier die Kirchengemeinde gäbe und dort die Gewerkschaft. Wir denken, das ist das Gemeinwesen. Arbeit ist ... ein wichtiger Teil davon. Und wir tragen die Verantwortung, dafür zu sorgen, dass dieser Teil des Gemeinwesens gesund ist.« (BP 2) In diesem Weltbild ist es Teil ihrer Mission, den Schwachen zu helfen und sich um ihre Mitglieder zu sorgen. Außerdem wird hier deutlich, dass es ihnen aufgrund dieser Sichtweise viel leichter fällt, die Anliegen der Arbeiterinnen und Arbeiter als Anliegen aller in der Kommune zu begreifen, als es von Gewerkschaftsseite meistens der Fall ist. In den Augen eines Pastors und langjährig politisch Engagierten nimmt die Bedeutung von Gewerkschaften als Organisationen im Gemeinwesen zu: »Gewerkschaften spielen in der Gesellschaft eine sehr wichtige Rolle.« Angesichts zerfallender gesellschaftlicher Institutionen wie der Familie und nicht funktionierender Regierungen müsse jemand anderes mit gutem Beispiel vorangehen: »Und die Gewerkschaften können das am besten... sie sollen vereint sein und Solidarität zeigen, und ich glaube, dass das heutzutage sehr wichtig ist, Solidarität zu vermitteln, wenn alle anderen Institutionen dabei versagen.« (BP 3) Während einige über Gerechtigkeit und Verbesserung der Lebensverhältnisse spre-

chen, kommt eine Repräsentantin von EBASE auf den Kern der Bündnisbildung. Gefragt, warum Bündnisse von Gewerkschaften und Gruppen im Gemeinwesen von Bedeutung sind, antwortete sie: »Der wichtigste Grund ist schlicht und einfach Macht.« (BP 1) Macht, die angesichts der Macht multinationaler Unternehmen immer schwieriger zu organisieren sei, denn die »einzige Macht, die Arbeiter ausüben können, ist der Druck, den sie auf ein lokales Gegenüber ausüben können«. Angesichts der Macht der Unternehmen über die Arbeiterinnen und Arbeiter, angesichts der Macht multinationaler Unternehmen, »müssen wir unsere Kampagnen so führen, dass es nicht nur die Arbeiter sind, die gegen ihren Boss kämpfen, sondern das gesamte Gemeinwesen, das sich an die Seite der Arbeiter stellt«. (BP 1)

Die Bündnispartner aus anderen Gewerkschaften betonen, wie wichtig es angesichts der bestehenden Machtkonstellationen ist, den Zusammenhang von Arbeit und Leben zu sehen:

»Es ist wesentlich, das Modell zu verwerfen, dass rein auf den Arbeitsplatz orientiert ist. Unsere Mitglieder leben hier in der Stadt, den größten Teil ihres Lebens verbringen sie hier. Was das Gemeinwesen betrifft, in dem sie leben, betrifft ihre Gewerkschaft und umgekehrt.« (BP 5) Er erklärt, dass die allgemeine Teuerungsrate die Mietkosten in der Stadt hat explodieren lassen und benennt dies als Grund dafür, warum sich die Gewerkschaft, für die er arbeitet, an einem Bündnis für bezahlbaren Wohnraum beteiligt. »Unglaublich viele unserer Mitglieder mussten schon in die East Bay und noch weiter wegziehen, um für sie bezahlbaren Wohnraum zu finden.« Jenseits der Fragen sozialer Gerechtigkeit, ist für die Gewerkschaft hier auch die Frage ihrer eigenen Mobilisierungsfähigkeit berührt. Diese erodiert und ist nicht mehr gegeben, wenn die Mitglieder zu weit von der Innenstadt entfernt wohnen und nicht mehr zu Gewerkschaftsveranstaltungen kommen, weil sie sonst nicht mehr nach Hause kommen. In der Verdrängung der Mitglieder in die Peripherie liegt die Gefahr, dass die Gewerkschaft ihre Organisationsmacht nicht mehr umsetzen kann. »Die Frage bezahlbaren Wohnraums ist eine des Überlebens dieser Gewerkschaft. Unsere Mitglieder müssen in der Nähe wohnen, damit wir Macht haben.« Er findet viele weitere Beispiele, die für gemeinwesenorientierte Gewerkschaftsarbeit und Bündnisse mit anderen Organisationen sprechen: »Du musst nach Verbindungen zwischen den Bedürfnissen der Community und denen der Gewerkschaft gucken, und rausfinden, welche gemeinsamen Interessen es gibt. Und wenn du erst mal guckst, dann gibt es recht viele gemeinsame Anliegen.« (BP 5) Der Gewerkschafter betont die Notwendigkeit, dass solche Bündnisse keine Einbahnstraßen sein dürfen, sondern die

Gewerkschaft auch die Anliegen der Bündnispartner unterstützen und zu deren Aktionen gehen müsse, damit man sich aufeinander verlassen kann. Eine gute Möglichkeit, Bündnispartner zu finden, sieht er darin, zu schauen, in welchen Organisationen die Mitglieder der Gewerkschaft außerdem engagiert sind, in Kirchen, Sportvereinen oder Nachbarschaftsorganisationen. Dann müssen Wege gesucht werden, diese Organisationen als Unterstützer zu gewinnen. »Es passiert öfter, dass Kirchen, in die unsere Mitglieder gehen, sich unserem Kampf anschließen.« (BP 5)

Kontakt zu Gewerkschaftsmitgliedern

Aufseiten der Bündnispartner waren insbesondere Geistliche an einem persönlichen Kontakt zu Sicherheitsdienstlern interessiert. Sie begleiteten die Gewerkschaftssekretäre bei ihren Runden durch die Gebäude der Innenstadt San Francisco, bei denen sie die Mitglieder an ihren Arbeitsplätzen aufsuchten, um sie über den Stand der Tarifverhandlungen oder zu Aktionen zu informieren. Hierbei versuchten die Pastoren, mit den Sicherheitsdienstlern ins Gespräch zu kommen. Sie waren entsetzt zu sehen, wie verängstigt diese zum Teil waren. »Viele dieser Arbeiter haben so viel Angst, ihren Job zu verlieren und sie haben Angst vor den Eigentümern der Gebäude und vor den Sicherheitsfirmen. Sie wollten nicht mitmachen. Einige von ihnen, als wir ihnen versichert hatten, dass wir keinen Ärger machen, haben sich dann mit uns unterhalten und gesagt ›ich unterstütze das‹, aber das war sehr, sehr zaghaft. Diese Security Officers haben so viel zu verlieren, wenn es nicht in ihrem Sinne ausgeht ... sie leben in diesem System der Tyrannei. Es ist eine Schande, dass sie so behandelt werden.« (BP 2)

Die Einbeziehung der Bündnispartner in die Gewerkschaftsarbeit ermöglicht auf diese Weise persönliche Kontakte und Empathie. Eine Solidarisierung wird möglich, die anderweitig nicht unbedingt entstehen könnte. Der zitierte Bündnispartner war an vielen Aktionen der Tarifkampagne beteiligt und er war einer der wenigen Unterstützer aus dem religiösen Spektrum, der an einer Straßenblockade mitwirkte und sich von der Polizei verhaften ließ, um Öffentlichkeit für die Situation der Sicherheitsdienstler herzustellen und den Druck auf die Unternehmen zu erhöhen. Er fühlt sich den Gewerkschaftsmitgliedern sehr verbunden. »Ich war sehr viel für die Gewerkschaftsleute unterwegs. ... Ich finde, dass ich wirklich gerne mit denen zusammenarbeite. Sie sind einfach wirklich aufrecht und ihre Bedürftigkeit ist so groß. Sie leisten Wunderbares und werden einfach nicht belohnt für das, was sie tun. Das Gefühl, für sie da sein zu müssen, ist ganz stark.« (BP 2)

Die meisten hatten das Gefühl, dass die Sicherheitsdienstler »für die Unterstützung dankbar waren und dass sie wirklich Interesse daran hatten, dass die Gewerkschaft für sie bessere Löhne und Leistungen erstreitet« (BP 3). Sie erklären das damit, dass es zum einen immer schön sei zu wissen, dass sich jemand anderes um einen sorgt, und zum anderen sei die Unterstützung durch Geistliche etwas Besonderes: »Und das ist sicher nichts, was an den einzelnen Leuten hängt oder daran, dass Geistliche als solche so wunderbar sind, aber sie stehen für etwas Wunderbares, das sehr stark ist, und das können die Leute spüren.« Das sei »einfach machtvoll und schwer in Worte zu fassen ... das spirituelle Element, das niemand verleugnen kann.« (BP 4) Die Unterstützung durch religiöse Würdenträger wird als äußerst bedeutsam gesehen. »Das ist sehr wichtig. Ich denke, es gibt den Arbeitern Mut.« (BP 3)

Sicht auf die Zusammenarbeit mit Local 24/7

»Die Zusammenarbeit mit 24/7 war eine großartige Erfahrung. Ich hatte eine schöne Zeit, mit all diesen verschiedenen Leuten zusammenzuarbeiten. Ich sehe persönlichen Einsatz und ich sehe Fürsorglichkeit für die Leute, die sie vertreten.« (BP 3) Das Verhältnis der Bündnispartner zu Local 24/7 und die Zusammenarbeit mit dieser Gewerkschaft wird von den Bündnispartnern durchweg positiv gesehen. »Es ist eine sehr enge Partnerschaft..., die schon länger andauert« und sich verändert (BP 4). Die Gewerkschaft habe von Anfang an angekündigt, dass es Auseinandersetzungen um den neuen Tarifvertrag im privaten Sicherheitsgewerbe geben würde und dass sie Unterstützung brauche. Die Darlegung ihrer Kampagnenpläne gegenüber den Bündnispartnern wird sehr geschätzt. »Wir wussten, dass die große Tarifaussensatzung diesen Sommer anstehen würde ... und wann immer wir konnten, haben wir unsere Würdenträger zu den Demonstrationen und Aktionen geschickt. Ich habe mich selbst auch oft beteiligt und war mehrfach dabei.« (BP 4)

Schwierigkeiten der Bündnisarbeit

Die Frage der Reziprozität der Beziehung zwischen Kooperationspartnern ist von einem Gewerkschafter als Notwendigkeit formuliert worden (s. Kapitel 6.2). Nach dem aktuellen Status der Kooperation mit der Gewerkschaft im Jahr 2007 gefragt, schätzt einer der schon länger mit der Gewerkschaft zusammenarbeitenden Pastoren die Entwicklung der Beziehung als positiv ein. »Ich würde sagen, es gibt Beweise, dass Reziprozität gegeben ist. Vor fünf Jahren war der Bedarf groß, vor drei Jahren war immer noch

6.5 Fazit: Bündnisse und politische Netzwerke als Machtressource 211

ein Bedarf da. Heute lernen wir und wachsen zusammen, und das ist wirklich toll.« (BP 4)

Auch wenn sich die Zusammenarbeit positiv entwickelt, so wird doch gesehen, dass die Organisationskulturen unterschiedlich sind und Reibungspunkte vorkommen können. »Es ist eine sich entwickelnde Beziehung, da gibt es Dinge, egal wie du die drehst und wendest, egal wie gut du zusammenarbeitest,... letzten Endes sind wir unterschiedliche Tierchen. Die Gewerkschaft muss im Alarmzustand leben, sie organisieren Arbeiter, die in der Nachtschicht arbeiten, also muss der Gewerkschafter willens sein, morgens um drei aufzustehen und mit diesen Arbeitern zu reden oder sie zu Hause zu besuchen. Wir werden das nicht machen. Als religiöse Gemeinschaft hast du einen bestimmten Tagesablauf, und es gibt bestimmte Dinge, die Geistliche für ihre Gemeinden machen müssen.« (BP 4) Wenn dann eine Gewerkschaft, wie von der Community Organizerin berichtet, das einfach nicht zur Kenntnis nimmt oder keine Rücksicht darauf nimmt, führt das zu Verstimmungen.

Auch unterschiedliche Erwartungshaltungen können Probleme bei der Zusammenarbeit bereiten. Der Pastor formuliert den Anspruch, dass er bei der Strategieplanung mit dabei sein möchte und hebt hervor, dass das bei Local 24/7 auch schon so sei. Er streicht das heraus, weil das bei anderen Gewerkschaften oft nicht der Fall ist. »Idealerweise wollen wir mit dabei sein, wenn es um Strategieplanung geht, wenn es um die Form der Eskalation oder die nächsten Schritte geht. Es hilft uns, ... wenn wir von Anfang an ein Verständnis für den Prozess entwickeln können, und es ermöglicht es den Geistlichen, mehr Mitentscheidungsrechte über den Verlauf der Kampagne zu haben, und es vermindert auch dieses ganze *rent-a-collar*-Phänomen« (BP 4), dass Gewerkschaften sich in letzter Minute, schnell einen Geistlichen »ausborgen«, um dessen moralisches Gewicht in die Verhandlungswaagschale zu werfen.

6.5 Fazit: Bündnisse und politische Netzwerke als Machtressource

Die Realisierung gemeinwesenorientierter Strategien hat Voraussetzungen, und der Gewerkschaft stellen sich vielschichtige Herausforderungen in diesem Handlungsfeld. Es bedarf nicht nur ausreichender Ressourcen, sondern ein reflektierter Umgang mit gewerkschaftlichen Traditionen und Geschichte, mit Diskriminierung und Diskriminierungserfahrung ist gleichsam notwendig (vgl. auch Luce 2007). In Bündnissen können vielschichtige Hand-

lungsoptionen verfolgt werden. Diese Kooperationen entwickeln sich über einen längeren Zeitraum hinweg, während die Gewerkschaft in anderen Handlungsfeldern zeitgleich weitere Strategien verfolgt. Im untersuchten Fallbeispiel gab es mehrere Kooperationen und Bündnisse von unterschiedlicher Dauer und Intensität. Diese Umstände machen es schwierig, den Einfluss des Faktors Bündnispolitik bei der Verschiebung der lokal- wie der tarifpolitischen Kräfteverhältnisse genau zu bestimmen.

Die Gewerkschaft bemühte sich um Kooperationen und nahm in den Bündnissen zumeist eine »Vorreiterrolle« ein. Sie meldete bei den Bündnispartnern Unterstützungsbedarf an, und die gemeinsamen Aktionen waren an den Anliegen der Gewerkschaft orientiert. Allerdings war dies nicht ganz einseitig, es bestanden durchaus Interessensüberschneidungen mit den Anliegen der Bündnispartner – wie bei den Forderungen nach Lohn-erhöhungen und der Einführung einer qualitativ guten Krankenversicherung. Und die Zusammenarbeit mit dem Bay Area Organizing Committee erfolgte auf Augenhöhe und auf Grundlage gemeinsamer Werte. Die Kirchen haben die aufgestellten Forderungen zu großen Teilen als Teil ihrer Mission und ihres religiösen Strebens gesehen. Zugleich verfolgten sie das ganz weltliche Anliegen, ihre Gemeindeglieder nicht verlieren zu wollen, die, weil sie die hohen Mieten in San Francisco nicht mehr zahlen können, zunehmend gezwungen sind, an die Peripherie der Region umzuziehen. Viele Bündnispartner sahen in der Kooperation auch eine Chance, Öffentlichkeit für die eigene Organisation herzustellen und ihren Einfluss in der Kommune auszubauen, wie dies etwa mit den »Rechercheaktionen« des BAOC versucht wurde.

Es ist bemerkenswert, dass die Gewerkschaft 24/7 auf die Notwendigkeit der Unterstützung aus dem Gemeinwesen damit reagiert hat, dass sie sich im Rahmen des BAOC an der Gründung einer Organisation von Gemeinwesenorganisationen beteiligt, die um den Aufbau von Gegenmacht bemüht ist, um die Situation von Arbeiterinnen und Arbeitern insgesamt zu verbessern. Mit diesem Schritt wird Local 24/7 zu einer politisch agierenden Gewerkschaft, die Themen jenseits der Erwerbsarbeit aufgreift und die ein breites Verständnis der Repräsentation der Interessen ihrer Mitglieder vertritt. Das Beispiel BAOC und, etwas anders gelagert, das Beispiel EBASE stehen dafür, dass Gewerkschaften auf den Umstand, dass sie alleine und mit den herkömmlichen Methoden nicht weiterkommen und keine Verbesserungen für die Mitglieder mehr durchsetzen können, mit der Gründung einer dritten Organisation reagieren, die ihnen mit dem Eintritt in eine andere Diskursarena neue Machtressourcen zugänglich macht

6.5 Fazit: Bündnisse und politische Netzwerke als Machtressource 213

und damit verbunden neue Handlungsmöglichkeiten bietet. Die Gewerkschaft hat auf diese Weise ihren Möglichkeitsraum erweitert, neue Handlungsmöglichkeiten geschaffen. In kooperativer Weise versucht sie diese zu nutzen und politische Macht zu erlangen. In diesem Sinne lässt sich von Bündnissen und Kooperationen, die die Gewerkschaft eingeht, als kooperativ-politische Machtressource sprechen. »Bündnisse mit Gruppen, die sich für soziale Gerechtigkeit einsetzen und über den Arbeitsplatz hinausgehen, stellen ein sinnvolles Mittel dar, Unterstützung zu gewinnen und die Interessen der gemeinsamen Mitglieder voranzubringen. Gewerkschaften gewinnen Unterstützer in der Gemeinschaft und können das Streben ihrer Mitglieder nach sozialer Gerechtigkeit weit über die Unternehmensgrenzen hinaus verfolgen.« (Sellers 2007: 37)

Bündnispolitik ist eine zeitintensive Strategie, die stark auf den Aufbau persönlicher Beziehungen zwischen den Vertretern der beteiligten Organisationen angewiesen ist. Dies erfordert seitens der Gewerkschaft die Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen und die Bereitschaft, Anliegen der Bündnispartner mit zu vertreten. Denn rein instrumentelle Bündnisse funktionieren im besten Fall nur einmal, weil der Bündnispartner dadurch verprellt werden kann (vgl. Fine 2005). In der Bündnisoption besteht für die Kooperationspartner in einem solchen Fall kaum ein Nutzen, und es gibt wenig Grund für sie, ihre Zeit und Ressourcen für die Anliegen der Gewerkschaft zu verwenden.

Im Vergleich zum Feld der Mitgliederarbeit oder im Vergleich zur Ausstattung der Rechercheabteilung waren dem Handlungsfeld Gemeinwesen zu geringe Mittel zugewiesen worden. Mit anderthalb Stellen konnte der erforderliche Arbeitsaufwand und die für verbindliche Koalitionen notwendige Intensität der Kontaktpflege nur schwer bewältigt werden. Dieses gewerkschaftliche Handlungsfeld, obwohl es eine so gewichtige Rolle spielt, war nicht Schwerpunkt der Aufmerksamkeit und Bemühungen der Gewerkschaft. In dieser Hinsicht ist das Beispiel exemplarisch dafür, dass »die Einsicht, dass Bündnisse notwendig sind, und die Fähigkeit, sie aufzubauen, verschiedene Dinge sind« (Luce 2007). Die Tarifikampagne startete 2006 und erst im Mai 2007 wurden ernstliche Bemühungen entwickelt, Repräsentanten des Gemeinwesens als Unterstützer und Bündnispartner zu gewinnen, mit denen bisher noch nicht zusammengearbeitet wurde. Dies gelang zwar in Teilen, stellte sich aber als viel zu kurzfristig heraus. Dennoch ist in der kurzen Zeit mehr erreicht und aufgebaut worden, als andere Gewerkschaften in einem längeren Zeitraum umsetzen. Die Notwendigkeit, die Bemühungen in diesem gewerkschaftlichen Handlungsfeld zu verstärken, wird

seitens der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gesehen. Es wäre interessant zu untersuchen, ob die Kooperationen bis zur Tarifikampagne 2012 fortgeführt werden konnten, oder ob die Befürchtung der einen Gewerkschafterin eingetreten sind und sie wieder bei null anfangen müssen.

Die Gewerkschaft verfolgte eine »Doppelstrategie«, die zum einen in der normalen tariflichen und arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung mit den Unternehmen bestand und zum anderen in einem zweiten Strang mit der Herauslösung der Auseinandersetzung aus dem Betriebsgeschehen verfolgt wurde, die darauf abzielte, die Behandlung der Sicherheitsdienstler als Diskriminierung Schwarzer zu benennen und diese als moralisch-ethisch inakzeptable Betriebspraxis dem Urteil des Gemeinwesens und der Öffentlichkeit auszusetzen. Hier hat die Gewerkschaft der Einsicht Rechnung getragen, dass der Erfolg von »Strategien, die Gewerkschaften und andere gesellschaftliche Akteure verfolgen, zu großen Teilen davon abhängt, wie die Anliegen thematisiert werden und welche Ressourcen sie mobilisieren. Bündnispolitik beruht auf einer Reformulierung des gemeinsamen Interesses mit anderen gesellschaftlichen Akteuren und ist damit ein potenziell effektiver Weg, die vorhandenen Ressourcen zu vergrößern.« (Turner 2007: 11; s.a. Cornfield/Canak 2007)

Die Gewerkschaft hat den Umstand betont, dass schwarze Arbeiterinnen und Arbeiter in der Sicherheitsbranche ausgebeutet werden, um so vor allem Unterstützung von sozialen und politischen Netzwerken und Organisationen Schwarzer zu gewinnen. Dass dies eine erfolgreiche Strategie ist, resümiert Joshua Bloom, der den Aufbau der Stand for Security Coalition in Los Angeles untersucht hat: »Wenn Arbeiter und Arbeiterinnen eine Identität jenseits des Arbeitsplatzes gemeinsam haben, und unabhängige Organisationen um diese Identitäten herum organisiert werden, in diesem Fall kann die Gewerkschaft mit den Führungspersonen dieser Organisationen zusammenarbeiten«, um das Anliegen der Gewerkschaft voranzubringen (Bloom 2010: 190). Doch können diese Bündnisse sehr zerbrechlich sein und man kann, worauf die Gewerkschafter verschiedentlich hingewiesen haben, nicht ohne Weiteres mit der Unterstützung seitens der schwarzen Kirchen und Organisationen rechnen. Diese aufzubauen, erfordert »kontinuierliche Arbeit der »Brückenbauer« und eine echte Verpflichtung, dieses Bündnis mit unabhängigen, einflussreichen schwarzen Führungspersonen aufrechtzuerhalten« (ebd.).

Jenseits der aus den Kooperationen erwachsenden Schwierigkeiten besteht die Möglichkeit, dass das Ziel der gemeinwesenorientierten Strategie oder die Logik der Handlungskette nicht realisiert wird. Im Fallbeispiel lag

die Formel »Kirche entfaltet Druck auf Politik, die ihrerseits dann Druck auf Eigentümer verstärkt« zugrunde, und diese Annahme war gut begründet. Denn in der Vergangenheit waren einzelne Eigentümer der Botschaft »sozialer Gerechtigkeit« zugänglich gewesen, etwa im Fall der Beschäftigten im Gebäudereinigungswesen. Im untersuchten Fall ist diese Logik hingegen kaum aufgegangen. Die Tarifverhandlungen gestalteten sich als zähes Ringen, Cent um Cent musste von den Sicherheitsfirmen erstritten werden. Und auf die Petitionen, Mahnwachen und Prozessionen der Stand for Security Coalition erfolgten seitens der Unternehmen so gut wie keine unmittelbaren Reaktionen. Ob dies daran liegt, dass die Geistlichen nicht genügend Einfluss auf die Vertreter der Gewerbeimmobilienbranche haben oder daran, dass nicht die richtigen Pastoren bewegt werden konnten, lässt sich nur schwer sagen. Ebenso spielte es eine Rolle, dass die Sicherheitsfirmen von Anfang an gesagt hatten, dass sie hart verhandeln werden. Denn genauso wie es für die Gewerkschaft wichtig war, in San Francisco ein gutes Ergebnis zu erzielen, das auf die anderen Stand-for-Security-Städte ausstrahlt, so war es den Sicherheitsfirmen ein Anliegen, genau das zu verhindern.

Wenn es allerdings zutrifft, wie von der für Politik zuständigen Gewerkschafterin überlegt wurde, dass die Eigentümer und Betreiberfirmen von religiösen Führungspersonen nicht unter Druck gesetzt werden konnten, würde das bedeuten, dass die Strategie der Bündnispolitik hinsichtlich der Wirkung der Bündnispartner auf die Tarifpartner überdacht werden muss. Mit Blick auf die Mitglieder wie auf noch zu gewinnende Kooperationspartner erzielten die Bündnisse mit religiösen Organisationen und Würdenträgern jedoch die von der Gewerkschaft erhoffte Wirkung.

Politisch-kooperative Macht im Gemeinwesen

Mit Blick auf den Stellenwert gemeinwesenorientierter Strategien der Gewerkschaft und die Mobilisierung von Machtressourcen lassen sich einige Schlüsse ziehen. Die Mobilisierung der Mitglieder der Gewerkschaft hätte ohne »geliehenes« politisches Kapital nicht zum Erfolg, und politisches Kapital allein hätte ohne eine zunehmende Mobilisierung nicht zu einer Erhöhung der Lohnarbeitermacht geführt. Zum einen ist dies durch die Bündelung der Ressourcen der verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen und zum anderen durch die Arbeitsteilung von Straße und Hinterzimmer zustande kommen. Mit der Mobilisierung der Mitglieder der Bündnisorganisationen konnte es zur Erhöhung der Zahl der Protestierenden und damit zur Erweiterung von *people power* kommen. Wie die Analyse der Tarifkampagne zeigt, nehmen Macht und damit das Potenzial, Einfluss auf den

Ausgang des Tarifvertrags auszuüben, mit der Anzahl, dem Ansehen und dem politischen Gewicht der Bündnispartner und Unterstützer zu. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Jeffrey Sellers: »Wo Gewerkschaften und andere mit Fragen sozialer Gerechtigkeit befasste Organisationen einen größeren Teil der Bevölkerung organisiert haben, können sie erwarten, größeren Einfluss zu haben. ... Gewerkschaften, die stärker auf Mobilisierung setzen, werden bei der Bestimmung der politischen Agenda erfolgreicher sein.« (Sellers 2007: 38)

Bündnispolitik kommt in den USA ein besonderer Stellenwert zu, denn hier hängt der Einfluss von Bürgerrechtsorganisationen und Zivilgesellschaft im Allgemeinen eher vom Grad der Mobilisierung ihrer Organisationen und der Bildung von Bündnissen untereinander ab (Sellers 2007: 52). Der städtische Raum mit seiner Geschichte, Einwohnerstruktur und politischen Arena ist der Möglichkeitsraum, in dem Gewerkschaften als strategische Akteure agieren (Cornfield 2007). Hier bieten sich besondere Handlungsmöglichkeiten und stellen sich spezifische Hindernisse in den Weg. In diesem Verständnis lässt sich Bündnispolitik als Öffnung der Gewerkschaftsarbeit ins politische Feld begreifen, die mit einer Verbreiterung der Themen verbunden ist, die die Gewerkschaft auf ihre Agenda setzt. Die Verschiedenheit der Arbeiterinnen und Arbeiter, Herkunft und Probleme, die aufgrund der sozialen Lage entstehen, können bewusst aufgenommen und für die Mobilisierung zu Themen »jenseits der Erwerbsarbeit« genutzt werden.

Aufgrund der Stellung im Wertschöpfungsprozess sind die Beschäftigten im Bewachungsgewerbe mit geringer Produktionsmacht ausgestattet (s. Kapitel 2). Im Bündnis mit anderen hat die Gewerkschaft versucht, auf dieses für den Niedriglohnsektor spezifische Defizit und damit verbundene Herausforderungen zu reagieren. Sie hat versucht, das Machtgefälle auszugleichen, das aufgrund geringer Machtressourcen, geringer Produktionsmacht und prekärer Organisationsmacht, besteht. Oder wie Bloom es ausdrückt: »Für besonders verletzbare Arbeiter im Niedriglohnsektor bedarf es externer Machtquellen, um zu gewinnen.« (Bloom 2010:190) In Tarifaueinsetzungen, die eine solche Konstellation (der Machtressourcen) aufweisen, können Gewerkschaften die Unterstützung zivilgesellschaftlicher Organisationen suchen und Kooperationen und Bündnisse mit diesen eingehen, um zum einen ihre Organisations- und Mobilisierungsfähigkeit zu erhöhen (vgl. Brinkmann u.a. 2008: 99ff.) und zum anderen, damit vermittelt, ihre Durchsetzungsfähigkeit zu erhöhen, also Lohnarbeitermacht zu vergrößern. Wie gezeigt werden konnte, wurde im Fallbeispiel versucht, so viele externe Ressourcen wie möglich zu mobilisieren, damit es zu einem verbesserten Tarif-

6.5 Fazit: Bündnisse und politische Netzwerke als Machtressource 217

ergebnis kommen konnte. Aufgrund der Vielzahl von Unterstützern und Taktiken ist es schwierig, den Beitrag einzelner Organisationen oder Aktionen zu bewerten, aber es ist durchaus plausibel, dass einer der Pastoren mit seiner Einschätzung richtig liegt, dass jede Aktion als »kleines Puzzleteil« zum Tarifabschluss beigetragen hat. Für die theoretische Weiterentwicklung lässt sich festhalten, dass mit der Erweiterung des gewerkschaftlichen Möglichkeitsraums in den lokalen Raum hinein neue Handlungsmöglichkeiten geschaffen werden. Diese können zum Erfolg führen oder scheitern, die Gewerkschaft versucht in Kooperation mit anderen, diese Möglichkeiten zu nutzen – als Erschließung kooperativ-politischer Machtressourcen.

III. Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit

Die Arbeit widmet sich einem der drängendsten Probleme unserer Zeit, der Frage kollektiver Handlungsfähigkeit subalternen Gruppen. Die untersuchte Kampagne zeigt, dass die Hindernisse gewerkschaftlicher Organisation im Niedriglohnsektor mit geeigneten Strategien überwunden werden können. Das Prinzip der »verstehenden« Gewerkschafts- und Mitgliederarbeit und die Öffnung der Gewerkschaft in das politische Feld (Erhöhung von Lohnarbeitermacht durch Zugewinn bzw. Nutzung externer Ressourcen) stellen zwei Ansatzpunkte gewerkschaftlichen Handelns dar, die die besonderen Hindernisse kollektiver Organisation und Problemlagen der Arbeiterinnen und Arbeiter berücksichtigen, die angesichts vielfältiger Prekaritätsrisiken entstehen. Die Rolle der Gewerkschaft bei der Transformation vielfacher Individualisierung in kollektive Handlungsfähigkeit wird mit dem Konzept der »Handlungsplattform« begrifflich gefasst.

Die kollektive Organisation im Niedriglohnsektor weist einige empirische, theoretische und arbeitspolitische Besonderheiten auf. Erstens: Prekaritätsrisiken entstehen auch in der Sphäre der Reproduktion – und spielen dort nicht nur als »Auswirkungen« prekärer Erwerbsverhältnisse auf die Lebensführung eine Rolle. Daher kann Prekarität nur umfassend begriffen und bearbeitet werden, wenn Prozesse der Lebensgewinnung »jenseits der Erwerbsarbeit« mit untersucht werden, also auch die kollektive Handlungsfähigkeit Subalternen. Zweitens ermöglicht die Analyse der Transformation von individueller in kollektive Handlungsfähigkeit, die Funktion von Gewerkschaften als »Handlungsplattform« theoretisch zu fassen. Drittens: Eine Organisation Prekärer ist nur als übergreifende Organisation möglich, die auf Kooperationen und Bündnisse (im Gemeinwesen) setzt. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die Konzeption des Jenaer Machtressourcen-Ansatzes, der in seiner bisherigen Fassung wichtige Machtquellen unberücksichtigt lässt.

Kapitel 7: Umfassende Prekarität – Beiträge zur Prekaritätsforschung

7.1 Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit – ein negativer Zusammenhang?

Bourdieu erforschte in *Das Elend der Welt* (1997) mannigfaltige Facetten der Prekarität und griff die prekären Verhältnisse in der Streitschrift *Gegenfeuer* (1998) an. Da er die Handlungsfähigkeit Prekärer pessimistisch einschätzte, setzte er sich stellvertretend für diese ein und forderte den französischen Staat und die Öffentlichkeit auf, aktiv zu werden und die Verhältnisse zu verändern. Auch Wacquant (2004) zufolge ist Prekären die Möglichkeit, ihre Situation als kollektive zu erkennen, weitgehend verstellt und er teilt mit Bourdieu und Castel die Einschätzung, dass eine kollektive Organisation Prekärer unwahrscheinlich ist (vgl. Teil I).

Mit dem Nachweis eines »Kreislaufs der Prekarität«, in dem das tägliche Leben zu einer permanenten Krise wird, wurden zunächst Ergebnisse der Prekarisierungsforschung reproduziert. Elemente dieses Kreislaufs sind Einkommen, die nicht existenzsichernd sind, geringe Möglichkeiten der Vergemeinschaftung und fehlende Zeitsouveränität. Die Bedingungen der Arbeit lassen keine große Hoffnung auf kollektives Handeln aufkommen. Mario Candeias kritisiert diese Sichtweise scharf: »Wacquant, Castel und andere beschreiben den dominanten Trend gesellschaftlicher Desintegration, Spaltungen und individualisierter neoliberaler Reintegration.« (2007: 417) So trete die Analyse davon abweichender gegenwärtiger Trends jedoch in den Hintergrund und »mögliche Ansätze von Widerstand zur Verallgemeinerung kollektiver Handlungsfähigkeit [werden] blockiert« (ebd.).

Mit der Untersuchung der Gewerkschaftsarbeit in einer Branche prekärer Beschäftigung wurde hingegen die Frage nach kollektiver Handlungsfähigkeit unter Bedingungen von Prekarität ins Zentrum gerückt. Darin unterscheidet sich die vorliegende Studie von anderen Arbeiten zu Prekarisierung. Es konnten bei den Beschäftigten Beharrungstendenzen und das Festhalten am Status quo beobachtet werden, aber es wurde auch nach Zeichen von Widerständigkeit, nach Verwerfungen des augenscheinlichen Einverständenseins gefragt. Festzuhalten ist, dass, wenn es keine für alle sichtbaren und von außen beobachtbaren Widerstandsakte gibt, das nicht gleichbedeutend damit ist, dass sie nicht existieren oder daraus zu folgern wäre, dass die Menschen mit ihrer Lage einverstanden sind.

7.2 Umfassende Prekarität – Arbeit und Leben

Neben der Einsicht, dass die Möglichkeiten kollektiven Handelns durch Risiken der Prekarität begrenzt sind, wurde auch deutlich, dass die Probleme der Sicherheitsdienstler nicht allein aus der Arbeit resultieren. Dies führt zu der begründeten Annahme, dass Prekaritätsrisiken im Bereich der Produktion entstehen, Prekarität aber nicht auf diese gesellschaftliche Sphäre begrenzt ist.

Aus feministischer Perspektive wird schon länger kritisiert, dass hinsichtlich Prekarität und Prekarisierung »einseitig die Erwerbsarbeit in den Blick« genommen wird (Klenner 2011: 378) und gesellschaftliche Bereiche »jenseits der Erwerbsarbeit«, etwa Fürsorgearbeit, ausgeklammert werden. Kerstin Jürgens argumentiert ebenfalls für einen umfassenderen Ansatz: »Mit einer Perspektiverweiterung auf das ›ganze Leben‹ lässt sich zeigen, dass prekäre Arbeit und Beschäftigung die Menschen existenziell beeinträchtigen können.« (Jürgens 2011: 384) Jüngere Studien zu Prekarität und Entgrenzung, die Lebensführung einbeziehen, untersuchen den Umgang der Individuen mit unsicheren Verhältnissen und die Auswirkungen auf das Private, so etwa Manske/Pühl (2010), Schier/Jurczyk/Szymenderski (2011), Amacker (2011) und Bartelheimer (2011). Dabei werden wichtige Fragen nach Ressourcen im Haushaltszusammenhang gestellt, die Prekarität abwenden oder verstärken können. Insbesondere familiäre Reproduktion und Geschlechterverhältnisse stehen im Forschungsinteresse und es wird »nach dem entstehenden Neuen« (Klenner 2011: 378) gefragt, etwa neuen Arbeits- und Lebensformen, die in den Umbruchsprozessen möglicherweise entstehen.

Der Umgang Einzelner mit Prekaritätsrisiken gibt Hinweise darauf, welche Strategien für die Bewältigung des alltäglichen Lebens entwickelt werden. Prekaritätsrisiken der Erwerbsarbeit konnten privat aufgefangen werden, etwa wenn eine Krankenversicherung durch den Partner oder die Partnerin bestand oder die aufzubringenden Lebenshaltungskosten reduziert waren, weil jemand noch bei den Eltern wohnte. Dies entspricht der Annahme von Schier u.a. (2011), dass Prekarität von der gesamten Lebenssituation abhängt (407). Der private Schutz vor Prekarität fällt in dem Moment weg, in dem die persönlichen Beziehungen abgebrochen werden oder die »Schützenden« selber in prekäre Beschäftigung wechseln. Private Umgangsweisen sind individualisierte Strategien. »Welche Konsequenzen Prekarisierungsprozesse für die individuelle und kollektive Handlungsfähigkeit haben« (Klenner 2011: 378), kann von der beschriebenen Prekaritätsforschung, die den Fokus auf die Umgangsweisen Einzelner legt, bisher nur hin-

sichtlich der individuellen Handlungsfähigkeit beantwortet werden. Die »individuellen Umgangsweisen« kommen über das von Castel beschriebene »Durchwursteln« bislang nicht hinaus. Um Übergänge von individuellem zu kollektivem Handeln untersuchen zu können, muss der Blick auf das »ganze Leben« gerichtet werden.

Dank dieser Ausweitung des Blicks wurden Prekaritätsrisiken identifiziert, die in der Reproduktionssphäre entstehen. Sie stehen in Zusammenhang mit prekärer Beschäftigung, wirken aber auch in eigenständigen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Vorläufig können die Folgenden benannt werden: prekäre Wohnverhältnisse, mangelhafte Gesundheitsversorgung und unzureichende Ressourcen der Lebensgestaltung, die über den bloßen Lebenserhalt hinausgehen. Diese bedrohen die personale Handlungsfähigkeit und zusammen mit prekärer Erwerbsarbeit mündet die Lebensgewinnung so in einen Kreislauf der Prekarität. Unabhängig von der Erwerbsarbeit entstehen hier weitere Risiken, die die Teilhabe am gesellschaftlichen Prozess einschränken. Es wurde deutlich, dass sich Willkür- und Ohnmachtserfahrungen in beiden Sphären wiederholen. Es ist anzunehmen, dass sie einander verstärken.

Die benannten Prekaritätsrisiken der Reproduktion lassen sich als Resultat »ausbeuterischer Praxen im Lebensraum« (Harvey 2009: 102) begreifen, deren Dynamik durch Spekulation am Wohnungsmarkt, Privatisierung öffentlicher Güter und den Rückzug des Staats aus der öffentlichen Versorgung verstärkt wird (Harvey 2008). Denn »Klassenhandeln [entfaltet]«, wie Harvey schreibt, »auch jenseits der Produktion Wirkung« und er folgert daraus, dass die »andere Dynamik der Ausbeutung [...] ins Verständnis der Klassenverhältnisse einbezogen werden [muss]« (2009: 102).

Um zu verstehen, welche Rolle diese Prozesse jenseits der Produktion, also jenseits der Erwerbsarbeit, für kollektives Handeln spielen, müssten sie genauer analysiert werden. Dies kann hier nur als Forschungsprogramm vorgeschlagen werden.

Die diagnostizierte umfassende Prekarität stellt weitere Hindernisse für die kollektive Handlungsfähigkeit Prekärer dar. Sich-Abfinden, Perspektivlosigkeit und Verzweiflung finden in der umfassenden Prekarität ihren Ursprung. Doch anhand des empirischen Materials konnten auch widerständige Praxen identifiziert werden, die etwa darin bestehen, Anweisungen verspätet auszuführen oder zu versuchen, Vorgesetzte zu manipulieren (Kapitel 2.2). Geschieht dies individualisiert oder ist es in kollektive Praxen eingebunden oder mündet darin? Die »kleinen« Widerstandsakte zur Selbsterhaltung, so ein weiteres Resultat der Analyse, sind von Einzelnen verfolgte Strategien und enthalten noch keine Perspektive einer Verände-

rung. Sie sind als Äußerungsformen des Nicht-Einverständenseins und der Kooperationsverweigerung zu verstehen (Spivak 2008). Diese oft zaghaften »Widerstandsfunken« sind Ausdruck von Veränderungswillen und bieten einen Anknüpfungspunkt für die Organisierung kollektiven Handelns. Können sie nicht in überindividueller Kooperation weiterverfolgt werden, so können die Widerstandakte für die Individuen psychisch entlastend sein, weil sie Akte der Selbstbehauptung darstellen. Als Akte Einzelner können sie an den Bedingungen jedoch unmittelbar nichts ändern und laufen damit ins Leere.

Auch »mangelndes Bewusstsein«, wie es etwa bei Wacquant anklingt, kann die Schwierigkeiten kollektiver Organisierung Prekärer nicht erklären. Die prekär beschäftigten Sicherheitsdienstler sind sich ihrer Klassenlage und damit verbundenen Machtdifferenzen bewusst und haben ein »Lohnarbeiterbewusstsein« (Kapitel 3.3). Daraus folgt angesichts der Prekaritätsrisiken jedoch kein »systemveränderndes Klassenbewusstsein« (Schumann 1999; 2003), denn die Arbeiterinnen und Arbeiter sind sich zugleich auch ihrer Vulnerabilität bewusst, die aus ihrer Lage am Arbeitsmarkt und anderen Bereichen der Lebensführung resultiert. Vor diesem Hintergrund lässt sich das trotz aller Widerstandspotenziale vorhandene (und weit verbreitete) Festhalten an den bewährten Bewältigungsweisen der Lebensführung und damit am prekären Status quo verstehen, das sich auch darin zeigt, dass kollektive Handlungsoptionen nicht verfolgt werden, selbst wenn sie im subjektiven Möglichkeitsraum vorhanden sind. »Lohnarbeiterbewusstsein« mündet also nicht umstandslos in kollektives Handeln. Das vertraute Alltagshandeln wird nicht nur beibehalten, weil es bisher »irgendwie« funktioniert hat und bekannt ist, sondern auch, weil das Verlassen der alten Routinen mit der Gefahr verbunden ist, die vorhandene Handlungsfähigkeit zu verlieren, sodass man eben nicht mehr »irgendwie« durchs Leben kommt, sondern mit noch weniger Mitteln dasteht als zuvor (vgl. Holzkamp 1983: 372f.). Primär geht es bei der Frage nach den Voraussetzungen kollektiver Handlungsfähigkeit also nicht um Einstellungsfragen oder darum, ob es einen »Willen« zu Veränderung gibt. Vielmehr muss das »Terrain« des Möglichkeitsraums kollektiven Handelns berücksichtigt werden (vgl. Fantasia 1988: 227), zu dem neben gewerkschaftlichen Handlungsangeboten eben auch immer Einschüchterungen, Drohungen und Sanktionen seitens der Unternehmen sowie die weiteren Lebensumstände gehören.

Kapitel 8:

Schlussfolgerungen für die Debatten um gewerkschaftliche Erneuerung

Aus der Analyse der Widersprüche der Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor der USA lassen sich eine Reihe von Einsichten und Schlussfolgerungen gewinnen, die für die Debatten um gewerkschaftliche Erneuerung im Allgemeinen bedeutsam sind.

8.1 Was heißt gewerkschaftliche Erneuerung?

In der Tarifikampagne im privaten Sicherheitsgewerbe hat die Gewerkschaft versucht, möglichst viele Aktivitäten zu entfalten, um ein Einlenken der Unternehmen zu erreichen und damit einen möglichst guten Tarifabschluss zu erzielen. Mit Blick auf die positiven Resultate und das relativ gute Tarifergebnis ließe sich sagen, dass offensichtlich genügend Machtressourcen mobilisiert wurden. Mit Blick auf die nicht durchgesetzten Forderungen und den immer noch mangelhaften Zugang zur Gesundheitsversorgung für die Sicherheitsdienstler in der East Bay lässt sich dies nicht mehr ohne Weiteres behaupten. Es bedarf also einer genaueren Analyse des Geschehens im Zuge der Kollektivverhandlungen.

Voraussetzungen und Möglichkeiten strategischer Wahl

Die Gewerkschaft hat auf ihre Mitglieder gesetzt und sie an Aufgaben der Gewerkschaftsarbeit beteiligt. Zugleich hat sie die Zusammenarbeit mit verschiedenen Kräften in Gemeinwesen und Politik gesucht. Sie hat versucht, herauszufinden, wo die Gebäudeeigentümer und Unternehmen angreifbar sind, und hat dieses Wissen in begrenztem Umfang für Aktionen genutzt. Die Gewerkschaft SEIU Local 24/7 hat vor und während der Tarifaueinandersetzung systematisch Handlungsmöglichkeiten ausgelotet und versucht, diese zu nutzen, indem sie sich am Mehr-Ebenen-Prinzip »verstehender Kampagnen« (vgl. Schmalstieg 2007: 1; Brinkmann u.a. 2008: 94ff.) orientierte: Sie hat die Auseinandersetzung mit den Sicherheitsunternehmen gesucht, ist Bündnisse mit anderen Gewerkschaften und lokalen Gemeinwesenorganisationen eingegangen, hat Lobbyarbeit betrieben, und sie hat versucht in all diesen Prozessen, die Gewerkschaftsmitglieder aktiv zu beteiligen.

Die von der SEIU getroffene strategische Entscheidung, Beschäftigte der privaten Sicherheitsdienstleistungsbranche gewerkschaftlich zu organisieren, wurde von der Bundesführung ausreichend materiell (Geld und *man power*) unterstützt, um die Organisierungsvorhaben umzusetzen und eine gewerkschaftliche Repräsentation in der gesamten privaten Sicherheitsbranche etablieren zu können (vgl. Kapitel 4). In der San Francisco Bay Area hat sich die gute materielle Ausstattung der Gewerkschaft etwa darin gezeigt, dass vor Ort 20 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter beschäftigt wurden, um die Organisationsziele umzusetzen. Diese sind von Kolleginnen und Kollegen aus anderen SEIU-Gewerkschaften und der SEIU International (Bundesführung) unterstützt, v.a. bei der Unternehmens- und Branchenrecherche und der Öffentlichkeitsarbeit. So konnte die Gewerkschaft während der gesamten Kampagne aus einem breiten Handlungsrepertoire schöpfen.

Ziel- und Prozessorientierung der Kampagne

Bemerkenswert ist zudem der Zeitrahmen der untersuchten Tarifikampagne. Obwohl die Beschäftigten, deren Tarifvertrag verhandelt wurde, bereits Mitglieder der SEIU waren, setzte die SEIU anfangs großzügige acht Monate für die Tarifikampagne an. Die Dauer der Kampagne wurde im Verlauf verlängert, und bis zum Tarifabschluss vergingen fast dreizehn Monate. Die Tarifziele und die Erfordernisse der Auseinandersetzung waren ausschlaggebend für die Planung und Ausführung der Kampagne und nicht eine vorab festgelegte Zeitmarke. Der Maßstab für den Einsatz von Ressourcen war in erster Linie das Ziel, Verbesserungen für die Sicherheitsdienstler in der San Francisco Bay Area durchzusetzen, und nicht umgekehrt – auch wenn die Höhe der Ressourcen innerhalb der Organisation verhandelt wurde und nicht unumstritten war. Wo die Beschäftigten 2003 einen Rahmentarifvertrag mit verschiedenen Sicherheitsfirmen gleichzeitig abgeschlossen hatten, sollten sie 2007 einen guten Neuabschluss erkämpfen und damit Tarifverhandlungen in anderen Städten als Orientierungspunkt dienen. Selbstverständlich sollte der Arbeitskampf aus ökonomischen und psychologischen Gründen so kurz wie möglich sein, aber ein zufriedenstellender Tarifabschluss konnte unter den gegebenen Umständen – Unternehmen, die nicht einlenken wollten – nicht früher erzielt werden. Eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiche Tarifaufeinandersetzungen ist damit klar: das Vorhandensein von Ressourcen und die Bereitschaft, sie gemäß den Erfordernissen des jeweiligen Felds zu nutzen.

Spezialisierung und Arbeitsteilung in der Gewerkschaftsarbeit

Gezielte Verteilung von Ressourcen, Arbeitsteilung und Spezialisierung haben dazu beigetragen, dass die Gewerkschaft während einer Tarifauseinandersetzung verschiedene strategische Optionen gleichzeitig verfolgen konnte. Die hauptamtlich beschäftigten Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind speziell für bestimmte Aufgaben eingestellt worden: für das Knüpfen und die Pflege von Kontakten zu lokalen Organisationen und Initiativen und zur (kommunalen) Politik, für Recherche und Analyse oder für die Organisation und Mobilisierung von Mitgliedern (vgl. Kapitel 5). Der Grad der Arbeitsteilung und Spezialisierung ist bemerkenswert, er ist notwendig, um das komplexe Feld bearbeiten zu können. Die Gewerkschaft kann so in der Kampagnenführung auf die Partizipation der Mitglieder bauen und gleichzeitig Strategien entwickeln und verfolgen, die die Aktionen der Mitglieder flankieren, aber nicht zwingend von Mitgliedern ausgeführt werden müssen.

Gewerkschaftsstrategien im Niedriglohnsektor müssen mehrgleisig angelegt und verfolgt werden. Denn eine Strategie allein ist nicht ausreichend, um die Unternehmen zum Einlenken zu bewegen. Dies ist auch darin begründet, dass den Arbeiterinnen und Arbeitern aus ihrer Stellung im Produktionsprozess kaum Macht erwächst.

Öffnung in das politische Feld – Bündnisse und politische Netzwerke

Ein Weg, dieses Machtdefizit auszugleichen, besteht in der Öffnung der Gewerkschaft in das politische Feld und der Verfolgung externer, gemeinwesenorientierter Strategien. Ohne die Solidarität und Unterstützung anderer Gewerkschaften, die ihr politisches Gewicht in die Waagschale geworfen haben, ohne die Möglichkeit, deren Machtressourcen zu nutzen und die anderer Verbündeter, hätte die untersuchte Kampagne kaum vergleichbar gute Ergebnisse erzielen können. Mit der Öffnung in das politische Feld gelang es der Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler, Probleme prekärer Lebensführung explizit anzusprechen. Bemerkenswert ist der Versuch der Gewerkschaft, mit dem Bay Area Organizing Committee (BAOC) – zusammen mit anderen Organisationen – eine gesellschaftspolitische Plattform zu schaffen, die mit dem Themenschwerpunkt Gesundheitsversorgung eine breite Perspektive sozialer Gerechtigkeit verfolgt – und damit zugleich ein Thema gefunden hat, das viele Organisationen und Einzelpersonen zusammenbringt. Mit dem BAOOC ist die Gewerkschaft in einem Bündnis engagiert, das in das politische Geschehen der Kommune einzugreifen versucht. Damit verfolgt sie politische Ziele, die weit über unmittelbare Arbeitsplatzbelange hinaus-

gehen. Dass die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ihre Organisation als gleichberechtigte Partnerin in diesem Bündnis sehen, drückt ihren Willen aus, langfristige Beziehungen im Gemeinwesen zu etablieren.

Das BAOC ist ein Beispiel dafür, wie verschiedene Interessengruppen gemeinsame Ziele entwickeln und verfolgen. Die Beteiligung einer Gewerkschaft daran ist insofern außergewöhnlich, als sie auf diese Weise daran mitgewirkt hat, einen neuen sozialen Akteur zu schaffen – und offenbar mit Erfolg. Das BAOC stellt den Versuch einer übergreifenden Organisation dar, um zusammen eine Gesamtperspektive zu entwickeln. Es handelt sich um eine »Organisation der Organisationen« (Alinsky), wobei die Mitglieder der einzelnen Organisationen eine Art Delegiertenfunktion wahrnehmen und die Kommunikation zwischen Organisation und Bündnis gewährleisten. Im Fallbeispiel vertraten zwei Hauptamtliche und zwei Mitglieder die Gewerkschaft bei den Sitzungen des BAOC.

Der unmittelbare Beitrag dieser Kooperationen zum Tarifergebnis ist nicht bestimmbar (vgl. Kapitel 6.5), aber die Analyse der Mitgliederperspektive hat ergeben, dass diese Strategie die Handlungsbereitschaft positiv beeinflusst hat und auch die Bindung der Mitglieder an die Gewerkschaft erhöht hat (vgl. Kapitel 6.3). Dass die Organisation die Probleme ihrer Mitglieder umfassend begreift, hatte die Gewerkschaft bereits gezeigt, als sie dem Bündnis »Oak to 9th Street« beigetreten war, das sich im Rahmen eines Stadtentwicklungsprojekts in Oakland für bezahlbare Mieten engagierte.

Die anderen Bündnisse und Kooperationen im Fallbeispiel sind weiter entfernt von der Idealvorstellung eines reziproken Bündnisses, in dem die Anliegen eines Bündnispartners von einem oder mehreren anderen Bündnispartnern mit vertreten und verfolgt werden (»common cause coalition«, vgl. Frege/Heery/Turner 2004: 142f.). Die untersuchte Gewerkschaft hat mit der strategischen Aufstellung im Feld allerdings erst begonnen, eine Langfristperspektive zu verfolgen, sodass der Prozess der Öffnung in das politische Feld noch längst nicht abgeschlossen ist und nicht alle Potenziale ausgeschöpft sind. Es wäre daher lohnenswert zu untersuchen, ob und wie sich die Kooperationen zwischen Gewerkschaft und Gemeinwesenorganisationen weiterentwickelt haben, welche Ergebnisse erzielt werden konnten und auch, ob und wie sich die Rolle der Gewerkschaftsmitglieder in den Kooperationen verändert hat.

Eine auf Transformation gerichtete Organisation muss eine Gesamtperspektive auf Arbeit und Leben einnehmen. Der Aufbau reziproker Bündnisse ist auch in den USA bisher nur ansatzweise realisiert. Bündnisbildung

ist eine zeit- und ressourcenintensive Strategie, mit der eine langfristige Perspektive verfolgt wird. Welche Rolle die Gewerkschaft als Organisation darin spielt und welche Rolle ihre Mitglieder dabei spielen können, muss von der Gewerkschaft im Sicherheitsgewerbe noch geklärt werden. Idealerweise würden Gewerkschaftsmitglieder ihre arbeitsplatzbezogenen Anliegen in ihre Nachbarschaften hineintragen und umgekehrt quartiersbezogene Probleme in die Gewerkschaft einbringen. Allerdings sollten die Organisationsgrenzen – erst recht in der gegenwärtigen Situation – nicht verwischt werden. Die in der Arbeitsteilung gründenden unterschiedlichen Expertisen der Koalitionspartner sollten nicht aufgegeben, sondern miteinander verbunden werden. Politischen Netzwerken und Bündnissen kommt in den USA aufgrund des geringen Grads institutionalisierter Arbeitnehmerrechte eine besondere Rolle zu, in kooperativer Perspektive sollen fehlende Machtressourcen ausgeglichen werden. Im Niedriglohnsektor erweist sich die Bündnisstrategie als unverzichtbar, um Tarifaueinandersetzungen gewinnen zu können (vgl. Kapitel 9).

Äußere Widerstände und innere Widersprüche

Die untersuchte Gewerkschaft war im Vergleich zu Gewerkschaften in anderen Tarifikampagnen in den USA oder in Deutschland materiell sehr gut ausgestattet. Dennoch gab es Probleme bei der Strategieumsetzung, denn materielle Ressourcen allein sind kein Erfolgsgarant. Inwieweit Ressourcen und vorhandene Möglichkeiten tatsächlich genutzt werden, hängt von den Entscheidungen der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter während einer Tarifikampagne ab (vgl. Turner 2007; Simms 2007; Ganz 2000; Voss/Sherman 2000).

Die Ergebnisse der untersuchten Tarifaueinandersetzung sind sehr widersprüchlich. So ist bemerkenswert, dass Ende November 2007 – zu Beginn der Finanzkrise – ein Tarifpaket im Wert von etwa 120 Millionen Dollar durchgesetzt werden konnte. Eine Krankenversicherung, die auch Angehörige versichert, konnte aber nur für etwa die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder erreicht werden. Im Vergleich mit Tarifiergebnissen, die in anderen Niedriglohnbranchen in den USA erzielt wurden, sind die Ergebnisse im Fallbeispiel beachtlich; gemessen an den Tarifforderungen wirken sie jedoch bescheiden. Schätzungsweise zehn Prozent der mobilisierten Gewerkschaftsmitglieder beteiligten sich an den Arbeitskämpfen, noch weniger an den Arbeitsniederlegungen. Diese geringe Beteiligung erklärt nur teilweise, warum ein Großteil der Forderungen nicht durchgesetzt werden konnte. Die erreichten Verbesserungen zeigen auch, dass relativ wenige

aktive Mitglieder genügen, um weitreichende Vereinbarungen durchzusetzen. Um die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit zu beurteilen, reichen Tarifforderungen allein nicht aus, denn dazu muss der gesamte Prozess der Gewerkschaftsarbeit analysiert werden – sie eignen sich aber gut, um äußere Widerstände und innere Widersprüche der strategischen Wahl von Gewerkschaften zu identifizieren.

Gewerkschaftliche Bündnisse – zwischen Entprekariisierung und Sekundärstrategie

Auch wenn die Gewerkschaft im Handlungsfeld Gemeinwesen erfolgreich agierte (Kapitel 6), lassen sich in diesem Bereich Schwierigkeiten der Gewerkschaftsarbeit gut aufzeigen. Gewerkschaftliches Handeln zielt letztlich auf gute Tarifiergebnisse in Auseinandersetzung mit den Unternehmen. Dies bleibt zentraler Bezugspunkt, wenn im Gewerkschaftsalltag strategische Optionen gewählt und Ressourcen zugeteilt werden. Obwohl bei den Handlungsträgern im Fallbeispiel die Einsicht bestand, dass Unterstützung und Kooperationen mit Gemeinwesengruppen wichtig sind, wurde erst sehr spät damit begonnen, diese Strategie gezielt zu verfolgen. Das volle Potenzial dieser Strategie konnte nicht ausgeschöpft werden, weil die Vorbereitung der Mitglieder auf die Tarifaueinandersetzung und ihre Mobilisierung Priorität hatte und das gesamte Gewerkschaftspersonal immer wieder auch dafür herangezogen wurde. Unter dem Druck des unmittelbaren Tarifgeschehens kommt Bündnispolitik also faktisch der Status einer Sekundärstrategie zu, die vor allem die primären gewerkschaftlichen Aufgaben unterstützen soll (Frege/Heery/Turner 2004: 141). Inwiefern die Teilnahme an Bündnissen wie dem BAOC, die eine längerfristige Perspektive verfolgen, dies verändert, lässt sich gegenwärtig nicht beurteilen.

Prioritäten setzen – Fehleinschätzungen, Erfolge und Gegenwehr

Nicht alle strategischen Möglichkeiten können genutzt werden: Einerseits können sie sich gegenseitig ausschließen, andererseits können Ressourcen nur dann gut genutzt werden, wenn die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sie auch anwenden können. Die Einschätzung des Möglichkeitsraums und der Einsatz konkreter Strategien obliegt den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern vor Ort. Bei aller Umsicht und Information können sie Sachverhalte übersehen oder falsch einschätzen (vgl. Raffo 2011; Cornfield/Canak 2007; Turner 2007).

Dass ein Handlungsansatz ins Leere läuft, wird oft erst im Verlauf der Kampagne oder retrospektiv klar. So etwa bei der Auswahl »freundlicher«

Unternehmen, von denen die Gewerkschafterinnen im untersuchten Fall annahmen, sie würden sich auf die Seite der Gewerkschaft stellen, oder bei der Einschätzung der Unterstützungsbereitschaft von Politikerinnen und Politikern. Insbesondere die Kooperation mit dem Bürgermeister erwies sich als komplizierter als zu Beginn der Tarifikampagne angenommen (vgl. Kapitel 6). Das Ausmaß seiner Involviertheit mit der Gewerbeimmobilien-Industrie war nicht von Anfang an bekannt. Dass er etwa bei einem der als »gewerkschaftsfreundlich« identifizierten Eigentümer nach dem Studium sein erstes Arbeitsverhältnis eingegangen war, kam erst im Verlauf der Kampagne ans Licht – ein Umstand, der die anfangs zögerliche Unterstützung der Kampagne durch den Bürgermeister verständlicher macht.

Allerdings können die schwierigen und teilweise zähen Tarifverhandlungen nicht nur auf eine Fehleinschätzung der politischen Verhältnisse oder eine Überschätzung des mobilisierbaren politischen »Kapitals« zurückgeführt werden. Die Sicherheitsunternehmen kämpften entschlossen und verweigerten ein Einlenken so lange, bis sie die durchs Nicht-Einlenken entstehenden Verluste für zu hoch hielten.

Der Widerstand der Unternehmen ist eine der äußeren Bedingungen, die das Potenzial strategischer Wahl begrenzen. Bei Arbeitskämpfen, im Fallbeispiel zwischen prekär beschäftigten Sicherheitsdienstlern und großen Sicherheitsdienstleistungsunternehmen, sehen die Unternehmen selten tatenlos zu, sondern sind ebenfalls darum bemüht, die Kräfteverhältnisse zu ihren Gunsten zu beeinflussen – auch wenn sie in der Regel im Vorteil sind, allein weil ihre Ressourcen jede Streikkasse um ein Vielfaches übersteigen.

Gewerkschaft: inklusive Lohnmaschine oder exklusiver Club?

Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktionen und Demonstrationen lag im Zentrum von San Francisco, nur teilweise wurde auch die Innenstadt von Oakland einbezogen. Die Mobilisierung durch persönliches Gespräch konzentrierte sich auf die im Zentrum Beschäftigten, während die außerhalb Arbeitenden vor allem per Rundbrief oder Telefonanruf angesprochen wurden. Diese Schwerpunktsetzung resultiert aus der bewussten Entscheidung der Gewerkschaft, vor allem diejenigen zu mobilisieren, die im Zentrum arbeiten und deswegen einfacher an zentral stattfindenden Aktionen teilnehmen können. Auch für die Gewerkschaft selber ist dies einfacher, da sie diese Mitglieder persönlich erreichen und so die – trotz allem begrenzten – Ressourcen gezielter einsetzen kann. Die damit einhergehende Schwächung der Gewerkschaft in der East Bay wurde aufgrund der Annahme in

Kauf genommen, dass eine Eskalation in der Innenstadt San Franciscos die Verhandlungsposition stärken würde. Zudem sind die profitstarken, transnational agierenden Sicherheitsunternehmen vor allem in den Gewerbeimmobilien der Innenstädte tätig, und auch die höhere Öffentlichkeitswirksamkeit spricht für diese Schwerpunktsetzung. In abgeschiedenen Industrieböden streikende Sicherheitsdienstler, so das Argument, würden kaum dieselbe Medienöffentlichkeit erlangen wie Sicherheitsdienstler, die im Bankenviertel demonstrieren.

Die im Zentrum arbeitenden Sicherheitsdienstler sind allerdings auch diejenigen, die etwas höhere Löhne beziehen. Nach dem Tarifabschluss waren diese mit den aus ihrer Perspektive niedrigen Lohnerhöhungen unzufrieden. Sie schimpften auf die untätigen Kollegen auf der anderen Seite der Bucht von San Francisco, die nicht gekämpft hatten, nun aber trotzdem an den Ergebnissen beteiligt wurden – wenn auch zu im Stufentarifvertrag festgelegten schlechteren Bedingungen.

Die Gewerkschaft hat als »Lohnlokomotive« für die mit der geringsten Lohnabhängigenmacht ausgestatteten Beschäftigten fungiert und sich bewusst für diese Strategie entschieden. Hätte sie vor Beginn der Tarifverhandlungen gesagt, »wir machen das nur, wenn mindestens 20% (oder mehr) mitmachen«, dann wären 100% der Beschäftigten ohne Lohnerhöhung geblieben und hätten den tarifvertraglich gesicherten – wenn auch geringfügigen – Schutz ihrer Arbeitsrechte verloren. Weder für die Gewerkschaft noch für ihre Mitglieder wäre diese Option sinnvoll gewesen – die Beschäftigten hätten alles verloren und das Kollektivvertretungsrecht wieder neu erstreiten müssen und die Gewerkschaft hätte ihre Mitglieder verloren, was strategische und finanzielle Einbußen bedeutet hätte, denn gemäß der kalifornischen *union shop*-Regelung sind alle Beschäftigten eines Unternehmens, das den Tarifvertrag unterzeichnet hat, automatisch Mitglied der Gewerkschaft. Die *union shop*-Regel erhöht zwar die Mitgliederzahlen, aber nicht unbedingt die Zahl der aktiven Mitglieder, wie im Fallbeispiel gut zu beobachten war. Die Mitglieder partizipieren nur, wenn die Gewerkschaft entsprechende Möglichkeiten dafür schafft (vgl. Kapitel 5.2 und Kapitel 7.3).

Die angesprochenen Probleme der Mitgliederarbeit (Organisierung und Mobilisierung) zeigen, dass dieser Grundpfeiler der Gewerkschaftsarbeit ressourcen- und zeitintensiv ist. Diese Aufgabe sollte nicht ausschließlich von professionellen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern übernommen werden: nicht nur, weil das nur wenige Gewerkschaften bezahlen könnten, sondern auch aus Gründen der innergewerkschaftlichen Mitbestimmung

und Demokratisierung ist weiter nach Wegen zu suchen, wie Mitglieder (*member organizer*) in diesem Bereich eingesetzt werden können.

Strategien und Akteure verorten – den Möglichkeitsraum analysieren: die Stakeholderanalyse

Gewerkschaftliches Handeln in lokalen Kräfteverhältnissen erfordert deren politische Analyse. Lokale Handlungs- und Verantwortungsträger müssen identifiziert werden, um nach lokalen Handlungsmöglichkeiten suchen zu können. Der Möglichkeitsraum ist ein tragfähiges theoretisches Konzept, um die institutionelle Umwelt als Ort zu denken, an dem verschiedene gesellschaftliche Akteure zusammenkommen, die politisch unterschiedlich handeln. Die Handlungsträger der eigenen Gewerkschaft wie auch die Möglichkeiten strategischer Wahl sind damit raumzeitlich gebunden – ebenso wie die Akteure anderer Gewerkschaften, Organisationen, staatlicher Institutionen und Einzelpersonen. Die Strategiefindung all dieser erfolgt nicht isoliert, sondern in Auseinandersetzung mit den Bedingungen eines sozialen Raums, zu dem auch andere Akteure gehören.

Als politischer Raum kann der Möglichkeitsraum als Feld politisch-institutioneller Kräfteverhältnisse begriffen werden, in dem verschiedene soziale Akteure mit unterschiedlichen Interessen agieren. Ein Instrument zur Analyse des konkreten Möglichkeitsraums einer Gewerkschaft fehlte in den Labor Revitalization Studies bisher.³⁸ In der vorliegenden Studie wurde der Möglichkeitsraum mit dem Instrument der Stakeholderanalyse analysiert, das in der Sozialraumanalyse, im Community Organizing und in der sozialräumlich orientierten Sozialarbeit angewandt wird.³⁹

Stakeholder sind Interessenträger im sozialen Raum, dazu zählen Organisationen (»organisierte Interessen«, etwa Gewerkschaften, Sozialverbände oder Unternehmen), Glaubensgemeinschaften, Verwaltungen, aber auch Initiativen und Einzelpersonen, und diese verfolgen ihre Interessen gemäß ihrer jeweiligen Ziele, Werte und Normen. Sie verfügen – abhängig vom Gegenstand – über unterschiedliche Macht und Einflussmöglichkeiten. Jeder Akteur im Gemeinwesen kann daraufhin eingeschätzt werden, ob er

³⁸ Verschiedene Autorinnen und Autoren der Labor Revitalization Studies haben gewerkschaftliches Handeln in Kommunen und lokalen Kontexten untersucht und greifen dabei auf unterschiedliche soziologische und politische Vorstellungen des kommunalen Raums zurück, etwa Turner (2007) und Sellers (2007). In der vorliegenden Analyse wurde an die Vorstellungen Turners angeknüpft und diese wurden weiterentwickelt.

³⁹ Entwickelt wurde die Stakeholderanalyse für betriebswirtschaftliche Analysen des Unternehmensumfelds (Pillkahn 2007: 430f.).

einem (mehr oder weniger) konkreten Anliegen zustimmend, ablehnend oder gleichgültig gegenübersteht. Für die Stakeholderanalyse lautete die Frage: Teilt der Akteur grosso modo die Ziele der Gewerkschaft? Die Position der Akteure wurde auf einer Skala von Nähe und Distanz eingeschätzt. Analog kann die Nähe bzw. Distanz zu den Sicherheitsunternehmen eingeschätzt werden. Um herauszufinden, welche Akteure wichtige Kooperationspartner sein könnten, wurde auch danach gefragt, welchen Einfluss die jeweiligen Akteure auf das »Feld der Unternehmen« haben. Die Stakeholderanalyse liefert so eine mehrdimensionale Matrix, die eine Übersicht über die politisch-institutionellen Kräfteverhältnisse (Macht und Einfluss, Nähe/Distanz) verschafft und die verschiedenen Akteure »im Blick« behält. Darüber hinaus gibt sie Hinweise auf die Veränderbarkeit der Kräfteverhältnisse. Inwiefern sie allerdings ein geeignetes Instrument für die gewerkschaftliche Praxis sein kann, also handhabbar und zielorientiert ist, wird sich noch zeigen müssen. Dazu müssten auch offene theoretische Fragen geklärt werden, etwa hinsichtlich der Auswahl der Akteure: Sind alle wichtig, weil sie »dabei« sind? Werden auch die identifiziert, die wichtig sein könnten, aber bisher noch keine Rolle in den Kooperationsbeziehungen der Gewerkschaft spielen?

8.2 Verstehende Gewerkschaftsarbeit – Organisation »auf Augenhöhe«

Bei der Gewerkschaft SEIU Local 24/7 wurden viele ehemalige Sicherheitsdienstler als hauptamtliche Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter eingestellt.⁴⁰ Diese Einstellungspraxis wird bewusst verfolgt, um die Glaubwürdigkeit gegenüber den Beschäftigten zu erhöhen und deren Vertrauen zu gewinnen. Diese Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter kennen die Situation im Wachschtutgewerbe und auch die Angst, sich zur Wehr zu setzen und gewerkschaftlich zu engagieren, aus eigener Erfahrung. Sie selbst konnten diese Ängste jedoch überwinden. Im Kommunikationsprozess mit den Mitgliedern können sie – darauf Bezug nehmend – die Bedenken, Ein-

⁴⁰ Auch die Forschung zur Erneuerung von Gewerkschaften sieht in diesem Ansatz großes Potenzial für die Organisation neuer Mitglieder (Tait 2005; Fantasia/Voss 2004; Bronfenbrenner/Hickey 2004; Rooks 2003; Fletcher/Heery 1998). Zu diesem Abschnitt vgl. auch Schmalstieg 2008.

wände und Widerstände seitens der Mitglieder gegenüber vorgeschlagenen Aktionen überwinden helfen.

Dieser Herangehensweise, Gewerkschaftsmitarbeiter einzustellen, die den Mitgliedern ähnlich sind, liegt kein mystifiziertes Gleichheitsverständnis im Rahmen eines »Betroffenheitsansatzes« zugrunde, vielmehr scheint mit dieser Personalpolitik aus Gewerkschaftsperspektive ein Verstehensprinzip verfolgt zu werden, wie es von Bourdieu in *Das Elend der Welt* (1997) formuliert wurde. Bourdieu führt den Gedanken des »Verstehens« als Grundlage für die Ermöglichung »gewaltfreier Kommunikation« in der Interviewsituation ein. Er fasst diese als Gesprächs- und Interaktionssituation und zielt darauf, »die symbolische Gewalt [...] so weit wie möglich zu reduzieren« (782), also Hierarchien zwischen verschiedenen sozialen Kapitalen abzubauen. Dem Interviewer als Gesprächspartner soll es möglich sein, »sich gedanklich an den Ort zu versetzen, den der Befragte im Sozialraum einnimmt [...] und ein generelles und genetisches Verständnis der Existenz des anderen anzustreben, das auf der praktischen und theoretischen Einsicht in die sozialen Bedingungen basiert, deren Produkt er ist: Eine Einsicht in die Existenzbedingungen und gesellschaftlichen Mechanismen, [...] eine Einsicht in die untrennbar verwobenen psychischen und sozialen Prägungen, die mit der Position und dem biografischen Werdegang dieser Person im Sozialraum einhergehen« (786).

Das Konzept basiert letztlich auf der Annahme, dass dem Interviewer »typische« Begründungsmuster aus eigener Erfahrung bekannt sind.⁴¹ Überträgt man diesen Verstehens-Gedanken auf die Gewerkschaftsarbeit, bedeutet dies, dass die »typischen« Begründungsmuster der Sicherheitsdienstler (Kapitel 5.3) den Ehemaligen aus eigener Erfahrung bekannt sind. Die Ehemaligen antizipieren bei der Unterbreitung alternativer Deutungs- und Handlungsvorschläge die Prämissenkonstellation der Mitglieder und damit verbundene »typische« Begründungsmuster. In diesem Sinne lässt sich von »verstehender Gewerkschaftsarbeit« sprechen.

Allerdings sind die Ehemaligen keine Sicherheitsdienstler mehr, sondern handeln nun im Auftrag der Gewerkschaft und mit deren Macht im Rücken. Das »Verstehen« ist trotz aller Bemühungen eben keineswegs eine

⁴¹ Die Vorstellung von »psychischen und sozialen Prägungen« ist zu re-interpretieren als Erfahrungs- und Bewältigungsweisen, wie sie in der Biografie des Individuums entstanden sind und heute als Selbstbezug des Individuums vorliegen. Diese Erfahrungs- und Bewältigungsweisen können Teil aktueller Handlungsproblematiken sein, zu denen sich die Individuen allerdings bewusst verhalten können (vgl. Holzkamp 1983, 489f.).

Verständigung unter Gleichen, sondern birgt stets die Gefahr, als Technik der Fremdbestimmung Nähe vorzutäuschen und der Interessenmanipulation zugunsten vorentschiedener Strategien zu dienen.⁴²

Umgekehrt ist die »Einsicht in die Existenzbedingungen und gesellschaftlichen Mechanismen«, aufgefasst als Verständnis von Bedingungs-Bedeutungs-Konstellationen, nicht zwingend daran geknüpft, dass die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter vorher selbst in der Branche beschäftigt waren. Gesellschaftliche Prozesse, Besonderheiten der Branche sowie »typische« Prämissenkonstellationen der Mitglieder sind prinzipiell zugänglich und somit auch für »Nicht-Betroffene« nachvollziehbar. »Soziologische Phantasie« (Mills 1963), in diesem Fall also die Fähigkeit der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, Zusammenhänge zwischen unmittelbaren Erfahrungen am Arbeitsplatz und den gesellschaftlichen Prozessen herzustellen, um gemeinsame Interessen der Arbeitenden aufzuzeigen, kann gewerkschaftliche Arbeit jenseits von Repräsentationslogiken ermöglichen.

Diese Herangehensweise in der Mitgliederarbeit lässt sich als »verstehende Gewerkschaftsarbeit« kennzeichnen und trägt zur Demokratisierung der Gewerkschaftsorganisation bei. Es geht darum, den Zugang zu Entscheidungspositionen der Gewerkschaft demokratisch zu gestalten und damit gesellschaftliche Machtverhältnisse zu verändern, anstatt sie blind auf die »eigene« Organisation und ihre Funktionsträger durchschlagen zu lassen.

Zwei Ebenen des »Verstehens«

»Verstehen« bedeutet zum einen das Verstehen von Handlungskonstellationen, zum anderen das Verstehen von Begründungsmustern (siehe den Weberschen Entwurf einer »verstehenden Soziologie«: Weber 1922, 3f.). Im ersten Fall – bei umfassenden, »verstehenden« Kampagnen – zielt der Begriff auf die Erkenntnis von Möglichkeiten der Gewerkschaftsarbeit im gesellschaftlichen Strukturzusammenhang, um zwischen der Organisation Gewerkschaft und ihrer »Umwelt«, den institutionellen und gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten, zu vermitteln. »Verstehende Gewerkschaftsarbeit« oder besser »verstehende Mitgliederarbeit« zielt auf die Begrün-

⁴² Dies gilt für das Verhältnis zwischen professionellen Gewerkschaftern und Gewerkschaftsmitgliedern ebenso wie für das zwischen Forschenden und »Beforschten«. Das kritisch-psychologische Konzept der Betroffenen als »Mitforschende« statt Forschungsobjekte versucht diesem Problem zu begegnen. Das Problem unterschiedlicher Kenntnisstände, sprachlicher Gewandtheit usw. bleibt aber auch auf der »metasubjektiven Verständigungsebene« immer bestehen (vgl. Holzkamp 1983, Kap. 9; Markard 2009: 274).

dungsmuster und Motivations- und Bedürfnislagen der Mitglieder, die im Zusammenhang mit den institutionellen und gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten gedacht und antizipiert werden. In diesem Beispiel ist in beiden Fällen die Gewerkschaft – also die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – die vermittelnde Instanz (siehe auch Kapitel 8.3).

Rassismus und emanzipatorische Gewerkschaftsarbeit

Besonderes Augenmerk legen die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in der untersuchten Kampagne auf den Umgang mit Rassismus. Sowohl bei der Mobilisierung der Mitglieder als auch beim Aufbau von Kooperationen und der Mobilisierung diskursiver Machtressourcen bezieht sich die Gewerkschaft auf Diskurse und Traditionen der schwarzen Bürgerrechtsbewegung der 1950er und 1960er Jahre. Ohne Berücksichtigung der historischen und aktuellen Bedeutung von Rassismus und Diskriminierung gegenüber Schwarzen in den USA bliebe vieles am Fallbeispiel unbegriffen. Die Erfahrungen der Beteiligten sind durch diese bestimmt und folglich auch ihre Entscheidungen und Handlungsgründe. Auch wenn viele in den USA über eine *post-racial society* reden, macht das Fallbeispiel deutlich, dass der Weg dahin noch weit ist – und die Wahl Barack Obamas zum Präsidenten 2008 allenfalls ein Schritt dorthin. Aufgrund der Auswirkungen von Rassismus und Sklaverei sind Schwarze auch heute – ein halbes Jahrhundert nach Verabschiedung der Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungsgesetze – strukturell benachteiligt. Der Zugang zu Bildung und Arbeit ist für Schwarze schwieriger als für alle anderen Gruppen der US-amerikanischen Gesellschaft (vgl. Mishel/Bernstein/Shierholz 2011; Raphael/Stoll 2007; Wilson 2007, Smith 2005;). Den Sicherheitsdienstlern ist dies bewusst und in Interviews und Gesprächen, bei Mitgliedertreffen und Aktionen zeigte sich, dass die Wunden von Sklaverei und Rassismus offen sind. Die schon an sich »diskriminierende Prekarität« (Dörre 2009: 45) wird durch rassistische Diskriminierung weiter verstärkt. Für die Entwicklung kollektiver Handlungsfähigkeit ist dies ein weiteres Hindernis. Diese Hindernisse sind allerdings, wie das Fallbeispiel ebenfalls zeigt, nicht unüberwindbar, sofern sie in der Gewerkschaftsarbeit besonders berücksichtigt werden.

8.3 Gewerkschaft als Handlungsplattform – zum Zusammenhang von personaler und kollektiver Handlungsfähigkeit

Zu Beginn dieser Arbeit wurde salopp formuliert, die Tarifkampagne sei der Ort, an dem Organisation und Mitglied aufeinandertreffen. Im Folgenden geht es um dieses »Transformationsproblem« individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit.

Vorbedingungen kollektiver Handlungsfähigkeit

Die prekären Bedingungen in Arbeit und Leben schränken die Handlungsmöglichkeiten der Sicherheitsdienstler enorm ein und begrenzen die Teilhabe am gesellschaftlichen Prozess (Kapitel 3). Die Analyse der verschiedenen Dimensionen der Mitgliederarbeit – Beteiligungsmöglichkeiten und damit verbundene Erfahrungs- und Erkenntnismöglichkeiten (zusammengefasst in Tabelle 5.1) – und die Analyse der Umgangsweisen der Mitglieder mit diesen (Kapitel 5.3) zeigen, dass kollektives Handeln prekär Beschäftigter zwar voraussetzungsvoll, aber durchaus möglich ist. Kollektives Handeln ist nur möglich, wenn im subjektiven Möglichkeitsraum prekär Beschäftigter alternative Deutungs- und Handlungsangebote vorhanden sind (siehe auch Brinkmann u.a. 2006: 89). Allein das Vorhandensein einer »Alternative« reicht allerdings nicht aus, um individualisierte Strategien zur Bewältigung des Alltags zugunsten von gemeinsam verfolgten Veränderungsperspektiven aufzugeben. Alternative Denk- und Handlungsmöglichkeiten sind somit eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für die Entstehung kollektiver Handlungsfähigkeit. Um Alternativen zu realisieren, müssen weitere Voraussetzungen erfüllt sein: Es muss Handlungsmöglichkeiten geben, die sich in verschiedenen Gewerkschaftsaktivitäten materialisieren und erlebbar werden, und die (kollektiv) verfolgten Ziele müssen den Arbeiterinnen und Arbeitern (Gewerkschaftsmitgliedern) realistisch (also erreichbar) erscheinen. Die Ziele müssen als erstrebenswert und als Verbesserung der vorhandenen Situation – mindestens aber nicht als Verschlechterung im Sinne sinkender Handlungsfähigkeit – wahrgenommen werden.

Gewerkschaftliche Strategien, die die Partizipation von Mitgliedern erfordern, stehen immer wieder vor dem Problem, wie diese zum Mitmachen zu bewegen sind. Im Fallbeispiel stand die Gewerkschaft vor der Frage: Wie können 4.000 Sicherheitsdienstler – oder zumindest hinreichend viele von ihnen – dazu bewegt werden, sich an den Tarifaueinandersetzungen zu beteiligen? Dem Mitglied stellt sich in derselben Situation eine ganz andere praktische Frage: Was habe ich davon? Gefolgt von kritischen Fragen:

Klappt das, was die auf den Versammlungen vorschlagen? Passiert mir dabei nichts? Lohnt sich das für mich? Das fragen sich Sicherheitsdienstler in Kalifornien, das fragen sich Beschäftigte auf der ganzen Welt, die mit dem Eintritt in einen Arbeitskampf den Status quo infrage stellen. Ängste müssen überwunden, Repression muss vermieden werden. Die Funktion von Gewerkschaften im Prozess der Organisierung und Mobilisierung ihrer Mitglieder und die Rolle, die sie bei der *Transformation von vereinzelt* »Durchwurstel« in kollektive Handlungsfähigkeit spielen, lässt sich mit dem Konzept der Handlungsplattform begrifflich fassen – und damit allgemeiner (und zugleich präziser) als in den Organizing- und Mobilisierungs-Debatten bisher geschehen.

Vereinzelt und Erfahrung von Subalternität

Nur wenige Sicherheitsdienstler verfügen über positive Erfahrungen mit der Durchsetzung ihrer Interessen. Verbreitet sind Vorstellungen, die prekäre Situation aus eigener Kraft verlassen zu können, etwa durch Wechsel in einen »besseren« Job oder Umzug in eine »bessere« Gegend. Sie glauben, ihre Situation alleine verbessern zu können, ohne der Zusammenarbeit mit anderen zu bedürfen (Kapitel 3). Die Hoffnung auf diese irgendwie bessere Zukunft ist jedoch abstrakt und hält die Arbeiterinnen und Arbeiter in der Vereinzelt gefangen. Bei einigen wird die berufliche Prekarität im Privaten abgefangen, etwa indem sie noch bei ihren Eltern leben oder die Prekaritätsrisiken über den Partner oder die Partnerin abgedeckt werden – auch dies ist eine individualisierte, nicht verallgemeinerbare Umgangsweise.

Die Kollektivität der Situation, in der sich die Sicherheitsdienstler befinden, ihre geteilte ökonomische Lage und die gemeinsame Erfahrung von Subalternität und Ohnmacht werden verstellt durch Phänomene der Individualisierung – dazu zählen zum einen die gängige Praxis des »Sich-alleine-Durchbeißen« bzw. des eigenen Glückes Schmied zu sein und zum anderen Differenzierungen und Hierarchisierungen entlang von Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, Sprache, Bildung und anderen Stigmata (Goffman) der Armut und Marginalität (Wacquant).⁴³ Entsprechend sind »die« Subalternen »unwiederbringlich heterogen« und können nicht umstandslos mit »einer Stimme« sprechen und handlungsmächtig werden (Spivak 2008a: 27).

⁴³ Zur Diskussion um Individualisierung vgl. u.a. Castel 2008: 306ff, 402-413; Hirsch 1994: 190f.; Honneth 1994: 20-28; Poulantzas 2002: 92ff.

Subalterne Gruppen und Individuen konstituieren sich nicht ohne Weiteres als Kollektivsubjekt, das für die Durchsetzung gemeinsamer Interessen kämpft.⁴⁴ Gemeinsamkeiten werden durch Rassismen, Herkunft und Bildungsniveau überlagert, die historisch gewachsenen gesellschaftlichen Trennungen und die Ausdifferenzierung der Lebensgewinnung sind außerordentlich vielschichtig. In der Tarifikampagne zeigte sich das etwa darin, dass einige der weißen Sicherheitsdienstler die Rahmung der Kampagne, mit der das Anliegen der Sicherheitsdienstler in Anlehnung an die Bürgerrechtsbewegung als Menschenrechtsfrage formuliert wurde, zurückgewiesen haben. Das lag unter anderem daran, dass mit der Rede von den »double standards« in der Sicherheitsbranche und ähnlichen Formulierungen vermittelt wird, der Job des Sicherheitsdienstlers sei ein Job von Schwarzen. Solche Formulierungen bekräftigen die Wahrnehmung der Weißen, dass sie »fälschlicherweise« einer so schlecht bezahlten und prekären Tätigkeit nachgehen.

Die überindividuellen (Re-)Produktionsbedingungen als Rahmen der individuellen Lebenserhaltung werden in der nur scheinbar unmittelbaren, subjektiven Erfahrung nicht sichtbar. Entsprechend sind auch die überindividuellen Prozesse, die die Lebensgewinnung »der« Subalternen strukturieren, im Leben der subalternen Subjekte nicht erfahrbar. Dieser Zusammenhang muss also rekonstruiert werden: Die erfahrbaren Aspekte müssen mit den übergreifenden Bedingungen in Zusammenhang gebracht werden. Hierbei handelt es sich um eine theoretische Erkenntnisleistung, etwa der Funktionsweise gesellschaftlicher und institutioneller Prozesse wie der Tarifverhandlungen im Fallbeispiel. Gewerkschaftliche Mitgliederarbeit setzt hier an: Erfahrungen werden interpretiert, Zusammenhänge hergestellt, Handeln wird mit einer Perspektive der Transformation verknüpft und dadurch die Überführung in kollektives Handeln ermöglicht.

Vor dem Hintergrund von Individualisierung und mangelnder Erfahrung mit der Durchsetzung eigener Interessen besteht eine Aufgabe der Ge-

⁴⁴ Die Vorstellung von »den« Subalternen als Kollektivsubjekt hat so wenig direkten Praxisbezug wie theoretische Vorstellungen über »das« Proletariat. Beides sind analytische Kategorien, die eine Position innerhalb eines Herrschaftszusammenhangs markieren: Anders als der Begriff »Proletariat«, der sich auf die Stellung im Produktionsverhältnis bezieht, ist der Begriff »Subalterne« weiter gefasst und bezieht Formen der Herrschaftserhaltung durch Rassismus und Geschlechterverhältnisse in die Analyse der (Re-)Produktionsweisen einer Gesellschaft ein. Spivak (2008a, 2008b) unterscheidet folglich zwischen Subalternen als Kollektivsubjekt und subalternen Individuen (Subjekten).

werkschaftsarbeit darin, die Organisierung so zu gestalten, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter einander wahrnehmen. Dies geschieht, indem Kollektivität hergestellt und praktisch erfahrbar wird, etwa bei Aktionen oder Mitgliederversammlungen, auf denen die Sicherheitsdienstler sich kennenlernen und in den Geschichten anderer Facetten ihrer eigenen Geschichte wiedererkennen. Zudem müssen kollektive Aktivitäten so gestaltet sein, dass sich die Arbeiterinnen und Arbeiter bei den Aktionen als handlungsmächtig erfahren können. So verstandene Gewerkschaftsarbeit ist also ein Versuch, (Erfahrungen von) Subalternität zu durchbrechen und kollektives Handeln zu ermöglichen.

Ähnlich argumentiert John Kelly, der die Bedingungen von Mobilisierung untersucht und dabei nach dem Zustandekommen von Protest und kollektiven Aktionen fragt. In Anlehnung an und in Weiterentwicklung von Überlegungen Charles Tillys (1978) benennt Kelly einige für das Verständnis kollektiven Handelns unverzichtbare Aspekte: Interessen, Organisation, Mobilisierung, Möglichkeiten/Gelegenheiten und verschiedene Aktionsformen (Kelly 1998: 25). Dreh- und Angelpunkt sind die Interessen der sozialen Akteure, die Kelly auf der Ebene von Gruppen betrachtet. Für die Entwicklung kollektiven Handelns betont Kelly zwei Erkenntnisleistungen: (1) die Transformation des Gefühls der Unzufriedenheit in die Erkenntnis von Ungerechtigkeit und (2) die Erkenntnis, dass das Problem von anderen geteilt wird, also ein kollektives ist. Dies sind die Bedingungen für Mobilisierung (27). Insofern muss die Ebene der individuellen Handlungsfähigkeit in die Analyse einbezogen und die Frage beantwortet werden, wie diese »Erkenntnisleistungen« bei den einzelnen Mitgliedern befördert werden können. Die Beförderung dieser Erkenntnisse aufseiten der Beschäftigten lässt sich als »Transformationsproblem« der Gewerkschaftsarbeit kennzeichnen – und damit die Frage der Mobilisierung präziser analysieren.

Kollektive Handlungsfähigkeit als organisierte Handlungsfähigkeit

Gemeinsames Handeln setzt also voraus, dass die Beschäftigten ihre individuell erlebte Situation als von anderen geteilt erkennen. Von außen mag diese Einsicht trivial erscheinen, aber der Prozess der Erkenntnis ist für die Beschäftigten selbst kompliziert.

Das liegt auch daran, dass geteilte soziale Lage und Gemeinsamkeiten nicht auf der Hand liegen. Menschen erleben nicht die Strukturen, die ihre Leben bestimmen, sondern sie »machen Erfahrungen von Unterdrückung und Unterprivilegierung in konkreten Zusammenhängen, die sie nicht als Resultat eines größeren, länger dauernden Prozesses sehen« (Piven/Cloward

1977: 20). Dieser Sachverhalt ergibt sich vor allem daraus, dass es anschauliche und nicht anschauliche Aspekte von Erfahrbarem gibt. Morus Markard hebt diesbezüglich hervor, dass gesellschaftliche Verhältnisse, »vermittelt über verschiedene [...] Subsysteme, Lebenstätigkeiten und Denkweisen der Gesellschaftsmitglieder [strukturieren]; diese Strukturiertheit ist selber nicht anschaulich« (Markard 2000: 18). Allerdings ist diese Strukturiertheit rekonstruier- und vermittelbar (vgl. Holzkamp 1984: 14; Schmalstieg 2008).

Die Gewerkschaft schafft kollektive Situationen, die es im Alltag der Sicherheitsdienstler selten bis gar nicht gibt. Mitgliederversammlungen oder Protestaktionen bringen die Mitglieder miteinander ins Gespräch. Gewerkschafter stellen in Gesprächen Verbindungen her und heben Gemeinsamkeiten hervor. Das Aufkleberbeispiel – die Beschäftigten trugen Aufkleber mit Slogans wie »Krankenversicherung für Sicherheitsdienstler« (Kapitel 5.2) – zeigt die Bedeutung der Rückversicherung des eigenen Tuns im Tun anderer für die Partizipation an gewerkschaftlich organisiertem Protest. Da in solchen Situationen Gemeinsamkeiten und Zusammenhänge wahrgenommen werden können, kann die eigene soziale Lage als geteilte soziale Lage begriffen und so individuelle Erfahrung verallgemeinert werden. Auch Kelly hebt den förderlichen Aspekt von sozialem Austausch hervor (1998: 34f.). Wenn die Beschäftigten lediglich wissen, dass viele andere auch als Sicherheitsdienstler oder anderweitig prekär Beschäftigte arbeiten, stellt das noch keine kollektive Situation her und schafft keine gemeinsame Perspektive. In dieser Abstraktheit kann diese Einsicht – im Gegenteil – die Einschätzung der Aussichtslosigkeit und das Festhalten an individualisierten Bewältigungsweisen sogar bestärken.

Kollektive Handlungsfähigkeit entsteht weder spontan noch kann sie geplant werden.⁴⁵ Sie kann jedoch vorbereitet und organisiert werden und entsteht in der Interaktion einzelner miteinander und mit den Bedingungen, unter denen sie leben und zu deren Veränderung sie sich zusammenschließen. Die Entscheidung, sich an kollektiven Aktionen zu beteiligen, trifft jeder selber, aber nicht aus »rationalen Gründen« allein, sondern zusammen mit anderen bzw. in Auseinandersetzung mit diesen. Für die Entstehung kollektiver

⁴⁵ Eine Ausnahme sind Fälle spontaner »labor unrest« (Silver 2003). Diese Form von Auflehnung und Widerstand bleibt aber meist ohne Folgen, kann also nicht handlungsmächtig im Sinne der Durchsetzung von Zielen werden. Beispielhaft dafür sind Versuche, Fabrikschließungen oder -verlagerungen durch Betriebsbesetzungen zu verhindern. Gall (2010) etwa diskutiert dies anhand von Fabrikbesetzungen in Großbritannien.

Handlungsfähigkeit müssen also möglichst viele die Frage der Partizipation »für sich« positiv beantworten. Dies ist das zentrale Praxisproblem der Gewerkschaftsarbeit, die auf Mitgliederaktionen setzt. Die Entscheidung, sich an der Protestaktion zu beteiligen, wird zudem durch die Wahrnehmung kollektiver Aktionen beeinflusst (Klandermans 1984). Dies zeigt sich auch im Aufkleberbeispiel: Dass der Kollege den Aufkleber trug, ermutigte einen anderen, den Aufkleber ebenfalls zu tragen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Demonstration kollektiver Stärke. Im Fallbeispiel wird diese mit dem Voranschreiten der Aktionen (vgl. Tabelle 5.1) vernehmlicher, etwa wenn eine Gruppe Sicherheitsdienstler zu ihrem Vorgesetzten geht und einen Forderungskatalog übergibt. Sie stellen eine kollektive »Macht« dar, die erst im betreffenden Moment entsteht und für sich und andere erkennbar wird. In solchen Momenten kristallisiert sich die angestrebte kollektive Handlungsfähigkeit (vgl. Fantasia 1988: 172). Vor diesem Hintergrund kann eine Gewerkschaft als Handlungsplattform, als Organisationsform »organisierter Handlungsfähigkeit« angesehen werden.

Gewerkschaften sind Teil der die Erfahrungen »strukturierenden Verhältnisse«. Sie sind Institutionen, die zur kollektiven Durchsetzung von Interessen gegründet wurden, und sie handeln als zivilgesellschaftliche Akteure. In dieser Funktion formulieren sie Denkangebote zur Deutung gesellschaftlicher Verhältnisse und machen Handlungsangebote zu deren Veränderung. Im Fallbeispiel brachten die Sicherheitsdienstler viele Argumente vor, warum sie sich nicht an den Aktionen beteiligen. Diese Begründungsmuster, die das Sich-Abfinden mit der Situation rechtfertigen, machen es verständlich, warum manche Sicherheitsdienstler das Festhalten am Status quo einer Veränderung vorziehen, die sie als bedrohlich erleben. Im Prozess der Mobilisierung und der Organisation kollektiver Handlungsfähigkeit müssen Befürchtungen und Ängste aufgegriffen und bearbeitet werden, um die Übernahme alternativer Deutungs- und Handlungsangebote zu ermöglichen. Die Verbesserung der »je eigenen« Situation muss durch die kollektive Veränderung der Situation – und das Zu-eigen-Machen der gewerkschaftlichen Deutungs- und Handlungsangebote – möglich erscheinen (vgl. Holzkamp 1983: 340).

Befürchtungen und Ängste können in Gesprächen adressiert und zum bewussten Gegenstand der Entscheidung gemacht werden. So können etwa Befürchtungen, den Arbeitsplatz wegen der Teilnahme an einer Arbeitsniederlegung zu verlieren, durch eine Aufklärung über mögliche repressive Konsequenzen auf ein realistisches Maß gebracht und die Entscheidungsgrundlagen für das Gewerkschaftsmitglied dadurch überschaubarer wer-

den. Aktive Kolleginnen und Kollegen können – wie das Beispiel der Straßenblockade gezeigt hat – helfen, Ängste zu überwinden und zweifelnde Mitglieder zum Mitmachen bewegen. Allerdings kann Aufklärung allein nicht alle Ängste beseitigen, sonst hätten sich im Fallbeispiel deutlich mehr an der Tarifikampagne beteiligen müssen. Offensichtlich können Prekari-tätsrisiken und damit verbundene Ängste die Entscheidung über die Teilnahme an Tarifauseinandersetzungen stärker beeinflussen als der Wunsch nach Veränderung.

Dialogische Führung

Im Dialog mit den Mitgliedern begeben sich die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in eine Auseinandersetzung um die Deutung der Situation und darüber, was zu tun ist. Die Gewerkschaft betritt damit ein Feld, auf dem sie gegen ein Unveränderlichkeitsdenken andenken muss, das ihr in Form von Meinungen, Tatsachenbehauptungen und Evidenzen begegnet. Die Gewerkschaft tritt an gegen einen hegemonialen Diskurs, der Personalisierungen und individualisierte Bewältigungsweisen nahelegt. Die Kohäsionskräfte der Leistungsideologie zeigen sich etwa am Beispiel des Sicherheitsdienstlers, der denkt, er sei es nicht wert, eine Krankenversicherung zu haben, weil er keinen College-Abschluss hat (Kap. 3). In seinem Weltbild gibt es keine Basis, von der aus er ein Recht auf Krankenversicherung für sich beanspruchen kann, und folglich sieht er keinen Grund, sich für Krankenversicherungsschutz zu engagieren. Die Argumentationen der Gewerkschafter, die auf Vorstellungen von Menschenwürde und -rechten aufbauen, wies er als »Gewerkschaftsgedöns« zurück. Dieses Beispiel illustriert die ideologischen Kräfte, gegen die die Gewerkschaft ihre Perspektive, ihre »Version« setzen muss. Das Gespräch mit diesem Sicherheitsdienstler verdeutlicht, wie schwierig die argumentative Auseinandersetzung um kollektive Optionen zur Transformation der herrschenden Zustände sein kann. Hinzu kommt, dass die Unternehmensebene nicht untätig ist, während die Gewerkschaft für die Tarifauseinandersetzung mobilisiert. Die Sicherheitsdienstleistungsunternehmen geben Stellungnahmen ab, in denen sie mit der Entlassung aller Streikenden drohen – auch wenn das nicht legal ist. Die Erwiderung der Gewerkschaft, dass dies gegen jede Rechtsgrundlage verstoßen würde, kann die auf diese Weise geschürte Angst und das Gefühl der Unsicherheit nicht unmittelbar beseitigen.

Entprekarisierung erfordert also zugleich Entideologisierung. Da der Gegner das Feld, auf dem um Hegemonie gerungen wird, schon viel länger, auf mehr Kanälen und mit weitaus mehr Ressourcen »bestellt«, sind auch auf

dieser Ebene der Gewerkschaftsarbeit – dem Ringen um Diskursmacht – die Ressourcen ungleich verteilt. Allerdings können Bündnisse den Argumentationen der Gewerkschaft mehr »Gewicht« verleihen, etwa durch den Transfer von Ansehen oder Glaubwürdigkeit (siehe auch Kapitel 9).

Gewerkschaft als Handlungsplattform

Über den Prozess der Transformation individueller in kollektive Handlungsfähigkeit und die Rolle, die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter dabei spielen, wird in den Debatten über »Organizing« viel geredet. Oft werden Konzepte wie »Charisma«, »Persönlichkeit« oder »Lebenserfahrung« angeführt und eine Erklärung in persönlichen »Eigenschaften« der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gesucht. Genauso oft wird dabei die Gesprächsführung mit den Mitgliedern betont und eine Reihe von »Techniken« beschrieben. Doch der Standpunkt der Mitglieder (oder der zu Organisierenden) bleibt in diesen Ausführungen Objekt der Spekulation und damit unberücksichtigt. In Bezug auf die Lohnabhängigen selbst bleibt das Wissen über das, »was sie bewegt« und warum theoretisch unterkomplex.

Mit dem Konzept der Handlungsplattform, das auf dem Prinzip »verstehender Gewerkschaftsarbeit« aufbaut, ist die Rolle der Gewerkschafterinnen im Prozess der Organisierung und Mobilisierung präziser bestimmt. Die Aufgaben der Gewerkschaft als Handlungsplattform beinhalten folgende Vermittlungsschritte: Herauslösung aus der Vereinzelung durch Kommunikation untereinander und damit Sichtbarmachung der kollektiven Situation, Überwindung von Angst durch die Heranführung an Protestformen und Aufbau von Vertrauen in die eigene Handlungsmächtigkeit, etwa durch die Wahl realistischer Handlungsziele.

Dies erfordert einen Kommunikationsprozess, in dem – in Gesprächen und Mitgliederversammlungen – an die Arbeiterinnen und Arbeiter alternative Deutungsmöglichkeiten ihrer Situation herangetragen werden. Zum einen muss dabei Wissen vermittelt werden über die Funktionsweise der Branche, die Stellung im Wertschöpfungsprozess, kurz: Wissen über die überindividuellen Prozesse, die das Leben der Einzelnen strukturieren. Zum anderen werden diese »Aufklärungsbemühungen« mit Angeboten widerständigen, kollektiven Handelns verbunden. Die Bedrohung durch Repression kann durch das Kollektiv minimiert werden. Im Fallbeispiel wurden etwa nach dem Streik Kolleginnen, denen seitens des Managements eine Kündigung angedroht worden war, von einer Gruppe an den Arbeitsplatz begleitet, und sie konnten ihr Arbeitsverhältnis ohne Beeinträchtigung fortsetzen.

Die Formulierung plausibler Denk- und Handlungsalternativen setzt die Kenntnis der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten voraus. Gelingende Gewerkschaftsarbeit beruht dabei auf »soziologischer Phantasie« (Mills), also der Fähigkeit der Gewerkschaft, Zusammenhänge zwischen den unmittelbaren Erfahrungen Einzelner und den gesellschaftlichen Prozessen herzustellen. Nicht allein aus demokratietheoretischen Erwägungen müssen die Arbeiterinnen und Arbeiter in die Formulierung plausibler und »tragbarer« Denk- und Handlungsalternativen einbezogen werden, sondern auch aus ganz praktischen Gründen, denn schließlich sind sie es, die den Arbeitsplatz riskieren und damit den Verlust des vorhandenen Niveaus an Handlungsfähigkeit. Der Erfolg kollektiver Organisierung hängt von allen hier genannten Kriterien ab. Handelt die Gewerkschaft etwa nicht vertrauenswürdig – sei es, dass sie das Vertrauen durch Übertummelungsversuche gar nicht erst gewinnt oder durch überstürzte Aktionen wieder verliert – oder werden die gewerkschaftlichen Denk- und Handlungsangebote von den Betroffenen als unrealistisch eingeschätzt, schlägt die Organisierung fehl.

Auch und gerade unter den Bedingungen von Prekarität entsteht kollektives Handeln nicht »einfach so«, sondern bedarf der Organisierung und muss immer wieder gegen Infragestellungen durchgesetzt und neu hergestellt werden. Diese organisierende »Nahtstelle« zwischen personaler und kollektiver Handlungsfähigkeit wird als Handlungsplattform bezeichnet. Damit ist zugleich die Rolle der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter im Prozess der Organisierung kollektiver Handlungsfähigkeit bestimmt.

8.4 Die Dialektik der Organisierung und das Verständnis demokratischer Teilhabe

Gewerkschaften müssen mit vielfältigen gesellschaftlichen Widersprüchen umgehen: Sie stoßen auf Widerstand der Unternehmen, deren Beschäftigte in der Gewerkschaft organisiert sind, und führen als Antwort darauf strategische verstehende Kampagnen; sie treffen bei den Beschäftigten auf Differenzen, historische Segmentierungen und Klassenfraktionierungen, die durch Rassismen, ungleiche Geschlechterverhältnisse, ungleiche Bildungschancen usw. hervorgebracht wurden und von den Individuen gelebt werden, sodass deren Gemeinsamkeiten überdeckt werden. Eine mögliche Antwort darauf bietet »verstehende Gewerkschaftsarbeit«, die als Mittel zur Demokratisierung der Gewerkschaftsorganisation und ihrer Politik dient. Was sind die Widersprüche der Gewerkschaftsarbeit, die sich aus

der Frage nach dem *wer* und *wie* der Organisierung ergeben – und dem *wozu*? Eine Diskussion dieser Fragen soll dazu beitragen, die oft als Entweder-oder-Debatte – etwa Mitmach- vs. Stellvertretergewerkschaft, Social Movement vs. Business Union, horizontal vs. zentralistisch – geführte Auseinandersetzung um die Rolle von Mitgliedern in der Gewerkschaftspolitik voranzubringen.

Partizipation und Führung

Ein Widerspruch in der Gewerkschaftspraxis findet Ausdruck in der Frage, ob und inwieweit die Einzelnen über die gewerkschaftlichen Strategien mitbestimmen können oder ob sie von der Gewerkschaftsleitung in »von oben« entschiedenen Strategien geführt werden. Das Spannungsverhältnis von Partizipation und Führung, das das Verhältnis von Mitglied und Organisation berührt, wird begriffen als Dialektik der Organisierung, zu der sich jede Gewerkschaft – besonders wenn sie die Mitgliederbeteiligung ins Zentrum ihrer Aktivitäten stellt – verhalten muss. Dies ist keine Entweder-oder-Frage.

Im untersuchten Fall wurden die grundsätzlichen Linien und Strategien der »Stand for Security«-Kampagne von der Gewerkschaftsführung geplant. An der Feinplanung von Aktionen und deren Durchführung waren Mitglieder vor Ort beteiligt (Einheit von Planen-Lernen-Handeln, vgl. Kapitel 5.1). Diese Art strategischer Kampagnenführung, wie sie in den USA die Gewerkschaften SEIU und UNITE-HERE betreiben, wird dafür kritisiert, dass sie auf einer starken Arbeitsteilung basiert und von Hauptamtlichen geleitet wird. Die Mitglieder, so argumentieren unter anderem Edmund Heery und Melanie Simms, würden die Aktionen »aufführen«, ohne an der Strategieplanung, in der die Aktionen als Taktiken eine Rolle spielen, ausreichend beteiligt zu werden, sodass die Beteiligungsmöglichkeiten der Mitglieder in »managed activism« resultieren (etwa Simms 2007). Kim Moody (2007) geht noch einen Schritt weiter mit seiner Kritik und bemängelt die fehlende Steuerung der Gewerkschaft durch die Mitglieder: Wenn sie nicht mal ihre Gewerkschaft lenken können, wie sollen sie dann große Unternehmen bändigen? Es wird kritisiert, dass die Kontrolle der Mitglieder über die Gewerkschaftsorganisation fehle. Diesen Kritiken zufolge ist in angeleiteten Aktionen keine »wirkliche« Mitbestimmung möglich – es dominiere weiterhin Fremdbestimmung und die personale Handlungsfähigkeit der Mitglieder könne so nicht erweitert werden. Auch im untersuchten Fall wurde die Gesamtstrategie nicht von den Mitgliedern entworfen, gleichwohl sind hier die Partizipationsmöglichkeiten anders zu bewerten.

Die berechtigte Kritik an Demokratiedefiziten der Gewerkschaftsorganisationen⁴⁶ und an den Mängeln einer Organisierung »von oben« geht mit einer Idealisierung der »Basis« einher. Dabei drängen sich verschiedene Fragen auf: Was ist, wenn die Mitglieder sich für ein Stellvertreter-Modell entscheiden, weil das bequemer ist (vgl. Sharpe 2004: 65f.)? Oder was tut man, wenn sich die Mitglieder dafür entscheiden, keine neuen Mitglieder aufzunehmen? Hierbei handelt es sich nicht um rein theoretische Erwägungen: So wurden etwa im Zuge des Erneuerungsprozesses der SEIU erbitterte Auseinandersetzungen um die Ressourcen-Allokation für »Organizing« geführt (eigenes Interviewmaterial; Voss/Sherman 2000). Und Richard Hurd und Bill Fletcher (1998) weisen auf die Möglichkeit hin, dass sich die Mitglieder ganz demokratisch dagegen entscheiden, Geld für die Organisierung weiterer Arbeiterinnen und Arbeiter auszugeben. Historisch gibt es in den USA vielfältige Beispiele, in denen sich Arbeiter gegen die Gewerkschaftsmitgliedschaft von Frauen, Schwarzen oder einzelnen Berufsgruppen ausgesprochen haben (Nicholson 2004: 132ff.). In demokratischer Kontrolle über die Gewerkschaftsorganisation wurden »klassenunspezifische Grenzen« abgesteckt (Silver 2003: 21ff.) und Rassismus institutionalisiert (vgl. Nicholson 2004: ebd.; Honey 2000). Es ist anzunehmen, dass die Produktion sozialer Schließung von den Kritikern der Arbeitsteilung strategischer Kampagnen nicht intendiert ist und von ihnen gleichermaßen kritisiert würde. Dass eine Kontrolle der Gewerkschaft durch die Mitglieder bereits gleichbedeutend mit Demokratie ist, lässt sich jedoch angesichts der historischen und aktuellen Erfahrungen keineswegs behaupten.

Selbst wenn sichergestellt wäre, dass eine Diskriminierung anderer durch die Mitglieder nicht beschlossen werden kann, wäre das Modell »Gewerkschaft in Mitgliederhand« nicht ohne Probleme. Vertreterinnen und Vertreter dieses Ansatzes müssen plausibel machen, wie die Mitglieder Strategien entwickeln können, die der Komplexität der Unternehmen und deren Strategien Rechnung tragen. Dass komplexe Gegenstrategien zu ergreifen sind, hat die Untersuchung erneut gezeigt. Theresa Sharpe bemerkt kritisch, dass die Vertreter des »Demokratie ist Macht«-Ansatzes zu glauben scheinen, dass diese Fähigkeiten spontan entstehen (2004: 65). Wie eine

⁴⁶ Insbesondere die SEIU International ist in den letzten Jahren zurecht dafür kritisiert worden. Spätestens seit den Auseinandersetzungen um Arbeitgeberabkommen, in denen die Bundesführung der SEIU im Tausch für die Anerkennung des Kollektivvertretungsrechts Arbeitnehmerrechte preisgegeben hat (Early 2011; Birke 2010), ist die Frage der Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaftsmitglieder auf die Politiken der Organisation virulent.

Selbstorganisation aussehen und wie sie umfassende Kampagnen hervorbringen kann, ist jedoch unklar. Angesichts der unzähligen Betriebe, in die noch kein Gewerkschaftsvertreter je einen Fuß gesetzt hat, stellt sich die Frage, warum nicht häufiger blühende selbstorganisierte Assoziationen anzutreffen sind.

Eine permanente Beteiligung der Mitglieder, wie sie in solchen Vorstellungen anklingt, ist aus verschiedenen Gründen unrealistisch. Zum einen lassen die äußeren Bedingungen der Arbeit und Lebensführung (»Kreislauf der Prekarität«, vgl. Abschnitt I) dafür nicht genügend Zeit, zum anderen kann angesichts des erforderlichen Wissens zur Durchführung mancher Strategien, etwa für Unternehmens- und Branchenanalysen, von Mitgliedern nicht ohne Weiteres erwartet werden, jede in der Gewerkschaftsarbeit anfallende Tätigkeit auszuführen. Organisation und Bildung entstehen nicht spontan und sind von Arbeitenden »nicht ›nebenbei‹ zu bewerkstelligen« (Marxhausen/Willing 1999: 1164). Eine Überforderung und Frustration der Aktiven muss vermieden werden, da diese sich sonst von der Gewerkschaftsarbeit abwenden (vgl. Sharpe 2004: 65f.; Lopez 2000). Dieser Befund unterstreicht die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Bildungs- und Trainingsprogramme als Teil der Mitgliederarbeit. Eine Organisation ohne jedwede Anleitung ist kaum denkbar.

Die Dialektik der Organisation, das Spannungsverhältnis zwischen Führung und Mitbestimmung lässt sich nicht in ein Entweder-Oder auflösen. Eine auf Dauer gestellte Mobilisierung und aktive Beteiligung ist als Handlungsmöglichkeit unbedingt notwendig, auch wenn sie als Handlungsanforderung eine Zumutung wäre und ohnehin unrealistisch ist. Solche romantischen, sich radikal-demokratisch gerierenden Ansprüche sind nicht nur eine bloß reflexhafte, abstrakte Negation und daher völlig undialektisch, in ihnen lauert auch der Terror der Unmittelbarkeit und sie entspringen nicht selten einer unzulässigen Verallgemeinerung des eigenen Lebens- und Politikstils.

Zweierlei Demokratie – Binnenperspektive vs. gesellschaftliche Perspektive

Der Demokratiebegriff selbst ist zu hinterfragen. In der »Kontrolle-über-die-Gewerkschaft«-Position bezieht Demokratie sich auf einen überschaubaren Kreis potenzieller Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb einer Organisation. So sehr demokratische Partizipation Bezugs- und Fluchtpunkt sein muss, stellt sich doch die Frage, was mit den bislang nicht Organisierten geschieht, die weiterhin schutzlos ausgebeutet werden. Und wenn ohne Anleitung und Unterstützung keine Organisation stattfindet, sollte man es

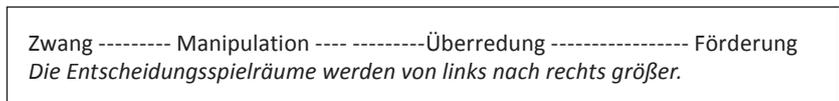
dann lassen? Von »geführten Strategien« Abstand zu nehmen, weil nicht alle Prozesse auf direkter Partizipation aufbauen, kann angesichts der Ausgangslage kollektiver Organisierung auch kein demokratisches Gesamtergebnis hervorbringen. Neben einer Demokratisierung der Gewerkschaftsorganisation sollte in der Perspektive der Gewerkschaftserneuerung die Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft nicht aus den Augen geraten (Beerhorst/Demirovic/Guggemos 2004; Dörre 2005).

Partizipation ermöglichen – Handlungsfähigkeit fördern?

Es konnte gezeigt werden, dass Möglichkeiten der Partizipation auf allen Ebenen der Gewerkschaftsorganisation gegeben sind. Allerdings variiert der Grad der Partizipation: Einerseits gibt es Entscheidungen, die unmittelbare Konsequenzen für die Entscheidenden haben, andererseits kann an Umfragen oder allgemeinen Abstimmungen teilgenommen werden. Für die Bestimmung demokratischer Teilhabemöglichkeiten können Überlegungen von Linda Markowitz (2000) eine sinnvolle Orientierung geben. Mit Markowitz lässt sich ein Kontinuum partizipativer Demokratie annehmen, das von direkter Partizipation bis hin zu »Pseudo-Partizipation« reicht. Darstellen lässt sich dieses Kontinuum in Form einer Partizipationsskala (vgl. Abb. 8.1) mit den einander gegenüberliegenden Polen Zustimmung und Mitbestimmung.

Alle gewerkschaftlichen Handlungs- und Partizipationsangebote an Mitglieder bzw. Beschäftigte können in einem Kontinuum partizipativer Demokratie verortet werden. Der Grad der Partizipation wächst in dem Maße, wie die Beteiligten das Geschehen verändern können, das heißt, von ihnen gefällte Entscheidungen Konsequenzen haben. Das Moment der Einflussmöglichkeit unterscheidet Partizipation von der bloßen Teilnahme an von anderen erdachten Aktionen. Ferner ist zu bedenken, dass Beteiligung nicht immer demokratisch organisiert oder mit wirklicher Kontrolle über das Geschehen verbunden ist. In diesem umgekehrten Fall also, wenn es allein um die Organisierung von Zustimmung zu bereits gefällten Entscheidungen geht, lässt sich von Pseudopartizipation sprechen.

Abbildung 8.1: Partizipationsskala



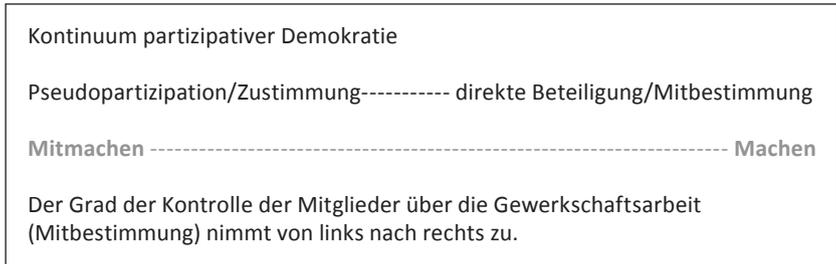
Quelle: eigene Darstellung

Überzeugungsarbeit und Partizipation – Gratwanderungen dialogischer Führung

Die kollektive Organisation Prekärer ist schwierig und eine Selbstorganisation unwahrscheinlich – ganz gleich ob spontan oder langfristig geplant. Es gibt vielfältige Aspekte, die eine Organisation behindern, und die Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler versucht, diese Hindernisse auszuräumen oder zu überwinden. Das größte Hindernis ist die Angst: vor Repression durch das Unternehmen, vor Arbeitsplatzverlust, vor Verlust des vorhandenen Niveaus an Handlungsfähigkeit – wie immer eingeschränkt es auch sein mag. Bei der Heranführung an Partizipation besteht die Mitgliederarbeit zum großen Teil in der Überwindung dieser Angst (vgl. Kapitel 5.2 und 8.3). Die Beteiligung an Gewerkschaftsaktionen ist im Fallbeispiel oft das Ergebnis der Überzeugung durch Gewerkschafter. Die Arbeit mit den Mitgliedern besteht darin, sie im Rahmen »dialogischer Führung« von der Tragfähigkeit der vorgeschlagenen Aktionen zu überzeugen. Bezüglich der Gefahr, dass Mitglieder in geführten Strategien durch die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter manipuliert werden, ist eine Unterscheidung von Renate Klein (1999) hilfreich.⁴⁷ Im Anschluss an Kelman/Warwick (1978) unterscheidet sie, wie viel individuelle Entscheidungsfreiheit betroffenen Personen im Rahmen einer Intervention verbleibt, ob also Zwang, Manipulation, Überredung oder Förderung vorherrschen. Wie in der Partizipationsskala, so lassen sich auch die Entscheidungsspielräume als Freiheitsgrade entlang eines Strahls (Abb. 8.2) darstellen.

Fasst man Gewerkschaftsarbeit als Form von Intervention und überträgt diesen Gedanken auf das Fallbeispiel, so lässt sich feststellen, dass die Sicherheitsdienstler stets einen Entscheidungsspielraum haben und die Gewerkschaft niemanden zur Teilnahme zwingen kann. Doch ist die Gefahr der Manipulation nicht zu unterschätzen, vor allem wenn es nur noch um die Organisation von Zustimmung zu »von oben« vorgegebenen Taktiken und Strategien geht und Mitbestimmung zu einer »Aufführung« einstudierter Textzeilen wird. Gewerkschaftsarbeit sollte diese Gefahr anerkennen und offen damit umgehen, anstatt sie als Entschuldigung dafür zu nehmen, sich von der erzieherischen Funktion »geistiger und moralischer Führung« (Gramsci) zu verabschieden. »Überzeugungen, Werte und Haltungen kann man weder verbieten noch bestreiten. Indes kann man inspirierend, gestaltend und damit geistig führend auf sie einwirken.« (Haug 2009: 890)

⁴⁷ Klein entwickelte dieses Raster, um die Gefahr der Manipulation im Rahmen psychologischer Interventionen einschätzen zu können.

Abbildung 8.2: Grade der Entscheidungsfreiheit

Quelle: eigene Darstellung

Die Fallanalyse hat indes gezeigt, dass in »geführten Strategien« eine Erweiterung personaler Handlungsfähigkeit möglich ist. Dafür sprechen Verbesserungen in der Lebensbewältigung und Aktionen und Umorientierungen der Sicherheitsdienstler. Auch dass einige der aktiven Mitglieder Protest gegen den aus ihrer Sicht unzureichenden Tarifabschluss organisierten, stützt diese Sichtweise. Andere wiederum begannen den Besuch einer Abendschule oder verließen die Branche und suchten sich einen besser bezahlten Job. Diese Beispiele sind ein weiteres Argument für »dialogische Führung« im Rahmen der Mitgliederarbeit.

Resümierend lässt sich festhalten: Das Spannungsverhältnis zwischen Partizipation und Führung – verbunden mit Wissensvorsprüngen, unterschiedlichen Graden der Redegewandtheit usw. – kann in fremdgesetzten Zielen resultieren. Entscheidend ist der Umgang mit diesem Widerspruch in der Praxis: Wird er in der Gewerkschaftsarbeit bewusst benannt oder verdeckt?

8.5 Exkurs: Bedeutung der Ergebnisse für Gewerkschaftserneuerung in Deutschland

Die Probleme der US-Gewerkschaften bei der Organisation von prekär Beschäftigten sind den Gewerkschaften in Deutschland nicht gänzlich unbekannt. Obwohl die institutionellen Rahmenbedingungen und das Arbeitsrecht den Beschäftigten in Deutschland im Vergleich zu den USA deutlich mehr Schutz bieten, sind die Ergebnisse der Untersuchung auch für die kollektive Interessenvertretung hier interessant.

Zwischen 2008 und 2010 – auf dem jüngsten Höhepunkt der fortwährenden globalen Finanz- und Wirtschaftskrise – konnte vor allem die IG Metall die alten »pfadkonformen« Handlungsmuster (vgl. Brinkmann u.a. 2008: 28f.) reaktivieren. Sie wurde von der Regierung in die Krisenlösungsversuche einbezogen und konnte so die Folgen der Krise für ihre Mitglieder erfolgreich abfedern (vgl. Urban 2010; Dörre 2011). Dieser Weg des »Krisenkorporatismus« (Urban) konnte allerdings nur von den Gewerkschaften in den exportorientierten Industrien besritten werden. Den übrigen DGB-Gewerkschaften blieb dieser Weg weitgehend versperrt – vor allem weil die Gewerkschaften anderer Branchen in korporatistischen bzw. tripartistischen Arbeitsbeziehungen nie einen vergleichbaren Grad an institutioneller Macht erreicht hatten. Zudem erodierte die gewerkschaftliche Macht seit den 1990er Jahren generell stark. In demselben Zeitraum, in dem IG Metall und IG BCE in Verhandlungen mit der Politik Verlängerungen der Kurzarbeiterregelung durchsetzen konnten, führten ver.di in Krankenhäusern und Kindergärten und IG BAU u.a. im Reinigungsgewerbe konfliktorientierte Arbeitskämpfe (vgl. Dribbusch 2011). Mit ihren Mindestlohninitiativen konnten sie zwar nicht sofort auf politischer Ebene reüssieren, aber zumindest bald den Diskurs bestimmen. Die konsequent geführte Mindestlohn-Kampagne, die Gerechtigkeitsfragen und wachsende Ungleichheit thematisierte (vgl. auch die Kampagne »Gute Arbeit«, Gerst/Pickshaus/Wagner 2011; DGB 2010), etablierte die Frage sozialer Gerechtigkeit sukzessive wieder im gesamt-gesellschaftlichen Diskurs und in der Politik. Die SPD nahm sich 2009 des Themas wieder an, und nachdem 2011 auch die CDU nach einem Kurswechsel Mindestlöhne unterstützte, wurde die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vom Bundestag beschlossen. Mit dem Appell an soziale Gerechtigkeit ist es den beteiligten Gewerkschaften mit dieser Kampagne gelungen, den »gesunden Menschenverstand« zu wecken und eine treibende Rolle einzunehmen.

In der Bundesrepublik gab es in den vergangenen Jahren auch Versuche der Erneuerung und Erhöhung gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten, die »das Mitglied« in den Mittelpunkt stellen, und entsprechend erste Projekte zur Mitgliedergewinnung (vgl. Haipeter/Dörre 2011; Birke 2010; Brinkmann u.a. 2008; Dribbusch 2008, 2007; Hälker 2008; Schmalstieg/Choi 2009). Einige dieser Erneuerungsversuche orientieren sich explizit an den us-amerikanischen Gewerkschaftspraxen, auch wenn diesen in den deutschen Gewerkschaften mit Skepsis begegnet und vonseiten der Wissenschaft vor einer direkten Übertragung ins bundesdeutsche System der Arbeitsbeziehungen gewarnt wurde (Frege/Kelly 2004; Rehder 2008). An-

gesichts einer Aufweichung von Tarifstandards, Concession Bargaining, sinkender Mitgliederzahlen und weiterer drängender Gründe (vgl. WSI 2006; Bispinck/Schulten 2010; Brinkmann u.a. 2008: 32-44) haben die Gewerkschaften ver.di, IG Metall, IG BAU, NGG und Transnet – teils mit direkter Unterstützung von Gewerkschafterinnen aus den USA – mit unterschiedlichem Erfolg neue Wege beschritten und »Organizing« betrieben (vgl. Raffo 2011). Die von ihnen entwickelten Modelle der Organisierung geben – unter den Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung – der Gründung von Betriebsräten oftmals Vorrang vor der Anwerbung neuer Mitglieder (Dribbusch 2011).

Vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Erneuerung in Deutschland sticht am untersuchten Beispiel die hohe Anzahl von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern hervor, die ausschließlich zur Organisierung und Mobilisierung von Mitgliedern eingesetzt wurde – viele der in Deutschland begonnenen Gewerkschaftskampagnen der letzten Jahre setzten kein oder kaum zusätzliches Personal für diese Aufgaben ein (Bormann 2011: 196f.; Dribbusch 2008).

Nicht allein die Zahl der eingesetzten Gewerkschafter und deren Arbeitszeit ist ausgeprägter, auch die Abteilung für Mitgliederarbeit (»Organizing«) ist dort stärker institutionell verankert als bei den meisten deutschen Gewerkschaften. Letztere richten nur allmählich eigene Abteilungen für Mitgliedergewinnung oder »mitgliedernahe Gewerkschaftspolitik« ein, zunächst zentral bei den Bundesebenen der Organisationen, etwa beim Hauptvorstand der IG Metall und der Bundesverwaltung von ver.di. Erst nach und nach wird das Thema Mitgliederentwicklung auch auf Landes- oder Bezirksebene eigenständig verfolgt. Dies verweist auf ein weiteres Hindernis: fehlende institutionelle Verankerung und Stützung neuer Organisierungsmethoden durch die Gewerkschaftsführung, wie sie von den LRS als zentral identifiziert wurde (vgl. Dribbusch 2008: 22f.; zur Rolle der Gewerkschaftsführung bei der Erneuerung von Gewerkschaften, der Stärkung des Strategiewechsels »von oben«, vgl. Hurd/Milkman/Turner 2003: 115; Voss/Sherman 2000).

Für die Gewerkschaftsarbeit in Deutschland ist der untersuchte Fall auch mit Blick auf die Geschichte der Einwanderung interessant. Selbst 50 Jahre nach Beginn der aktiven Anwerbung von Arbeiterinnen und Arbeitern – durch die Regierungen der Bundesrepublik und der DDR – werden Menschen mit Migrationshintergrund diskriminiert und sind in den Gewerkschaften noch immer unterrepräsentiert – sowohl unter den Beschäftigten in den Gewerkschaftsorganisationen als auch unter den Gewerkschaftsmit-

gliedern. Die deutschen Gewerkschaften haben mehrheitlich eine ausgeprägte antifaschistische Tradition. Sie beteiligen sich an Bündnissen gegen Rechtsextremismus oder initiieren diese und führen seit den 1980er Jahren antirassistische Kampagnen wie etwa die »Mach meinen Kumpel nicht an«-Kampagne der IG Metall. Bei ver.di wurden kürzlich – in Zusammenarbeit mit politischen Gruppen – Anlaufstellen für Arbeiterinnen und Arbeiter ohne Aufenthaltstitel gegründet, um sie gegen Lohnklau, Ausbeutung und menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse zu schützen. Andere Gewerkschaften haben allerdings auch zur Denunziation illegalisierter Arbeiter aufgerufen und waren damit in aller Munde. Dennoch gibt es genügend antirassistische Organisations- und Gewerkschaftspolitiken, an die angeknüpft werden kann, und viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die aus der kalifornischen Gewerkschaftspraxis und deren Analyse lernen können. Die beschriebenen Ansätze übergreifender Bündnisarbeit und die als »verstehende Gewerkschaftsarbeit« bezeichnete Herangehensweise eignen sich, um Erfahrungen von Rassismus aufzugreifen und antirassistische Organisationspolitik zu betreiben – unabhängig vom System der Arbeitsbeziehungen. Dieser Weg der Organisationserneuerung könnte auch für Gewerkschaften in Deutschland interessant sein, die eine Demokratisierung der Organisation voranbringen und mehr Menschen mit Migrationshintergrund für gewerkschaftliche Interessenvertretung interessieren und an der Gewerkschaftsarbeit beteiligen wollen.

Machen und Mitmachen – »Mitmachgewerkschaften«

Fragen der Mitgliederpartizipation sind auch für deutsche Gewerkschaften interessant. Seit einigen Jahren »entdecken« diese ihre Mitglieder und experimentieren mit verschiedenen »beteiligungsorientierten« Veränderungen. Ob auf den Gewerkschaftstagen von IG BAU, GEW, ver.di, IG Metall oder IG BCE oder auf deren Internetseiten, allenthalben wird verkündet: die deutschen Gewerkschaften sind »Mitmachgewerkschaften« geworden. So schreibt zum Beispiel der GEW Landesverband Thüringen auf seiner Internetseite: »Die GEW ist eine Mitmachgewerkschaft. Mitarbeit und Mitentscheidung des Einzelnen sind erwünscht. In der GEW und mit der GEW kann man einiges bewegen.« (GEW Thüringen 2011) Die IG Metall verabschiedete auf dem Gewerkschaftstag 2011 das »Programm für die Mitmachgewerkschaft«, demgemäß Gewerkschaftspolitik nicht »für die Mitglieder«, sondern »mit den Mitgliedern« zu entwickeln ist, denn die Mitglieder sollen »mitentscheiden, was sich in den Betrieben verbessern soll« (IG Metall 2011).

Wie dieses Mitmachen konkret aussehen soll, lassen diese Formulierungen offen. Zumindest zielt die Formulierung der GEW auch auf die eigene Organisation, das Zitat der IG Metall hingegen ausdrücklich erst einmal nur auf den Betrieb. Mitmachen nimmt in Deutschland je nach Gewerkschaft und auch Landesverband unterschiedliche Formen an. Deutsche Gewerkschaften sind noch weit von partizipativer Demokratie entfernt und somit auch von den Gefahren, die ein »romantisches Ideal« von Partizipation birgt, kaum bedroht. Im Zuge der Gestaltung des Mitmachens spielen die oben angesprochenen Fragen allerdings eine Rolle. Angesichts einer jahrzehntelangen Praxis, in der Gewerkschaftssekretäre Beschwerden und Angelegenheiten für die Mitglieder »regelten« und die Mitglieder dies zuließen oder auch einforderten, Gewerkschaften also erfolgreich als Stellvertreter agierten, ist eine Umstellung auf eine neue Praxisphilosophie nicht von heute auf morgen zu erwarten. Die an »guten Service« gewohnten Mitglieder müssen die Aufforderungen zum Mitmachen erst einmal verstehen. Dass viele mitmachen wollen, haben Beteiligungsprojekte und kritische Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter allerdings immer wieder gezeigt. Auch die Hauptamtlichen müssen sich an die neue Ausrichtung gewöhnen. Routinen und »eingeschliffene« Praxen werden in den Umstellungsprozessen verändert werden müssen – zumindest wenn man den Gedanken des Machens im Mitmachen ernst nimmt. Die Untersuchung hat gezeigt, dass es zur Entwicklung der Handlungsfähigkeit der Mitglieder mehr bedarf als sie an Umfragen teilnehmen zu lassen. Beteiligungsmöglichkeiten müssen auf der Partizipationskala (direkte Partizipation bis »Pseudo«-Partizipation, s. Abb. 8.1) weiter rechts angesiedelt sein, um den Aufbau einer aktiven, demokratischen Mitgliedschaft zu befördern. Dies ist gewiss voraussetzungs-voll und nicht im ersten Schritt zu erreichen. Partizipation zu ermöglichen, ist Aufgabe der Organisation und ihrer Führung, letztere muss von den Mitgliedern jedoch auch weiter dazu gedrängt werden.

Kapitel 9: Mobilisierung von Machtressourcen – Resultate, Fragen und Ausblick

9.1 Die Tarifikampagne im Licht des Machtressourcen-Ansatzes

Im Zuge der Untersuchung der Gewerkschaftsarbeit in den verschiedenen Handlungsfeldern wurde immer wieder gefragt, wie die »ins Feld« der Tarifauseinandersetzung geführten Akteure und Strategien mit Blick auf mobilisierte Machtressourcen begriffen werden können. Noch unbeantwortet ist die Frage, welcher Stellenwert den verschiedenen Quellen von »Lohnabhängigenmacht« (Brinkmann u.a. 2008; vgl. Einführung zu Teil II) zukommt. Falls der Jenaer Machtressourcen-Ansatz tatsächlich eine Bestimmung des Zugewinns (oder auch Verlusts) von Macht und Einfluss von Lohnabhängigen in Arbeitskämpfen ermöglicht, der über eine Gewerkschaftsperspektive hinausweist, dann müssen wir die verschiedenen Prozesse und Strategien, die während einer Tarifikampagne verfolgt werden, mit Hilfe des Ansatzes analysieren können.

Strukturelle Macht

In der privaten Sicherheitsbranche können die Arbeitenden im Allgemeinen kaum Macht aus ihrer Stellung im Wertschöpfungs- bzw. Produktionsprozess schöpfen. Nach 2001 wurden vom Bundesstaat Kalifornien schärfere Sicherheitsvorschriften für den Betrieb von Gewerbeimmobilien erlassen. Dies resultierte nicht nur aus einem nach dem 11. September 2001 erhöhten objektiven und subjektiven Sicherheitsbedürfnis, sondern auch aus der politischen Lobbyarbeit der Gewerkschaft SEIU, die diese Diskurse über Sicherheit und Bedrohung, die die US-amerikanische Gesellschaft hypnotisierten, bewusst nutzte. Mit der per Gesetz neu eingeführten Vorschrift, dass nur ausgebildetes Sicherheitspersonal für den Objektschutz von Gewerbeimmobilien (insbesondere Hochhäusern) eingesetzt werden darf, und der Regulierung der Ausbildungsvorschriften für das private Sicherheitsgewerbe durch die kalifornische Regierung konnten die strukturellen Bedingungen allerdings verbessert und damit die Lohnabhängigenmacht⁴⁸ erhöht

⁴⁸ Bei der Schaffung von Vorschriften und Normierungen des Berufsbilds handelt es sich nicht um eine »Institutionalisierung« im Sinne des Machtressourcen-An-

werden – auch wenn die Arbeitsmarktmacht der Sicherheitsdienstler nur leicht zunahm und aufgrund des »Überangebots« von Arbeitskräften noch immer geringer als die der Unternehmen ist. Da nur ausgebildetes Sicherheitspersonal den Objektschutz übernehmen darf, entstand hier – zumindest theoretisch – die Möglichkeit, durch eine Arbeitsniederlegung eine Situation herbeizuführen, in der die Sicherheitsunternehmen ihren Auftrag nicht erfüllen können. Mit der Regelung wurde eine Möglichkeit geschaffen, über die Stellung im Wertschöpfungs- bzw. Produktionsprozess, Macht auszuüben, auch wenn die Nutzung dieser Option äußerst voraussetzungsvoll ist.

Organisationsmacht

Die Organisationsmacht der Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler wurde während der Tarifikampagne kontinuierlich mobilisiert und in Form von Fortbildungen und Schulungen, darunter Anleitungen zur Beteiligung an der Gewerkschaftsarbeit, weiter ausgebaut. Trotz dieser massiven Anstrengungen war der Druck von der Straße allein nicht ausreichend, um den überregional agierenden Unternehmen einen Kompromiss aufzuzwingen.

Institutionelle Macht

Die Institutionalisierung von Lohnabhängigen-Macht ist in den USA im Vergleich zu Deutschland unbedeutend. Vorhandene Rechtsnormen und Aushandlungskorridore bieten Arbeiterinnen und Arbeitern auf widersprüchliche Weise Schutz, die Einschränkung von Handlungsmöglichkeiten überwiegt jedoch (vgl. Lichtenstein 2002: 3; Raffo 2007). Der National Labor Relations Act, mit dem die Rechte von Arbeiterinnen und Arbeitern geschützt werden sollen, ist durch viele Einschränkungen und Zusätze (u.a. Taft-Hartley Act von 1947) zugunsten der Unternehmen so verwässert, dass er den Lohnabhängigen kaum noch Schutz bietet. Dasselbe gilt für das durch dieses Gesetz geregelte National Labor Relations Board, eine Behörde zur Aufsicht über die Arbeitsbeziehungen, die die aufwändigen Wahlen zur Anerkennung des Kollektivvertretungsrechts und die Beilegung von Streitigkeiten beaufsichtigt.⁴⁹

satzes. Das Gewerkschaftshandeln hat zwar rechtliche Normen geschaffen, aber es war auf eine Veränderung der Produktionsbedingungen gerichtet. Die neu geschaffenen Regelungen enthalten keine Normen, die das System der Arbeitsbeziehungen verändert haben.

⁴⁹ Trotz der Wahl eines Kandidaten der Demokratischen Partei zum Präsidenten und der angesichts der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise geradezu historischen

Institutionelle Macht steht den amerikanischen Gewerkschaften also nur begrenzt zur Verfügung. Als »private Rechtsschöpfer« (Sinzheimer) schaffen Gewerkschaften und Unternehmen in Form von Tarifverträgen Arbeitsnormen, die für die Vertragslaufzeit gelten und in denen Normen für die Mitglieder der Gewerkschaft vereinbart werden. Dies ist eine Form institutionalisierter Macht, auf die direkt Einfluss genommen werden kann und die zumindest die Tariflaufzeit überdauert, aber aufgrund des Kompromisscharakters jedes Tarifvertrags zwieschlächtig ist. Bestehende Geschäfts- und Vertragsbeziehungen der SEIU und ihr Ruf, »Ärger« zu machen und hartnäckig zu kämpfen, waren weitere Machtmittel, auf die die Gewerkschaftsstrategie setzte. Der Ruf gründet in den Kämpfen der Reinigungskräfte, die ab den 1990er Jahren mit Ausdauer und aggressiven Methoden immer wieder große Firmen in die Knie zwingen konnten. Dieses »Renommee« überdauert allerdings nur solange die SEIU-Gewerkschaften diesen Druck immer wieder aufbauen können. Falls dies nicht gelingt, geht die Angst der Immobilienbranche vor einer Störung des Betriebsfriedens zurück, wie das Auf und Ab von Druckerhöhung und Vorankommen der Tarifverhandlungen im Fallbeispiel zeigte. Allerdings ist das Machtpfand, Teil der einflussreichen SEIU zu sein, die ihre Beziehungen zu Unternehmen, mit denen sie in anderen Branchen Tarifverträge abgeschlossen hat, und ihre organisationellen Ressourcen nutzt, um Unternehmen unter Druck zu setzen, am ehesten als Teil der Organisationsmacht der Gesamtorganisation SEIU zu begreifen.

Öffnung in das politische Feld – kooperativ-politische Macht

Gegen große, international operierende Sicherheitsdienstleistungsunternehmen kann sich eine lokale Gewerkschaft nicht allein durchsetzen. Diese Erfahrung hat die »alte« Gewerkschaft der Sicherheitsdienstler, die IUSO, in den 1990er Jahren gemacht. Die geringen strukturellen, organisationellen und institutionellen Machtressourcen einer kleinen Gewerkschaft reichen nicht aus, um die Unternehmen dazu zu bewegen, auf die Forderungen nach Lohnerhöhung und ausreichendem Krankenversicherungsschutz einzugehen. Als Konsequenz hieraus hat die erneuerte Gewerkschaft im Fallbeispiel auf verschiedene Weise versucht, externe Machtressourcen für ihre Anliegen zu nutzen.

Möglichkeit, neuen Einfluss zu gewinnen, haben die US-amerikanischen Gewerkschaften »keine mutigen oder neuen Strategien hervorgebracht« (Milkman 2010b: 373; vgl. Tilly 2011).

In Einfluss- und Protestbündnissen mit Organisationen aus dem lokalen Gemeinwesen der San Francisco Bay Area, mit der Unterstützung von Gewerkschaften, religiösen Gruppierungen und kommunalen Netzwerken konnte sie wesentliche Tarifforderungen durchsetzen (Kapitel 6.1, Tabelle 6.2). Sofern die Kooperationen mit dem Ziel der Mobilisierung der eigenen Mitgliedschaft eingegangen wurden, lässt sich diese Strategie als ein Aspekt »verstehender Gewerkschaftsarbeit« begreifen, die die Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus der Mitglieder aufzugreifen versucht (Kapitel 8.2). Die Kooperationspartner vermitteln durch die Zusammenarbeit die Botschaft, dass die Gewerkschaftsaktionen legitim sind, und können so die Mitglieder darin bestärken, an den Tarifauseinandersetzungen teilzunehmen. Für die Gewerkschaftsarbeit stellt die Kooperation eine Öffnung in das politische Feld dar, mit der die Arena der Auseinandersetzung und damit auch das Themenspektrum ausgeweitet wird. Diese »duale Strategie« (Ganz 2000) ist arbeitspolitisch interessant, denn es geht nicht mehr nur um eine Auseinandersetzung zwischen den Unternehmen und einer Gewerkschaft, sondern die Unternehmen sehen sich nunmehr in die Lage gebracht, auch Verantwortungsträgern und Gruppen aus dem Gemeinwesen gegenüber Rechenschaft über ihr Handeln ablegen zu müssen. Die Ergebnisse der Untersuchung stützen die These, dass eine solche Öffnung in das politische Feld für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit im Niedriglohnsektor unerlässlich ist. Durch den Hinzugewinn von »people power«, gewissermaßen der Organisationsmacht der Bündnispartner, geraten die Unternehmen auch öffentlich unter Druck und können zum Einlenken bewegt werden.

Diskursmacht

Mit einer erweiterten Kritik und Anprangerung der Arbeitsverhältnisse, die sich auf den gesellschaftlich-historischen Kontext bezieht, wird der Gegenstand der Auseinandersetzung verschoben. Kommunikationsstrategien veränderten im Fallbeispiel die Redeweisen über den Gegenstand. Der in den Darstellungen der diskriminierenden Praxen der Sicherheitsunternehmen aufgerufene Schrecken des Rassismus wird allgemein als abscheulich und verurteilenswert angesehen. Dadurch wurde nicht mehr nur über Finanzielles und Arbeitsvorschriften verhandelt, sondern es ging auch um ethische Werte und soziale Gerechtigkeit und damit um Entprekariisierung im umfassenderen Sinne.

Damit gewann die Gewerkschaft im öffentlichen Diskurs moralisch die Oberhand, und die Sicherheitsunternehmen waren gezwungen zu beweisen, dass sie nicht rassistisch handeln. Diese Art von Macht wurde in dieser

Arbeit vorläufig mit dem Begriff Diskursmacht bezeichnet. Diese lässt sich nicht im Rahmen des Machtressourcen-Ansatzes analysieren, weil sie auf die übergeordnete Dimension »kultureller Hegemonie« (Gramsci) zielt. Dies bedarf einer genaueren Ausarbeitung und Begründung, die im Folgenden nur skizziert werden kann.

9.2 Weiterentwicklung des Machtressourcen-Ansatzes

Die im politischen Feld gewonnene Macht wurde von der Gewerkschaft als »geliehene Macht« verstanden, die sich analytisch nur bedingt unter den Begriff der Organisationsmacht subsumieren lässt. Überhaupt können die in Bündnissen, Kooperationen und Unterstützungsnetzwerken mobilisierten Ressourcen nicht ohne Weiteres unter eine der drei bisher explizierten Machtressourcen subsumiert werden. Insofern die Zusammenarbeit darauf zielte, dass die »verbündeten« Organisationen ihre Mitglieder zur Beteiligung an Protestaktionen und Demonstrationen aufriefen, ließe sich sagen, dass deren Organisationsmacht genutzt wurde, um die Zahl der Protestierenden zu erhöhen und durch Störung der Normalität eine öffentliche Krise herbeizuführen (»public drama«, Chun 2005). Darauf war diese Strategie jedoch nicht beschränkt. Mit der als »Öffnung in das politische Feld« charakterisierten Strategie wurde – neben der Themenerweiterung (Anliegen jenseits der Arbeit) – die Auseinandersetzung auch in die öffentliche Arena erweitert (Kapitel 6.4).

Ebenso lässt sich die Macht der Gewerkschaftsnetzwerke, die »im Hinterzimmer« Einfluss auf das Tarifgeschehen nahmen, nicht unmittelbar unter den Begriff der Organisationsmacht subsumieren. Hier wurde vor allem der politische Einfluss der Bündnispartner genutzt, der sich nicht allein aus Organisationsmacht, sondern auch aus politischer Macht speist, die diese Gewerkschaften über mehrere Jahrzehnte in San Francisco aufgebaut hatten. Dass über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus agiert wurde, kann kaum als Aspekt von Organisationsmacht aufgefasst werden, denn dies übersähe zum einen das Spezifische dieser Strategie und würde zum anderen den Begriff der Organisationsmacht überstrapazieren. Im Allgemeinen bezieht dieser sich auf überindividuelle Zusammenschlüsse, etwa Parteien oder Gewerkschaften (Wright 2000), und bleibt auf Organisationen beschränkt, die im engeren Sinne Interessen von Lohnabhängigen vertreten. Dies trifft auf die Bündnispartner nur teilweise zu. Im Jenaer Ansatz bezog der Begriff sich bisher auf einzelne Organisationen.

Die angesprochenen Unsicherheiten und Unklarheiten bei der Zuordnung der empirischen Phänomene zu einer bestimmten Machtressource können verschiedene Gründe haben. Dies kann darauf hinweisen, dass der Machtressourcen-Ansatz noch unabgeschlossen ist oder Ungenauigkeiten in der Konzeption enthält. Der kategoriale Geltungsbereich der verschiedenen Machtressourcen wurde möglicherweise zu eng oder zu weit gesteckt oder die Bestimmung der Machtressourcen könnte noch unvollständig sein. Ersteres würde eine begriffliche Präzisierung erfordern, Letzteres eine Erweiterung des Ansatzes mit neuen Begriffsbestimmungen, die in Auseinandersetzung mit empirischem Material vorgenommen werden müsste, was hier nur vorläufig erfolgen kann.⁵⁰

Der Machtbegriff des Machtressourcen-Ansatzes ist noch zu diffus. Durch die Benennung verschiedener »Mächte« – strukturelle, Organisations- und institutionelle Macht, – wirkt das Konzept additiv. Es tritt in den Hintergrund, dass die analytische Kapazität des Begriffs auf die Bestimmung nur »einer« Macht gerichtet ist, nämlich der von Lohnabhängigen. Dass diese Macht verschiedene Facetten hat, wird mit der Vorstellung verschiedener Quellen, aus denen sie gespeist wird, metaphorisch gut erfasst, und angesichts unterschiedlicher Dimensionen von Macht und Herrschaft im Kapitalismus ist es wohl auch inhaltlich adäquat, unterschiedliche Ressourcen anzunehmen. Angesichts der Schwierigkeiten, die im Fallbeispiel verfolgten Strategien innerhalb des bestehenden Machtressourcen-Ansatzes zu analysieren, bedarf es allerdings einer konzeptionellen Weiterentwicklung.

Um den aus Netzwerken und Bündnissen geschöpften Machtzuwachs angemessen analysieren zu können, müssen wir die Dimension des Lokalen und des Politischen (Gemeinwesen und Politik) als politischem und sozialem Raum stärker berücksichtigen und eine vierte Machtquelle ausarbeiten. Der von Klaus Dörre, Hajo Holst und Oliver Nachtwey (2009) entwickelte Vorschlag, »assoziierte Macht« in die Konzeption aufzunehmen, reagiert auf diese Problematik, blieb von den Autoren aber unausgeführt. Der Begriffsvorschlag ist, neben der eingangs angeführten fehlenden begrifflichen Trennschärfe, noch unterbestimmt. Letzteres trifft auf den in dieser Arbeit vorläufig eingeführten zusammengesetzten Begriff »kooperativ-politische Macht« ebenfalls zu. In unserer Untersuchung hat er sich als geeignet er-

⁵⁰ Die untersuchten Fälle bieten keine ausreichende Basis für weitergehende Spezifizierungen, sie enthalten allerdings genügend Hinweise, um vorhandene Unzulänglichkeiten und mögliche Richtungen für die weitere empirische Forschung und konzeptionelle Entwicklung zu identifizieren.

wiesen, die Ebene des Politischen, auf der der Begriff anzusiedeln ist, systematisch im Blick zu halten. Mit dem Begriff »kooperativ-politische Macht« sind, anders als mit dem der Assoziation, neben den Gemeinsamkeiten auch Widersprüche der Bündnispolitik denkbar. In dieser Richtung wäre an einer begrifflichen Weiterentwicklung innerhalb des Machtressourcen-Ansatzes weiterzuarbeiten, die die Bestimmung gewerkschaftlichen Handelns im politischen und sozialen Raum erlauben soll.

Der zweite Aspekt des Machtzugewinns im politischen Feld, die Ausweitung der Verhandlungspartner und der Themen, lässt sich hingegen mit keiner der bisher explizierten vier Quellen von Lohnabhängigenmacht begreifen.⁵¹ Die auf der Ebene Diskursmacht analysierten Auseinandersetzungen können jedoch theoretisch nicht im Rahmen des Machtressourcen-Ansatzes verortet werden. Die hier stattfindenden Kämpfe und die beteiligten Akteure weisen über das Feld der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital hinaus. »Alles linke Hegemoniestreben muss von der Erkenntnis ausgehen, dass Hegemonie ... unwiderruflich zur Sache der Bündnisstruktur eines Feldes unterschiedlicher Kämpfe geworden ist.« (Haug 2009: 890) Die Diskurse im untersuchten Fall wurden zwar in Bezug auf eine aktuelle Tarifaueinandersetzung geführt, aber sie ragten weit über diesen Rahmen hinaus. Die »Kämpfe um Hegemonie« sind mittels einer übergreifenden »Meta-Theorie« des Ideologischen zu analysieren.⁵²

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Machtressourcen-Ansatz weiterentwickelt werden muss, um gewerkschaftliche Versuche der Machterweiterung Lohnabhängiger analytisch erfassen zu können, die über strukturelle, organisationelle und institutionelle Aspekte gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit hinausgehen. Innerhalb eines erweiterten Machtressourcen-Ansatzes wären dann vier Dimensionen von (Lohnabhän-

⁵¹ Um die hier mobilisierten Mächte analytisch zu erfassen, wurden vorläufig die Begriffe Diskursmacht und ideologische Macht verwendet. Die unter »Kommunikationsstrategien« (Kapitel 4) diskutierten Rahmungen der Arbeitskämpfe wurden so der Analyse zugänglich. Dieser analytische Zugriff trägt der Tatsache Rechnung, dass Gewerkschaften sich an Kämpfen um Hegemonie beteiligen (vgl. Turner 2004; Haug 2009).

⁵² Im zitierten Artikel führt Haug »strukturelle Hegemonie« als vierte Machtquelle ein (887f.) und verwendet sie anschließend in dem von mir aufgegriffenen Sinn, wenn er darauf verweist, dass gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit »auf eine über die korporativen Interessen hinausgreifende Zusammenfügung herrschaftskritischen Wissens, technischer Kompetenzen und einer die ideologischen Sperren durchschlagenden Artikulationsfähigkeit« angewiesen ist (892).

gigen-)Macht berücksichtigt: Struktur (Stellung im Produktionsprozess und am Arbeitsmarkt), Organisation (überindividueller Zusammenschluss), Institutionalisierung (überdauernde Kompromisse zwischen Arbeit und Kapital) sowie Gemeinwesen und Politik. Versuche von Gewerkschaften, auf ideologischem Feld Hegemonie zu erlangen, sind hingegen mittels einer Meta-Theorie des Ideologischen zu bestimmen.

Fazit und Ausblick

Das vorliegende Buch widmet sich einem der drängendsten Probleme unserer Zeit, der Frage kollektiver Handlungsfähigkeit subalternen Gruppen, die zunehmend von gesellschaftlicher Teilhabe ausgeschlossen werden. Die Studie nimmt Gewerkschaften als Beispiel für eine Organisationsform organisierter kollektiver Handlungsfähigkeit. Sie können die vermittelnde Funktion einer Handlungsplattform wahrnehmen: sie vermitteln individuelle Erfahrungen von Arbeiterinnen und Arbeitern mit den die Erfahrungen strukturierenden Verhältnissen und versehen erstere mit einer kollektiven Handlungsperspektive. In dieser Hinsicht ist ihre Arbeit entprekarisierend. Es ist vorstellbar, dass auch andere Organisationsformen »kooperativer Integration« diese Funktion erfüllen. Inwiefern andere Prozesse der Organisation Subalternen und von ihnen getragene Protestbewegungen ebenfalls mit dem Konzept der Handlungsplattform begriffen werden können, müssen Analysen solcher Beispiele zeigen.

Eine auf Emanzipation gerichtete, kritische Gewerkschaftspraxis muss ihr Praxisfeld und die Dialektik der Organisierung, etwa das widersprüchliche Ineinander von Partizipation und Führung, reflektieren. In Anlehnung an Habermas' Ausführungen zur Aufgabe kritischer Soziologie (1963: 290) muss sich auch die Gewerkschaftsarbeit Rechenschaft über ihren Entstehungs- und Wirkungszusammenhang geben: Will sie gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse umwälzen oder blind reproduzieren?

Eine Kritik, theoretisch wie praktisch, an den aus dem Produktionsverhältnis resultierenden Widersprüchen, die diese abstrakt negiert, hebt diese nicht auf – das ist ein verbreitetes anti-kapitalistisches Missverständnis (vgl. Haug 2007: 12f.). Dasselbe gilt für die Kritik an Institutionen und Praxisverhältnissen in diesen Widersprüchen. Das Beispiel der fordistischen Gewerkschaften zeigt, wie neue Spaltungen und Widersprüche hervorgebracht und alte zementiert wurden. Das Fallbeispiel weist darauf hin, dass der Umgang mit diesen entscheidend ist – der »eingreifende« Versuch, ist selbstverständlich auch nicht frei von Widersprüchen. Gewerkschaften sind nicht *per se* kritische Akteure im Sinne des oben paraphraisierten Habermas.

Als »intermediäre Organisationen« (Müller-Jentsch 2008) haben sie Integrationsfunktionen wahrgenommen und als »Puffer« zwischen Arbeit und Kapital fungiert. Es finden sich zahlreiche historische und aktuelle Bei-

sowie dafür, dass Gewerkschaften gesellschaftliche Trennungen mit hervorgebracht oder die Subalternität von Gruppen mit institutionalisiert haben.⁵³ Die Wahrnehmung einer kritischen Funktion ist dadurch jedoch nie ausgeschlossen gewesen. Bei aller notwendigen Kritik an Gewerkschaften und ihren Organisationspolitiken (etwa Dörre 2011: 284-291) sollten sie als kritische Akteure also nicht so leicht preisgegeben werden. Stattdessen auf den »ewigen Gang der Revolte« (Boltanski 2010: 226) von institutionell nicht gebundenen »konturenlosen Komplexe[n], deren Existenzweise durch *Prekarität* gekennzeichnet ist« (ebd.), als Träger der Kritik zu setzen, weil diese den Staat als Institution »immer mehr bewusst in Frage« (227) stellen, würde die »Suche nach Wegen von Emanzipation« (215) und die Möglichkeiten kollektiven Handelns Beherrscher unnötig verengen und zudem die nicht-institutionellen Träger von Kritik einer Ressource berauben, die sie sich in Kämpfen (wieder) aneignen könnten.⁵⁴ Auf die Gefahr, dass Gewerkschaften zum Anhängsel des Staates werden können, und damit auf den zwieschlächtigen Charakter der institutionalisierten Arbeiterbewegung, hat Gramsci bereits in den 1920er Jahren hingewiesen (»passive Revolution«, vgl. Röttger 2007).

Da die Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum und die Gestaltung des eigenen Lebens in modernen Gesellschaften für die überwältigende Mehrheit nach wie vor mittels Erwerbsarbeit realisiert werden muss und der Prekariisierungssog weiter anhält, bleibt die Frage der Ermächtigung und Durchsetzung von Interessen, die Frage der Handlungsfähigkeit, virulent. Als Organisationsform »organisierter Handlungsfähigkeit« verfügen Gewerkschaften über Ressourcen und Erfahrungen, die den gegenläufigen Prozess der Entprekariisierung mitgestalten können – sie können dies schon allein deshalb nicht allein tun, weil die Kämpfe gegen umfassende Prekarität in vielen gesellschaftlichen Lebensbereichen stattfinden.

Gewerkschaften verfügen über das Potenzial, kollektives Handeln über gesellschaftliche Fraktionierungen und Differenzen hinweg zu ermöglichen.

⁵³ In den USA wurden Schwarze bis in die 1960er Jahre von der Mitgliedschaft vieler Gewerkschaften ausgeschlossen. Die Stützung des fordistischen Alleinverdienermodells und der damit verbundenen Verallgemeinerung des Hausfrauenmodells durch die Gewerkschaften ist ein Beispiel für den westdeutschen Kontext.

⁵⁴ Ob – abgesehen davon – die Auflösung des Nationalstaats, wie von Boltanski erhofft, ein Projekt der Emanzipation ist, ist überaus fraglich angesichts des globalen, Nationalstaatlichkeit transzendierenden Finanzmarktkapitalismus und der Tatsache, dass »die projektbasierte *cité* in dieser Hinsicht wirkt, ohne die Ungleichheitsverhältnisse auch nur im Geringsten zu hinterfragen« (Bogusz 2010: 147f.).

Ob sie sich den Problemen »umfassender Prekarität« stellen und in der Gewerkschaftspolitik berücksichtigen oder ob sie sich zu »fraktalen Organisationen« (Dörre 2011: 287f.) entwickeln, in denen Solidarität nur exklusiv ausgeübt wird, ist nicht entschieden.

Verzeichnisse

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1.1: Auswahlkriterien Forschungspartner	38
Abbildung 1.2: Zusammensetzung der Interviews	41
Abbildung 2.1: Private Sicherheitsdienstleistungen	48
Abbildung 2.2: Marktanteile – alle Sicherheitsdienstleistungen	49
Abbildung 2.3: Machtbeziehungen in der Sicherheitsbranche	52
Abbildung 4.1: Phasen einer strategischen Kampagne	116
Abbildung 4.2: Handlungsfelder der Gewerkschaftsarbeit	117
Abbildung 4.3: Raster für eine Stakeholderanalyse	117
Abbildung 4.4: Bargaining Bulletin #1	121
Abbildung 6.1: Stakeholderanalyse	167
Abbildung 8.1: Partizipationskala	249
Abbildung 8.2: Grade der Entscheidungsfreiheit	251
Tabelle 1.1: Operationalisierung der Kategorien	37
Tabelle 2.1: Marktanteile – alle Sicherheitsdienstleistungen	49
Tabelle 4.1: Ranking der Tarifforderungen 2007	122
Tabelle 5.1: Partizipationsangebote und subjektive Erfahrungs- und Erkenntnisdimensionen	147
Tabelle 6.2: Bündnisse 2007 und ihre Zielstellung	168

Dokumentenverzeichnis

Die aufgeführten Dokumente wurden von der Autorin im Original eingesehen und liegen ihr als Kopien vor.

Broschüren und Flugblätter

- »Security Officers: Do We Deserve More?« – Flugblatt, November 2006
- »Security Contract Negotiations Off to A Very Rocky Start,« in: Protecting Property. Enhancing Value 1, 11.07.2007, veröffentlicht von SEIU Property Services Division
- »Separate and Unequal – How the Corporate Real Estate Industry Can End Poverty Conditions in Building Services« – Broschüre, erstellt von der »Stand for Security Coalition« und herausgegeben vom California Legislative Black Caucus, August 2007
- »Stand for Security. Respect, Good Jobs, Living Wages, Quality, Affordable Health Care« – Broschüre der SEIU, o.D.
- »Security Officers Rally«, Flugblatt von Mitte Juni 2007

- »On strike for our rights« – Flugblatt, Woche vom 24.9.2007
 »We Are Ready To Do Whatever It Takes To Win Respect« – Flugblatt, Woche vom 24.9.2007
 »Securitas slashes health benefits, working families suffer« – Flugblatt, November 2007
 »Hey Union Where's the Fire?« – Flugblatt aktiver Mitglieder, December 2007

Pressemitteilungen

- Mayor's Office of Communications: »Mayor Newsom's Statement Regarding SEIU Local 24/7 Professional Security Officer Labor Dispute with Security Guard Companies« – Pressemitteilung der Öffentlichkeitsabteilung des Bürgermeisters von San Francisco vom 24.09.2007
 SEIU News Release: »As SF Private Security Officers Kick-Off Contract Negotiations...« – Pressemitteilung der SEIU vom 28.6.2007
 SEIU News Release: »Security Officer and Community Leaders March in Downtown Oakland to Call for Good jobs with Quality, Affordable Health Care« – Pressemitteilung der SEIU vom 2.8.2007
 SEIU News Release: »SF Fire Fighter, Paramedics, Police Expose, Weak Link in Public Safety: High Turnover, Inadequate Training among Private Security Officers« – Pressemitteilung der SEIU vom 10.9.2007
 SEIU News Release: »Security officers question impact of inadequate training, high turnover rates on public safety« – Pressemitteilung der SEIU vom 11.09.2007
 SEIU News Release: »Civil Rights Leaders, Clergy, Labor Leaders Call on Real Estate Giants to Create Good Jobs For Thousands of Mostly African American Workers« – Pressemitteilung der SEIU vom 3.10.2007
 SEIU News Release: »AME Bishop Bryant, Hundreds of AME Churches Across California Call on SF Real Estate Giants to ›Stop Racist Policies‹ That Deny Security Officers Decent Wages, Family Health Care, Respect« – Pressemitteilung der SEIU vom 10.10.2007
 SEIU News Release: »SF Real Estate Leader RREEF Calls for Family Health Care for Security Officers Now« – Pressemitteilung der SEIU vom 16.10.2007
 SEIU News Release: »Clergy to Denounce Building Owner's ›Separate and Unequal Treatment of Security Officers« – Pressemitteilung der SEIU vom 16.11.2007
 SEIU News Release: »SEIU Security Officers United in Service Employees International Union (SEIU) Local 24/7 Reached a Tentative Agreement« – Pressemitteilung der SEIU vom 30.11.2008
 SEIU News Release: »Contract for Bay Area Security Officers Sets New National Standards in Pay, Access to Health Care« – Pressemitteilung der SEIU vom 12.12.2007

Tarif-Informationen (»Bargaining Bulletin«)

- Bargaining Bulletin #1, Contract Platform, April 2007
- Bargaining Bulletin #2, Bargaining Team Elected, April 2007
- Bargaining Bulletin #3, When We Fight, We Win!, May 2007
- Bargaining Bulletin #4, Union Contract Expires in 30 days, June 2007
- Bargaining Bulletin #5, Countdown to Contract Expiration, June 2007
- Bargaining Bulletin #6, Members Endorse Bargaining Team's Plan, July 2007
- Bargaining Bulletin #7, Bargaining Update, July 2007
- Bargaining Bulletin #9, State Leaders Stand for Security, August 2007
- Bargaining Bulletin #10, Strike & Action Authorization Vote, September 2007
- Bargaining Bulletin #11, Historic Financial District strike, Next Steps, October 2007
- Bargaining Bulletin #12, Contract Talks Continue, March & Rally, October 2007
- Bargaining Bulletin #13, SF Real Estate Leader Calls for Family Health Care for Security Officers Now, October 2007
- Bargaining Bulletin #14, Oakland City Council Supports Security Officers, November 2007
- Bargaining Bulletin #17, Contract Overwhelmingly Approved!, December 2007

Verträge und Urkunden

- Affiliation Agreement between Service Employees International Union and the International Union of Security Officers, unterzeichnet am 17.05.2001 von Thomas Balanoff (Vizepräsident der SEIU) und am 31.05.2001 von Alan Welsh (Präsident der IUSO) – Vereinbarung über den Beitritt der IUSO zur SEIU, Mai 2001
- Amendment to the Affiliation Agreement SEIU – IUSO, vom 26.04.2004, unterzeichnet von Andrew L. Stern (Präsident der SEIU) und Steve McClenathan (Präsident von Local 24/7) – Änderungszusatz zur Beitrittsvereinbarung vom Mai 2001, 26.04.2994
- Gründungsurkunde – Charter SEIU Local 24/7 IUSO, 7.3.2002
- Master Agreement (2003): Tarifvertrag zwischen SEIU Local 24/7 und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen in der San Francisco Bay Area. Laufzeit: 2.07.2003-30.6.2007
- Master Agreement (2007): Tarifvertrag zwischen SEIU Local 24/7 und Sicherheitsdienstleistungsunternehmen in der San Francisco Bay Area. Laufzeit: 12.12.2007-31.12.2012

Verschiedene

- »Bargaining Survey« – Mitgliederbefragung, SEIU Local 24/7, März 2007 (unveröffentlicht)
- »Constitution & Bylaws« – Gewerkschaftsordnung und -grundsätze, SEIU Local

- 24/7, vom 15.7.2004
- LM-2 (2000ff.) – U. S. Department of Labor. Form LM-2 Labor Organization Annual Report. IUSO: 2000f., Local 24/7: 2002-2006
- Fax von RREEFs Director for Client Relations an den Präsidenten von BOMA San Francisco, 12.10.2007
- Newsletter der IUSO: 1997 – 1999 (unvollständig)
- »Northern California Security Agreement, Union Proposal« – Tarifangebot SEIU Local 24/7 vom 27.6.2007 (nicht öffentlich)
- »Proposal of the Companies« – Tarifangebot der Sicherheitsdienstleistungsfirmen vom 12.7.2007 (nicht öffentlich)
- Rundschreiben der Firma Securitas an ihre Beschäftigten, Thema: Status der Tarifverhandlungen und Rechtslage im Fall eines Streiks, 12.9.2007
- Rundschreiben der Firma Universal Protection Service an ihre Beschäftigten, Thema: Status der Tarifverhandlungen und Rechtslage im Fall eines Streiks, 5.10.2007
- Rundschreiben der Firma AlliedBarton an ihre Beschäftigten, Thema: Status der Tarifverhandlungen und Rechtslage im Fall eines Streiks, 5.10.2007
- Rundschreiben der Firma ABM Security Services an ihre Beschäftigten, Thema: Änderungen der Krankenversicherung, November 2007
- Brief des San Francisco Labor Council an Local 24/7 vom 5.9.2007: »Strike Sanction« – Bestätigung und Unterstützung des Streikanliegens von Local 24/7 gegen namentlich genannte Sicherheitsfirmen durch den örtlichen Gewerkschaftsverband und seine Mitgliedsgewerkschaften
- Tarifverträge, die von der IUSO mit den Unternehmen Allied Security, American Protective Services, Barton Security, Burns, Guardsmark, Pinkerton, und Universal Protective Service zwischen 1988 und 2001 mit unterschiedlichen Laufzeiten, Vereinbarungen und Verlängerungsfristen abgeschlossen wurden,
- »Union Negotiations Update« – Rundschreiben der Sicherheitsfirmen ABM Security Services, AlliedBarton Security Services, Liguori Security, Securitas Security Services USA und Universal Protection Service an die »Bay Area Security Officers« – Thema: Tarifverhandlungen, 4.9.2007

Literatur- und Quellenverzeichnis

- Acker, Joan (2005): *Class Questions. Feminist Answers*. Lanham: AltaMira Press
- Alameda County Central Labor Council (2007): *Who we are, 2007*. <http://www.alamedalabor.org>. Stand: 10.8.2007
- Allegretto, Sylvia A. (2005): *Basic family budgets: Working families' incomes often fail to meet living expenses around the US*. EPI-Briefing Paper Nr. 165. Washington, D.C.: Economic Policy Institute. http://www.epi.org/authors/bio/allegretto_sylvia_a/. Stand: 17.11.2009
- Alzaga, Valerie (2007): *Organizing an der Basis. Reflexionen über die Kampagne zur Organisierung der Wach- und Sicherheitsleute in Hamburg*. In: Bremme/Fürniß/Meinecke (Hrsg.) 2007, S. 218-239
- Amacker, Michèle (2011): »Da haben wir wenig Spielraum« – Familienernährerinnen in prekären Lagen. In: *WSI Mitteilungen*, 64. Jg., H 8, S. 409-415
- Appelbaum, Eileen/Bosch, Gerhard/Gautié, Jérôme/Mason, Geoff/Mayhew, Ken/Salverda, Wiemer/Schmitt, John/ Westergaard-Nielsen, Nies (2010): *Introduction and Overview*. In: Gautié/Schmitt (Hrsg.) (2010), S. 1-32
- Austin, Algernon (2009): *Getting good jobs to America's people of color*. In: EPI-Briefing Paper Nr. 250. Washington, D.C.: Economic Policy Institute, <http://www.epi.org/page/-/pdf/bp250.pdf>. Stand: 19.01.2010
- Bartelheimer, Peter (2011): *Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität*. In: *WSI Mitteilungen*, 64. Jg., H. 8, S. 386-393
- Bayertz, Kurt (1998): *Begriff und Problem der Solidarität*. In: ders. (Hrsg.): *Solidarität. Begriff und Problem*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 11-53
- Becker, Florian/Kaindl, Christina (2009): *Widersprüche der Mosaik-Linken*. In: *luxe* 1, S. 93-98
- Beerhorst, Joachim/Demirovic, Alex/Guggemos, Michael (Hrsg.) (2004): *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Behrens, Martin/Hamann, Kerstin (2003): *Gewerkschaftskrise ohne Ende?* In: *WSI Mitteilungen*, 56. Jg., H. 9, S. 518-21
- Behrens, Martin/Hamann, Kerstin/Hurd, Richard (2004): *Conceptualizing Labour Union Revitalization*. In: Frege/Kelly (Hrsg.) (2004), S. 11-29
- Bernstein, Jared (2001): *Let the War on the Poverty Line Commence*. Working Paper Series. New York: The Foundation for Child Development
- Birke, Peter (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*. Berlin; Hamburg: Assoziation A, 2010
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hrsg.) (2010): *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*. Hamburg: VSA
- Bloom, Joshua (2010): *Ally to Win: Black Community Leaders and SEIU's L.A. Security Unionization Campaign*. In: Milkman/Bloom/Narro (Hrsg.) (2010), S. 167-190
- BLS – Bureau of Labor Statistics (2008a): *Occupational Employment and Wages*

2007. Washington, D.C.: United States Department of Labor, <http://www.bls.gov/oes>. Stand: 4.7.2009
- BLS (2008b): May 2007 State Occupational Employment and Wage Estimates. California http://www.bls.gov/oes/2007/may/oed_ca.htm#b33-0000. Stand: 4.7.2009
- Bogusz, Tanja (2010): Zur Aktualität von Luc Boltanski. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Boltanski, Luc (2010): Soziologie und Sozialkritik. Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2008. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Bolte, Karl Martin (1997): »Subjektorientierte Soziologie« im Rahmen soziologischer Forschung – Versuch einer Verortung. In: Voß, G. Günter und Pongratz, Hans J. (Hrsg.) (1997): Subjektorientierte Soziologie: Karl Martin Bolte zum 70. Geburtstag. Opladen: Leske + Budrich, S. 31-40
- Bolte, Karl Martin/Treutner, Erhard (1983): Subjektorientierte Arbeits- und Berufssoziologie. Frankfurt a.M.: Campus
- Bormann, Sarah (2007): Angriff auf die Mitbestimmung. Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte – der Fall Schlecker. Berlin: Edition Sigma
- Bormann, Sarah (2011): Organisierung durch Kampagnen am Beispiel Schlecker und Lidl. In: Haipeter/Dörre (Hrsg.) (2011), S. 294-207
- Bosch, Gerhard/Mayhew, Ken/Gautié, Jérôme (2010): Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In: Gautié/Schmitt (Hrsg.) (2010), S. 91-146
- Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: Universitätsverlag
- Bourdieu, Pierre (1997): Das Elend der Welt. Konstanz: Universitätsverlag
- Bourdieu, Pierre (1991): »Inzwischen kenne ich alle Krankheiten der soziologischen Vernunft«. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Beate Kraus, in: ders./Chambordeon, J.-C./Passeron, J.-C. (1991): Soziologie als Beruf. Berlin; New York: de Gruyter, 269-283
- Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und »Klassen«. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Brecher, Jeremy/Costello, Tim (Hrsg.) (1990): Building Bridges. The Emerging Grass-roots Coalition of Labor and Community. New York: Monthly Review Press
- Bremme, Peter/Fürniß, Ulrike/Meinecke, Ulrich (Hrsg.) (2007): Never work alone. Organizing – Ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. Hamburg: VSA
- Brenke, Karl/Grabka, Markus M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt. In: DIW Wochenbericht, Nr. 45, S. 3-15
- Brinkmann, Ulrich/Choi, Hae-Lin/Detje, Richard/Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Karakayali, Serhat/Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive

- Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnis. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Bronfenbrenner, Kate/Hickey, Robert (2004): Changing to Organize: A National Assessment of Union Strategies. In: Milkman/Voss (Hrsg.) (2004), S. 17-61
- Bronfenbrenner, Kate/Hickey, Robert (2003): Blueprint for Change. A National Assessment of Winning Union Organizing Strategies. Ithaca: ILR (Forschungsbericht für die AFL-CIO)
- Brook, James/Carlsson, Chris/Peters, Nancy J. (1998): Reclaiming San Francisco. History, Politics, Culture. San Francisco: City Lights Books
- Bruder, Franziska (2007): Organizing beruht auf (wechselseitigem) Respekt. Erfahrungen aus dem Organizing-Projekt in Hamburg. In: Bremme/Fürniß/Meinecke (Hrsg.) (2007), S. 240-56
- Bude, Heinz/Willisch, Andreas (Hrsg.) (2006): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg: Hamburger Edition HIS
- Bude, Heinz/Willisch, Andreas (2006): Das Problem der Exklusion. In: dies. (Hrsg.) (2006), S. 7-23
- Burawoy, Michael (2003): Revisits: An Outline Of A Theory Of Reflexive Ethnography. In: American Sociological Review, Vol. 68, S. 645-679
- Burawoy, Michael (1998): The Extended Case Method. In: Sociological Theory, 16, S. 4-33
- CAC Group (2007): Bay Area Office Market Overview. First Quarter 2007. San Francisco: The CAC Group
- Candeias, Mario (2007): Das »unmögliche« Prekariat. Antwort auf Wacquant. In: Das Argument 271, 49. Jg., H. 3, S. 410-423
- Candeias, Mario (2004): Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: Das Argument 256, 46. Jg., H. 3/4, S. 398-41
- Castel, Robert (2008): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: Universitätsverlag, 2. Auflage (Erstauflage: 2000)
- Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M.: Campus
- CBP – California Budget Project (2007): Making ends meet: how much does it cost to raise a family in California? Sacramento: CBP, <http://cbp.org>. Stand: 10.11.2007
- Choi, Hae-Lin (2011): Die Organisierung der Unorganisierbaren. USA, Südkorea, Italien: Gewerkschaftliche Strategien für prekär Beschäftigte. Hamburg: VSA
- Choi, Hae-Lin (2008): Re-Thinking Justice for Janitors – Strategische Erneuerung der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU. In: WSI Mitteilungen, 61. Jg., H. 1, S. 11-17
- Chu, David (1993): Setting a Research Agenda. In: Labor Research Review, Vol. 1, S. 41-45
- Chun, Jennifer Jihye (2005): Public Dramas and the Politics of Justice. Comparison of Janitors' Union Struggles in South Korea and the United States. In: Work and

- Occupation 32 (4), S. 486-503
- City of Oakland (2007): Crimewatch 2007. <http://gismaps.oaklandnet.com/crimewatch/>. Stand: 1.10.2009
- Clawson, Dan/Fantasia, Richard (1983): Beyond Burawoy: The Dialectics of Conflict and Consent on the Shop Floor. In: *Theory and Society* 12, S. 671-680
- Corbett, Thomas (1999): Poverty: Improving the measure after thirty years. A conference. Institute for Research on Poverty, Wisconsin. URL: www.ird.wisc.edu/research/method/corbettxt.htm. Stand: 17.11.2009
- Cornfield, Daniel B. (2007): Seeking Solidarity... Why, and with Whom? In: Turner/Cornfield (Hrsg.) (2007), S. 225-251
- Cornfield, Daniel B./Canak, William (2007): Immigrants and Labor in a Globalizing City: Prospects for Coalition Building in Nashville. In: Turner/Cornfield (Hrsg.) (2007), S. 163-177
- Dahrendorf, Ralf (2000): Die globale Klasse und die neue Ungleichheit. In: *Merkur*, 54. Jg., H 11, S. 1057-1068
- DGB (2010): Index Gute Arbeit 2010. <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen>. Stand: 7.12.2011
- Dilcher, Oliver (2011): *Handbuch Bedingungsgebundene Tarifarbeit*. Berlin: Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
- Dilcher, Oliver (2010): *Gewerkschaftliche Identität in der Krise. Zum Spannungsverhältnis individueller und gewerkschaftlicher Identität*. Hamburg: Verlag Dr. Kovac
- Dörre, Klaus (2011a): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Haipeter/Dörre (Hrsg.) (2011), S. 267-301
- Dörre, Klaus (2011b): Prekarität und Macht. Disziplinierung im System der Auswahlprüfungen. In: *WSI Mitteilungen*, 64. Jg., H 8, S. 394-401
- Dörre, Klaus (2010): Überbetriebliche Regulierung von Arbeitsbeziehungen. In: Böhle, Fritz/Voß, G., Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.) (2010): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 873-912
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel/Dörre (Hrsg.) (2009), S. 35-64
- Dörre, Klaus (2008): Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing? In: *WSI Mitteilungen*, 61. Jg., H. 1, S. 3-9
- Dörre, Klaus (2002): *Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Dörre, Klaus/Holst, Hajo/Nachtwey, Oliver (2009): Organizing – A Strategic Option for Trade Union Renewal? In: *International Journal of Action Research* 5 (1), S. 33-69
- Dörre, Klaus/Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus: Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf, Paul (Hrsg.) (2005), S. 85-116
- Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004): *Prekäre Arbeit*. In: *Das Ar-*

- gument 256, 46. Jg., H. 3/4, S. 378-397
- Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In: Haipeter/Dörre (Hrsg.) (2011), S. 231-263
- Dribbusch, Heiner (2008): Organizing in der Fläche – Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe. In: WSI Mitteilungen, 61. Jg., H. 1, S. 18-24
- Dribbusch, Heiner (2007): Das »Organizing-Modell«. Entwicklungen, Varianten, Umsetzung. In: Bremme/Fürniß/Meinecke (Hrsg.) (2007), S. 24-52
- Early, Steve (2011): *The Civil Wars in U.S. Labor. Birth of a New Labor Movement or Death Throes of the Old?* Chicago: Haymarket Books
- EPI – Economic Policy Institute (2007): Family Budget Calculator 2007. <http://www.epinet.org>. Stand: 27.5.2007
- Esping-Andersen, Gøsta (1998): *The Three Political Economies of the Welfare State.* In: O'Connor, Julia/Olsen, Gregg (Hrsg.) (1998): *Power resources theory and the welfare state: a critical approach.* Toronto: University Press, S. 123-153
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Princeton: University Press 1990
- Fahl, Renke/Markard, Morus (1993): Das Projekt »Analyse psychologischer Praxis« oder: Der Versuch der Verbindung von Psychologiekritik und Praxisforschung. In: Forum Kritische Psychologie 32, S. 4-35
- Faltermaier, Toni (1990): Verallgemeinerung und lebensweltliche Spezifität. Auf dem Weg zu Qualitätskriterien für die qualitative Forschung. In: Jüttemann, G. (Hrsg.) (1990): *Komparative Kasuistik.* Heidelberg: Asanger, S. 204-217
- Fantasia, Rick (1988): *Cultures of Solidarity. Consciousness, Action, and Contemporary American Workers.* Berkeley; Los Angeles: University of California Press
- Fantasia, Rick/Voss, Kim (2004): *Hard Work. Remaking the American Labor Movement.* Berkeley; Los Angeles; London: University of California Press
- FBI – Federal Bureau of Investigation (2009): *Crime in the United States 2009.* <http://www.fbi.gov/ucr/ucr.htm>. Stand: 1.10.2009
- Fichter, Michael/Greer, Ian (2004): *Analysing Social Partnership: A Tool of Union Revitalization?* In: Frege/Kelly (Hrsg.) (2004), S. 71-92
- Fine, Janice (2005): *Community Unions and the Revival of the American Labor Movement.* In: *Politics and Society* 33 (1), S. 153-199
- Fletcher, Bill jr./Heery, Edmund (1998): *Beyond the Organizing Model: The Transformation Process in Local Unions.* In: Bronfenbrenner, Kate/Friedman, Sheldon/Hurd, Richard W./Oswald, Rudolph A./Seeber, Ronald L. (Hrsg.) (1998): *Organizing to Win: New Research on Union Strategies.* Ithaca, NY: ILR Press, S. 37-53
- Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.) (2007): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch.* Reinbek: Rowohlt Verlag (2000), 5. Auflage
- Freedonia Group (2006): *Industry Study #2029: Private Security Services.* Cleveland: The Freedonia Group, Inc.
- Frege, Carola M. (2000): *Gewerkschaftsreformen in den USA: Eine kritische Analyse*

- des »Organisierungsmodells«. In: Industrielle Beziehungen 7 (3), S. 260-280
- Frege, Carola/Heery, Edmund/Turner, Lowell (2004): The New Solidarity? Trade Union Coalition-Building in Five Countries. In: Frege/Kelly (Hrsg.) (2004), S. 137-158
- Frege, Carola M./Kelly, John (Hrsg.) (2004): Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: University Press
- Fricke, Werner (2012): Beitrag der Aktionsforschung zur Demokratisierung der Arbeit. In: Fricke, Werner/Wagner, Hilde (Hrsg.) (2012): Demokratisierung der Arbeit. Hamburg: VSA, S. 129-150
- Gall, Gregor (2010): Resisting Recession and Redundancy – contemporary worker occupations in Britain. In: WorkingUSA, Vol. 13, S. 107-132
- Ganz, Marshall (2000): Resources and Resourcefulness: Strategic Capacity in the Unionization of California Agriculture, 1959-1966. In: American Journal of Sociology, 105 (4), S. 1003-1062
- Ganz, Marshall/Voss, Kim/Sharpe, Teresa/Somers, Carl/Strauss, George (2004): Against the Tide: Projects and Pathways of the New Generation of Union Leaders, 1984-2001. In: Milkman/Voss (Hrsg.) (2004), S. 150-184
- Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hrsg.) (2010): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York: Russell Sage Foundation
- Gerst, Detlef/Pickshaus, Klaus/Wagner, Hilde (2011): Revitalisierung der Gewerkschaften durch Arbeitspolitik? Die Initiativen der IG Metall – Szenario für Arbeitspolitik in und nach der Krise. In: Haipeter/Dörre (Hrsg.) (2011), S. 136-163
- GEW Thüringen: Wer wir sind. <http://www.gew-thueringen.de>. Stand: 1.11.2011
- Goffman, Erving (1967): Stigma. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Gold, Michael Evan (1998): An Introduction to Labor Law. 2. Aufl. Ithaca: Cornell University Press
- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Opladen: Leske + Budrich
- Greer, Ian (2008): Von sozialen Bewegungen Lernen: ein Impuls für deutsche Gewerkschaften. In: WSI Mitteilungen, 61. Jg., H. 4, S. 205-211
- Greven, Thomas (2006): Nur Bruch oder auch Aufbruch? In: Das Argument 264, 48. Jg., H. 1, S. 85-94
- Grubb & Ellis (2007): Office Market Trends San Francisco. San Francisco: Grubb & Ellis Company
- Habermas, Jürgen (1963): Theorie und Praxis. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Hälker, Juri (Hrsg.) (2008): Organizing. Neue Wege gewerkschaftlicher Organisation. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9, Hamburg: VSA
- Häussermann, Hartmut/Siebel, Walter (2004): Stadtsoziologie. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Haipeter, Thomas (2011): Tarifabweichungen, Betriebsräte und Gewerkschaften

- Modernisierungschancen in lokalen Konflikten. In: Haipeter/Dörre (Hrsg.) (2011), S. 31-60
- Haipeter, Thomas/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2011): Gewerkschaftliche Modernisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Harvey, David (2009): Was tun? Und wer zum Teufel tut es? In: *luxemburg* 1, S. 100-109
- Harvey, David (2008): The Right to the City. In: *New Left Review* 53, S. 23-40
- Haug, Wolfgang F. (2009): Gewerkschaften im High-Tech-Kapitalismus vor der Hegemoniefrage. In: *Das Argument* 284, 51. Jg., H. 6, S. 879-893
- Haug, Wolfgang F. (2007): Zur Dialektik des Antikapitalismus. In: *Das Argument* 269, 48. Jg., H. 1, S. 11-34
- Haug, Wolfgang F. (2003): High-Tech Kapitalismus. Analysen zu Produktionsweise, Arbeit, Sexualität, Krieg und Hegemonie. Hamburg: Argument
- Haug, Wolfgang F. (2000): Prolegomena zu einer Kritik der neuen Ökonomie. In: *Das Argument* 238, 42. Jg., H. 5/6, S. 619-645
- Haug, Wolfgang F. (1993): Elemente einer Theorie des Ideologischen. Hamburg: Argument
- Hausrath Economics Group (2007): San Francisco's Eastern Neighborhood Rezoning: Socioeconomic Impacts. Draft for Public Review, March http://www.sf.gov.org/site/uploadedfiles/planning/Citywide/pdf/SEIA_DRAFT_for_Public_Review.pdf. Stand: 2.7.2007
- Henry, Bianca (2004): The race card. In: Chris Carlsson (Hrsg.) (2004): *The Political Edge*. San Francisco: City Lights Foundation, S. 181-186
- Heery, Edmund/Adler, Lee (2004): Organizing the Unorganized. In: Frege/Kelly (Hrsg.) (2004), S. 45-69
- Hirsch, Joachim (1994): Politische Form, politische Institutionen und Staat. In: Esser, Josef/Görg, Christof/Hirsch, Joachim (Hrsg.) (1994): *Politik, Institutionen und Staat. Zur Kritik der Regulationstheorie*. Hamburg: VSA, S. 157-211
- Holzkamp, Klaus (2005): Alltägliche Lebensführung als wissenschaftliches Grundkonzept. In: *Das Argument* 212, 37. Jg., H. 6, S. 817-846
- Holzkamp, Klaus (1984): Kritische Psychologie und phänomenologische Psychologie. In: *Forum Kritische Psychologie* 14, S. 5-55
- Holzkamp, Klaus (1983): *Grundlegung der Psychologie*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Honer, Anne (2007): Lebensweltanalyse in der Ethnographie. In: Flick/Kardoff/Steinke (Hrsg.) (2007), S. 194-203
- Honey, Michael Keith (2000): *Black Workers Remember. An Oral History of Segregation, Unionism, and the Freedom Struggle*. Berkeley: University of California Press
- Honneth, Axel (1994): *Desintegration. Bruchstücke einer soziologischen Zeitdiagnose*. Frankfurt a.M.: Fischer

- HUD – U.S. Department of Housing and Urban Development (2007): Fair Market Rent 2007. http://www.huduser.org/portal/datasets/fmr/fmr2007f/FY2007F_SCHEDULEB_rev2.pdf. Stand: 26.7.2007
- Hübinger, Werner (1996): Prekärer Wohlstand: Neue Befunde zu Armut und sozialer Ungleichheit, Freiburg i. Br.
- Hurd, Richard/Milkman, Ruth/Turner, Lowell (2003): Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization. In: *European Journal of Industrial Relations* 9 (1), S. 99-117.
- IBIS World (2009): Security Services in the US. Industry Report # 56161. Los Angeles: IBIS World, Inc.
- IG Metall (2011): Gewerkschaftstag 2011. Das Programm für die »Mitmachgewerkschaft«. www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xml/gewerkschaftstag-2011-das-programm-fuer-die-mitmachgewerkschaft-8877.htm. Stand: 1.11.2011
- Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: *WSI Mitteilungen*, 64. Jg., H. 8, S. 379-385
- Juravich, Tom (2007): Beating Global Capital. In: Bronfenbrenner, Kate (Hrsg.) (2007): *Global Unions. Challenging Transnational Capital through Cross-Border Campaigns*. Ithaca: ILR Press, S. 16-39
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hrsg.) (1993): *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg: Lambertus
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations*. London; New York: Routledge
- Kelman, H.C./Warwick, D.P. (1978): The ethics of social intervention: Goals, means and consequences. In: Bermant/Kelman/Warwick (Hrsg.) (1978): *The ethics of social intervention*. Washington, D.C.: Hemisphere, S. 3-33
- Klandermans, Bert (1984): Mobilization and Participation: Social-Psychological Expansions of Resource Mobilization Theory. In: *American Sociological Review*, Vol. 49, S. 583-600
- Klein, Renate (1999): Manipulation. In: Asanger, Roland; Wenninger, Gerd (Hrsg.) (1999): *Handwörterbuch der Psychologie*. Weinheim: Beltz PVU, S. 414-418
- Klenner, Christina (2011): Editorial. Prekarisierung der Arbeit – Prekarisierung im Lebenszusammenhang. In: *WSI Mitteilungen*, 64. Jg., H. 8, S. 378
- Knoblauch, Hubert (2009): Phänomenologische Soziologie. In: Kneer, Georg/Schroer, Markus (Hrsg.) (2009). *Handbuch Soziologische Theorien*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 299-322
- Kronauer, Martin (2006): »Exklusion« als Kategorie einer kritischen Gesellschaftsanalyse. Vorschläge für eine anstehende Debatte. In: Bude/Willisch (Hrsg.) (2006), S. 27-45
- Kronauer, Martin (1999): Die Innen-Außen-Spaltung der Gesellschaft. In: Herkomer, Sebastian (Hrsg.) (1999): *Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus*. Hamburg: VSA, S. 60-72

- Korpi, Walter (1998): Power Resources Approach vs Action and Conflict: On Causal and Intentional Explanations in the Study of Power. In: O'Connor, Julia/Olsen, Gregg M. (Hrsg.) (1998): Power resources theory and the welfare state: a critical approach. Toronto: University Press, S. 37-69; Ersterscheinung des Textes: 1985
- Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. 2 Bände. Weinheim: Beltz PVU, 3., korrigierte Auflage
- Lee, Cheol-Sung (2005): International Migration, Deindustrialization and Union Decline in 16 Affluent OECD Countries, 1962-1997. In: Social Forces 84 (1), S. 71-88.
- Lee, Patricia (1990): Sisters at the Borders: Asian American Immigrant Women and HERE Local 2. In: Brecher/Costello (Hrsg.) (1990), S. 38-46
- Lerner, Stephen (2007a): Weltgewerkschaften: Ein Mittel gegen den weltweiten Niedergang der Arbeiterbewegung. In: Bremme/Fürniß/Meinecke (Hrsg.) (2007), S. 53-78
- Lerner, Stephen (2007b): Global Corporations, Global Unions. In: Caliber 6 (3), S. 16-22
- Lerner, Stephen (2003): An Immodest Proposal: A New Architecture for the House of Labor. In: New Labor Forum 12 (2), S. 9-30
- Levi, Margaret (2003): Organizing Power: Prospects for the American Labor Movement. In: Perspectives on Politics 1 (1), S. 45-68
- Lichtenstein, Nelson (2002): State of the Union. A Century of American Labor. Princeton; Oxford: Princeton University Press
- Lin, Ann Chi/Harris, David R. (2008): Why is American poverty still colored in the twenty-first century? In: dies. (Hrsg.) (2008), S. 1-17
- Lin, Ann Chi/Harris, David R. (Hrsg.) (2008): The Colors of Poverty. Why Racial and Ethnic Disparities Persist. New York: Russell Sage Foundation
- Lopez, Steven H. (2000): Contesting the Global City: Pittsburgh's Public Service Unions Confront a Neoliberal Agenda, in: Burawoy, M. et al.: Global Ethnography. Forces Connections, and Imaginations in a Postmodern World. Berkeley: University of California Press, 268-298
- Luce, Stephanie (2007): The U.S. Living Wage Movement: Building Coalitions from the Local Level in a Global Economy. In: Turner/Cornfield (Hrsg.) (2007), S. 21-34
- Manske, Alexandra/Pühl, Katharina (Hrsg.) (2010): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 28. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Markard, Morus (2009): Einführung in die Kritische Psychologie. Hamburg: Argument
- Markard, Morus (2001): Handlungsfähigkeit. In: Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd. 5. Hamburg: Argument, S. 1174-81

- Markard, Morus (2000): Einleitung: Praxisausbildung im Studium oder die Frage nach den Umständen, unter denen man aus Erfahrung klug werden kann. In: Markard, Morus und ASB (Hrsg.) (2001): Kritische Psychologie und studentische Praxisforschung. Hamburg: Argument, S. 9-27
- Markard, Morus (1988): Kategorien, Theorien und Empirie in subjektwissenschaftlicher Forschung. In: Dehler, J./Wetzel, Konstanze (Hrsg.) (1988): Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie. Bericht von der 4. Internationalen Ferienuniversität Kritische Psychologie. Marburg: VAG, S. 49-80
- Markowitz, Linda (2000): *Worker Activism After Successful Union Organizing*. Armonk, NY: M.E. Sharpe
- Marxhausen, Thomas/Willing, Gunter (1999): Funktionär. In: Historisch-Kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd. 4, Hamburg: Argument, S. 1157-1167
- Mason, Geoff/Salverda, Wiemer (2010): Low Pay, Working Conditions, and Living Standards. In: Gautié/Schmitt (Hrsg.) (2010), S. 35-90
- Mayring, Philipp (2007a): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick/Kardorff/Steinke (Hrsg.) (2007), S. 468-474
- Mayring, Philipp (2007b): Generalisierung in qualitativer Forschung [23 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 8 (3), Art. 26, <http://nbnresolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0703262>, Stand: 1.9.2009
- Mayring, Philipp (1983): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 9. Auflage von 2007
- Meyerson, Harold (2006): Hard Labor: Change to Win Leaders Had Big Plans Last Year When They Left the AFL-CIO To Do More Organizing: The Resolve Is There – But So Are All the Usual Impediments. In: American Prospect, 1. Juli.
- Milkman, Ruth (2010a): Introduction. In: Milkman/Bloom/Narro (Hrsg.) (2010), S. 1-19
- Milkman, Ruth (2010b): The US labor movement and the audacity of hope. In: Socio-Economic Review 8, S. 372-376
- Milkman, Ruth (2000): Introduction. In: Milkman (Hrsg.) (2000), S. 1-24
- Milkman, Ruth (Hrsg.) (2000): *Organizing Immigrants. The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca; London: Cornell University Press
- Milkman, Ruth/Bloom, Joshua/Narro, Victor (Hrsg.) (2010): *Working for Justice. The L.A. Model of Organizing and Advocacy*. Ithaca; London: Cornell University Press
- Milkman, Ruth/Voss, Kim (Hrsg.) (2004): *Rebuilding Labor. Organizing and Organizers in the New Union Movement*. Ithaca: Cornell University Press
- Mills, Charles Wright (1959): *The Sociological Imagination*. New York; Oxford: University Press; deutschsprachige Ausgabe: Kritik der soziologischen Denkweise. Neuwied: Luchterhand, 1963
- Mishel, Lawrence/Bernstein, Jared/Shierholz, Heidi (2011): *The State of Working America 2010-2011*. Online-Publikation. <http://www.stateofworkingamerica>.

- org. Stand: 12.11.2011
- Mishel, Lawrence/Bernstein, Jared/Shierholz, Heidi (2009): *The State of Working America 2008-2009*. Ithaca: Economic Policy Institute und Cornell University Press
- Moody, Kim (2007): *US Labor in Trouble and Transition*. London: Verso
- Müller-Jentsch, Walther (2008): *Gewerkschaften als intermediäre Organisationen*. In: ders. (2008): *Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 51-78
- Müller-Jentsch, Walther (2003): *Organisationssoziologie*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Negt, Oskar (2004): *Kritische Gesellschaftstheorie und emanzipatorische Gewerkschaftspolitik*. In: Beerhorst/Demirovic/Guggemos (Hrsg.) (2004), S. 14-33
- Negt, Oskar (1989): *Die Herausforderung der Gewerkschaften*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Nicholson, Philip Y. (2004): *Labor's Story in the United States*. Philadelphia: Temple University Press; deutschsprachige Ausgabe: *Geschichte der Arbeiterbewegung in den USA*. Berlin: Vorwärts-Verlag, 2006
- Nissen, Bruce (2003): *Alternative Strategic Directions for the U.S. Labor Movement: Recent Scholarship*. In: *Labor Studies Journal* 28 (1), S. 133-155
- Oakland Police Department (2007): *Crimespotting 2007*. <http://oakland.crimespotting.org>. Stand: 1.10.2009
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2011): *Einkommensungleichheit nimmt OECD-weit zu – in Deutschland besonders schnell*, Pressemitteilung vom 5.12.2011. http://www.oecd.org/document/54/0,3746,de_34968570_35008930_49176950_1_1_1_1,00.html. Stand: 7.12.2011
- Offe, Claus (1984): *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt a.M.: Campus
- Park, Robert E./Burgess, Ernest W. (1969): *Introduction to the Science of Sociology*. Chicago: University Press (1. Auflage: 1924)
- Paugam, Serge (2008): *Die elementaren Formen der Armut*. Hamburg: Hamburger Edition
- Payne, Charles M. (2007): *I've Got the Light of Freedom. The Organizing Tradition and the Mississippi Freedom Struggle*. Berkeley; Los Angeles: University of California Press
- Piven, Frances Fox/Cloward, Richard A. (1977): *Poor People's Movements. Why They Succeed, How they Fail*. New York: Random House; deutschsprachige Ausgabe: *Aufstand der Armen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1986
- Pillkahn, Ulf (2007): *Trends und Szenarien als Werkzeuge zur Strategieentwicklung. Wie Sie unternehmerische und gesellschaftliche Zukunft planen und gestalten*. Herausgegeben von Siemens Aktiengesellschaft. Berlin und München.

- Erlangen: Publicis Corporate Publishing
- Poulantzas, Nicos (2002): Staatstheorie. Hamburg: VSA
- Raffo, Jeffrey (2011): Transformative Organizing im Betrieb? Neue Strategien der IG Metall. In: *luXemburg* 4, S. 58-63
- Raffo, Jeffrey (2007): Organizingverfahren aus Nordamerika – und aus Nordrhein-Westfalen. In: Bremme/Fürniß/Meinecke (Hrsg.) (2007), S. 175-193
- Raine, George (2007a): Security Officers walk out to protest lack of contract. In: *San Francisco Chronicle* vom 25.9.2007
- Raine, George (2007b): SEIU union preparing for second Bay Area strike of security guards. In: *San Francisco Chronicle* vom 9.11.2007
- Raine, George (2007c): Bay Area security guards get a contract they can live with. In: *San Francisco Chronicle* vom 1.12.2007
- Raphael, Steven/Stoll, Michael A. (2007): *The State of Black California*, herausgegeben von: The California Black Legislative Caucus. Sacramento: BLC
- Rehder, Britta (2008): Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisierungserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse. In: *Berliner Journal für Soziologie* 18 (3), S. 1-25
- Reynolds, David (2007): Building Coalitions for Regional Power: The Significance of Community Empowerment Organizations for Unions. In: Turner/Cornfield (Hrsg.) (2007), S. 73-94
- Riexinger, Bernd (2009): Perspektiven des Protests. Wie weiter nach den Demonstrationen in Frankfurt und Berlin? In: *Sozialismus*, 33. Jg., H. 7/8, S. 35-40
- Rifkin, Jeremy (1995): *Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft*. Frankfurt a.M.: Campus
- Röttger, Bernd (2007): Passive Revolutionen – ein Schlüssel zum Verständnis kapitalistischer Umwälzungen und der aktuellen Krise der Gewerkschaftspolitik. In: *Das Argument* 270, 49. Jg., H. 2, S. 179-195
- Rooks, Daisy (2003): The Cowboy Mentality: Organizers and Occupational Commitment in the New Labor Movement. In: *Labor Studies Journal*, Vol. 28, S. 33-62
- Rudy, Preston (2004): »Justice for Janitors«, Not »Compensation for Custodians«: The Political Context and Organizing in San José and Sacramento. In: Milkman/Voss (Hrsg.) (2004), S. 133-149
- San Francisco County Central Labor Council (2007): Who we are, <http://www.sflc.org>. Stand: 10.8.2007
- San Francisco Planning Department (2008): Eastern Neighborhoods Rezoning and Area Plans. Final EIR Section D. Population, Housing, Business Activity, and Employment. City of San Francisco: Planning Commission. <http://www.sf-planning.org/Modules/ShowDocument.aspx?documentid=3400>. Stand: 10.7.2011
- San Francisco Police Department (2007): Crimespotting 2007. <http://sanfrancisco.crimespotting.org>. Stand: 1.10.2009

- San Francisco Redevelopment Agency (2009): 2009-2010 Action Plan. City and County of San Francisco. San Francisco: Mayor's Office of Community Investment
- Schier, Michaela/Jurczyk, Karin/Szymenderski, Peggy (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. In: WSI Mitteilungen, 64. Jg., H. 8, S. 402-408
- Schmalstieg, Catharina (2010): Intervention als emanzipatorische Praxis – Erfahrung von Subalternität und kollektives Handeln. In: Dege, Martin/Grallert, Till/Dege, Carmen/Chimirri, Niklas (Hrsg.) (2010): Können Marginalisierte (wi/e/der)sprechen? Zum politischen Potenzial der Sozialwissenschaften. Gießen: Psychosozial-Verlag
- Schmalstieg, Catharina (2008): Prekäre Beschäftigung und Handlungsfähigkeit. Gewerkschaften als Handlungsplattform? In: Huck, Lorenz/Kaindl, Christina/Lux, Vanessa/Pappritz, Thomas/Reimer, Katrin/Zander, Michael (Hrsg.) (2008), »Abstrakt negiert ist halb kapiert.« Morus Markard zum 60. Geburtstag. Marburg: BdWi-Verlag, S. 131-152
- Schmalstieg, Catharina (2007): Gewerkschaftliche Handlungsstrategien im Niedriglohnsektor der USA – Ansatzpunkte und Möglichkeiten der Übertragbarkeit. Jena: Online-Publikation. http://www.sociologie.uni-jena.de/sociologie_multimedia/Downloads/LSDoerre/C_Schmalstieg_USA_G-p-766.pdf. Stand: 1.9.2011
- Schmalstieg, Catharina (2006): Bündnispolitik als gewerkschaftliche Erneuerungsstrategie. Forschungsskizze und erste Befunde. Jena: unveröffentlichtes Manuskript (14.11.)
- Schmalstieg, Catharina/Choi, Hae-Lin (2009): Gewerkschaften und Prekarität – neue Wege des Organizing. In: Castel/Dörre (Hrsg.) (2009), S. 357-367
- Schreieder, Agnes (2007): Die Lidl-Kampagne – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften. In: Bremme/Fürniß/Meinecke (Hrsg.) (2007), S. 153-174
- Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriesoziologie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg: VSA
- Schumann, Michael (2002): Das Ende der kritischen Industriesoziologie? In: Leviathan, 30. Jg., H 3, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, zit. n. Schumann (2003), S. 157-74
- Schumann, Michael (1999): Das Lohnarbeiterbewusstsein des »Arbeitskraftunternehmers«. In: Lenk, W./Rumpf, M./Hieber, L. (Hrsg.) (1999): Kritische Theorie und politischer Eingriff. Oskar Negt zum 65. Geburtstag. Hannover: Offizin-Verlag
- Sellers, Jeffrey M. (2007): Unions and the Strategic Context of Local Governance: A Comparative Overview. In: Turner/Cornfield (Hrsg.) (2007), S. 35-52
- Sharpe, Teresa (2004): Union Democracy and Successful Campaigns: The Dynamics

- of Staff Authority and Worker Participation in an Organizing Union. In: Milkman/Voss (Hrsg.) (2004), S. 62-87
- Shaw, Randy (2008): *Beyond the fields: César Chavez, the UFW, and the struggle for justice in the twenty-first century*. Berkeley; Los Angeles: University of California Press
- Shaw, Randy (2007): *Newsom to Reap Statewide Benefits from Security Guard Pact*, Online-Publikation, *Beyond Chron*, <http://www.beyondchron.org>. Stand: 4.12.2007
- Shaw, Randy (1998): *Tenant Power in San Francisco*. In: Brook/Carlsson/Peters (Hrsg.) (1998), S. 287-300
- Shulman, Beth (2003): *The betrayal of work. How low-wage jobs fail 30 million Americans and their families*. New York; London: The New Press
- Silver, Beverly (2003): *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870*. Cambridge: University Press; deutschsprachige Ausgabe: *Forces of Labour. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870*. Berlin; Hamburg: Assoziation A, 2005
- Simms, Melanie (2007): *Managed activism: two union organising campaigns in the not-for-profit sector*. In: *Industrial Relations Journal* 38, S. 119-135
- Sinzheimer, Hugo (1976): *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, Band 1. Frankfurt a.M./Köln: Europäische Verlagsanstalt
- Smith, Sandra-Susan (2005): »Don't Put My Name On It«: Social Capital Activation and Job-Finding Assistance Among the Black Urban Poor. In: *American Journal of Sociology*, 111 (1), S. 1-57
- Spivak, Gayatri Chakravorty (2008a): *Can the Subaltern Speak? Postkolonialität und subalterne Artikulation*. Wien: Turia + Kant
- Spivak, Gayatri Chakravorty (2008b): *Ein Gespräch über Subalternität*. Mit Donna Landry und Gerald Maclean. In: dies. (2008a), S. 119-148
- State Of California (2008a): *Bureau of Security and Investigative Services. Requirements for Registration*. http://www.bsis.ca.gov/forms_pubs/gfactsheet. Stand: 4.7.2009
- State Of California (2008b): *Bureau of Security and Investigative Services. New Security Guard Training Regulation*. http://www.bsis.ca.gov/industries_regulated/security_guard_training.shtml. Stand: 4.7.2009
- Statistisches Bundesamt (2011): *Beschäftigungszuwachs 2010 zu großen Teilen von Zeitarbeit getragen*. Pressemitteilung Nr. 270 vom 19.7.2011. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/07/PD11_270_132,templateId=renderOrint.psml. Stand: 30.8.2011
- Steinke, Ines (2007): *Gütekriterien qualitativer Forschung*. In: Flick/Kardoff/Steinke (Hrsg.) (2007), S. 319-331
- Stuart, Forrest (2010): *From the Shop to the Streets: UNITE-HERE Organizing in Los Angeles Hotels*. In: Milkman/Bloom/Narro (Hrsg.) (2010), S. 191-210

- Tait, Vanessa (2005): *Poor Workers' Unions. Rebuilding Labor from Below*. Cambridge/MA: South End Press
- Tilly, Charles (1988): *From mobilization to revolution*. New York: Random House, Neuauflage der Erstauflage von 1978
- Tilly, Chris (2011): *An Opportunity Not Taken... Yet: U.S. Labor and the Current Economic Crisis*. In: *WorkingUSA*, Vol. 14, S. 73-85
- Tracy, James (2004): *A Decade of Displacement*. In: Carlsson, Chris (Hrsg.): *The political edge*. San Francisco: City Lights Foundation
- Türk, Klaus/Thomas Lemke/Michael Bruch (2006): *Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage
- Turner, Lowell (2007): *Introduction: An Urban Resurgence of Social Unionism*, in Turner/Cornfield (Hrsg.) (2007), S. 1-18
- Turner, Lowell (2006): *Globalization and the Logic of Participation: Unions and the Politics of Coalition Building*. In: *Journal of Industrial Relations* 48 (1), S. 83-97
- Turner, Lowell (2005): *From Transformation to Revitalization. A New Research Agenda for a Contested Global Economy*. In: *Work and Occupation* 32 (4), S. 383-399
- Turner, Lowell (2004): *Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested Global Economy*. In: Frege/Kelly (Hrsg.) (2004), S. 1-10
- Turner, Lowell/Daniel B. Cornfield (Hrsg.) (2007): *Labor in the New Urban Battlegrounds. Local Solidarity in a Global Economy*. Ithaca; London: Cornell University Press
- UNITE-HERE (2007): *Kampagne »Sleep with the right people«*, <http://www.sleep-withtherightpeople.org>. Stand: 12.8.2007
- U.S. Census Bureau (2009a): *How the Census Bureau Measures Poverty 2009*. <http://www.census.gov/hhes/www/poverty/povdef.html>. Stand: 17.11.2009
- U.S. Census Bureau (2009b): *State & County Quick Facts. California 2008*. <http://www.quickfacts.census.gov/qfd/states/0600>. Stand: 17.11.2009
- U.S. Census Bureau (2008): *Poverty Threshold 2007*. <http://www.census.gov/hhes/www/poverty/threshld/thresh07.html>. Stand: 17.11.2009
- Urban, Hans-Jürgen (2010): *Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaftsmacht im Finanzmarkt-Kapitalismus: Der Fall Deutschland*. In: *WSI Mitteilungen*, 63. Jg., H. 9, S. 443-450
- Voss, Kim/Sherman, Rachel (2000): *Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement*. In: *American Journal of Sociology*, 106 (2), S. 303-349
- Voß, G. Günter (1991): *Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Stuttgart: Enke
- Wacquant, Loïc (2009): *Bestrafen der Armen. Zur neoliberalen Regierung der sozialen Unsicherheit*. Opladen u. Farmington Hills, MI: Budrich

- Wacquant, Loïc (2007): Territoriale Stigmatisierung im Zeitalter fortgeschrittener Marginalität. In: *Das Argument* 271, 49. Jg., H. 3, S. 399-409
- Wacquant, Loïc (2004): Roter Gürtel, Schwarze Gürtel: Rassentrennung Klassenungleichheit und der Staat in der französischen städtischen Peripherie und im amerikanischen Ghetto. In: Häußermann, Hartmut/Kronauer, Martin/Siebel, Walter (Hrsg.) (2004): *An den Rändern der Städte. Armut und Ausgrenzung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 148-200
- Walker, Richard A. (1998): *An Appetite For the City*. In: Brook/Carlsson/Peters (Hrsg.) (1998), S. 1-19
- Waters, Rob/Hudson, Wade (1998): *The Tenderloin: What makes a Neighborhood?*, in: Brook, J./Carlsson, C./Peters, N.J. (Hrsg.): *Reclaiming San Francisco. History, Politics, Culture*. San Francisco: City Lights Books, S. 301-332
- Weber, Max (1922): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Band 1. Tübingen: Mohr, 5. rev. Auflage von 1972
- Wells, Miriam J. (2000): *Immigration and Unionization in the San Francisco Hotel Industry*. In: Milkman, Ruth (Hrsg.): *Organizing Immigrants. The Challenge for Unions in Contemporary California*. Ithaca; London: Cornell University Press, S. 109-129
- Wilson, George (2007): *Racialized Life-Chance Opportunities across the Class Structure: The Case of African Americans*. In: *The American Academy of Political and Social Science* (Hrsg.) (2007): *The Annals*. Thousand Oaks: Sage, S. 215-232
- Windolf, Paul (2005a): *Die neuen Eigentümer*. In: Windolf (Hrsg.) (2005), S. 8-19
- Windolf, Paul (2005b): *Was ist Finanzmarktkapitalismus?* In: Windolf (Hrsg.) (2005), S. 20-57
- Windolf, Paul (Hrsg.) (2005): *Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen*. (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie – Sonderheft 45). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Wolff, Edward N. (2009): *Poverty and Income Distribution*. Malden, MA; Chichester: Wiley-Blackwell, 2. Auflage
- Woodruff, Tom (2007): *Gewerkschaftsaufbau in schwierigen Zeiten*. In: Bremme/Fürniß/Meinecke(Hrsg.) (2007), S. 92-116
- Wright, Eric Olin (2000): *Working Class Power, Capitalist Class Interests, and Class Compromise*. In: *American Journal of Sociology* 105 (4), S. 957-1002
- WSI (2006): *Tarifhandbuch*. Frankfurt a.M.: Bund
- Zech, Rainer (Hrsg.) (1990): *Individuum und Organisation. Probleme gewerkschaftlicher Politik*, Bd. 1. Hannover: Expressum

VSA: ArbeitnehmerInnen beteiligen



Karina Becker/Ulrich Brinkmann/
Thomas Engel/Rolf Satzer

Handbuch Gesundheit & Beteiligung

Neue Instrumente für den Gesundheitschutz in Betrieben und Behörden

Aktualisierte Ausgabe

288 Seiten | € 19.80

ISBN 978-3-89965-610-7

Das bewährte Handbuch mit Handlungshilfen für PraktikerInnen in Betrieben, die systematisch das Thema Gesundheit durch Beteiligungsprozesse (neu) bearbeiten wollen.



Detlef Wetzel (Hrsg.)

ORGANIZING

Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung

320 Seiten | Mit Praxistipps aus dem

Methodenhandbuch der IG Metall auf CD

| € 19.80

ISBN 978-3-89965-580-3

Ziel des Bandes ist es, aktuellen Organizing-Praxen Raum zur Darstellung und Diskussion zu geben. Gleichzeitig soll ein Beitrag zur Klärung der aufgeworfenen Fragen und zur Präzisierung der Begriffsbestimmung geleistet werden.

Hae-Lin Choi

Die Organisierung der Unorganisierbaren

USA, Südkorea, Italien: Gewerkschaftliche Strategien für prekär Beschäftigte

320 Seiten | € 29.80

ISBN 978-3-89965-489-9

Prospekte anfordern!

VSA: Verlag

St. Georgs Kirchhof 6

20099 Hamburg

Tel. 040/28 09 52 77-10

Fax 040/28 09 52 77-50

Mail: info@vsa-verlag.de

VSA

www.vsa-verlag.de

VSA: Bücher für KollegInnen



Marianne Weg/Brigitte Stolz-Willig (Hrsg.)

Agenda Gute Arbeit: geschlechtergerecht!

Mit einem Vorwort des

DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann

272 Seiten | 2014 | EUR 16.80

ISBN 978-3-89965-632-9

Gute Arbeit, das Leitbild für faire und gesunde Arbeitsbedingungen, gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Element zur Verwirklichung Guter Arbeit und gehört mit auf die Agenda aller Verantwortlichen.



Der Fall SCHLECKER

Über Knausern, Knüppeln und Kontrollen
sowie den Kampf um Respekt & Würde

Die Insider-Story

Herausgegeben von

Achim Neumann

Achim Neumann (Hrsg.)

Der Fall SCHLECKER

Über Knausern, Knüppeln und Kontrollen
sowie den Kampf um Respekt & Würde
Die Insider-Story

Mit einem Vorwort von

Stefanie Nutzenberger und einem

Nachwort von Frank Bsirske

216 Seiten | EUR 14.80

ISBN 978-3-89965-594-0

Die Schlecker-Frauen und andere »Insider« berichten über den Komplott eines »Kaufmanns« und den letztendlich gescheiterten Kampf um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.

Anton Kobel (Hrsg.)

»Wir sind stolz auf unsere Kraft«

Der lange und phantasievolle Kampf um

die Tarifverträge 2013 im Einzelhandel

112 Seiten | WIDERSTÄNDIG | € 10.00

ISBN 978-3-89965-633-6

Prospekte anfordern!

VSA: Verlag

St. Georgs Kirchhof 6

20099 Hamburg

Tel. 040/28 09 52 77-10

Fax 040/28 09 52 77-50

Mail: info@vsa-verlag.de

VSA

www.vsa-verlag.de