

# Tarifkonflikte und innovative Gewerkschaftspolitik im Wach- und Sicherheitsgewerbe in NRW\*

Christin Stiehm, Claudia Weinkopf\*\*

**Zusammenfassung:** Im Mittelpunkt des Beitrags steht die Frage, wie es der Gewerkschaft ver.di in Nordrhein-Westfalen seit 2012 gelungen ist, Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsgewerbe zu mobilisieren und zu organisieren. In Folge einer strategischen Neuorientierung der Gewerkschafts- und Tarifpolitik konnten damit in einer Branche, die traditionell als besonders anfällig für niedrige Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen gilt, über mehrere Jahre tarifliche Lohnerhöhungen durchgesetzt werden, die teils deutlich über der durchschnittlichen Entwicklung der Löhne in anderen Wirtschaftsbereichen lagen.

Der Beitrag knüpft an den derzeit wieder auflebenden Diskurs um gewerkschaftliche Erneuerung und die Bedeutung von Machtressourcen an und zielt darauf ab, wesentliche Elemente erfolgreicher Gewerkschafts- und Tarifpolitik im Niedriglohnbereich herauszuarbeiten. Wir nehmen dabei Bezug auf Lévesque und Murray (2013), die mit einem subjektorientierten Ansatz nicht nur zu einem akteurszentrierten Verständnis von Machtressourcen beigetragen, sondern bestimmte Fähigkeiten in den Blick genommen haben, mit denen die handelnden Akteure Machtressourcen überhaupt erst (nachhaltig) aktivieren können. Im Ergebnis ist es der Gewerkschaft ver.di in NRW gelungen, mit innovativen Beteiligungs- und Vernetzungsformen sowie der Entwicklung von wirkungsvollen Narrativen unter den Beschäftigten ein neues Selbstverständnis zu wecken, dass kollektive Gegenwehr und die Durchsetzung überdurchschnittlich hoher Tarifabschlüsse selbst in einer fragmentierten Branche möglich sind.

**Schlagwörter:** Wach- und Sicherheitsgewerbe, Niedriglohn, Industrielle Beziehungen, Gewerkschaftliche Erneuerung, Streikaktionen

## Collective bargaining conflicts and innovative trade union policy in the private security sector

**Abstract:** The article focuses on how the trade union ver.di succeeded in mobilizing and organizing workers in the private security sector since 2012. The result of a strategic reorientation of the union's collective bargaining policy, the union has been able to achieve wage increases in a branch regarded as particularly prone for low wages and precarious working conditions. In addition, these wage increases surpassed agreements in other economic sectors, too.

\* Artikel eingegangen: 20. 11. 2019. Revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 05. 05. 2021.

\*\* Christin Stiehm, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg. E-mail: christin.stiehm@uni-due.de  
Dr. Claudia Weinkopf, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation, Forsthausweg 2, D-47057 Duisburg. E-mail: claudia.weinkopf@uni-due.de

The article is closely linked to the current discourse on trade union renewal and the importance of power resources. It aims to identify key elements that contribute to a successful trade union and collective bargaining strategy in the low-wage sector. We refer to Lévesque and Murray's (2013) subject-oriented approach, which not only contributes to an actor-centered understanding of power resources, but also focuses on actors' capabilities to activate power resources (sustainably) in the first place. As a result, the German service-sector union ver.di in NRW has succeeded in using innovative forms of participation and networking, as well as the development of effective narratives, to awaken a new self-understanding among employees so that collective resistance is even possible in a fragmented sector.

**Key words:** private security sector, low wage, industrial relations, union renewal, industrial action. JEL: J50, J51, J52, J81, L89

## 1 Einleitung

In vielen Ländern Europas ist eine zunehmende Dezentralisierung der Tarifpolitik zu verzeichnen, die mit einem (teils deutlichen) Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten einhergegangen ist – vor allem in Mittel- und Osteuropa (Bernaciak, Gumbrell-McCormick, & Hyman, 2014). Stabiler ist die Tarifbindung in Ländern, in denen sie durch starke institutionelle Regelungen gestützt wird (vgl. z. B. Schulten, 2012). In Deutschland ist der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten hingegen von mehr als 80 % in den 1980er Jahren auf rund 53 % in West- und 45 % in Ostdeutschland im Jahr 2019 deutlich zurückgegangen (Ellguth & Kohaut, 2020, S. 279). In einigen Niedriglohnbranchen ist die Tarifbindung noch weitaus geringer, was nicht nur mit dem niedrigen Anteil von gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten zusammenhängt, sondern auch mit dem Rückgang des Anteils von Unternehmen, die sich in Arbeitgeberverbänden organisieren und Tarifverträge abschließen (Bosch & Weinkopf, 2015).

Zu den Problemen und Herausforderungen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und Tarifpolitik in Niedriglohnbranchen liegen sowohl empirische Studien als auch konzeptionelle Arbeiten vor. So haben Kocsis, Sterkel und Wiedemuth (2013) Erfahrungsberichte zu zahlreichen Arbeitskämpfen und Tarifkonflikten in unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen zusammengestellt. Im Fokus steht die Gewerkschaft ver.di, die „ganz fundamental für Tarifbindung überhaupt und für die gesellschaftliche und ökonomische Wertschätzung der Dienstleistungsarbeit“ streike und sich dabei transparenter Beteiligungs- und Entscheidungsstrukturen bediene (Reuter, Sterkel, & Wiedemuth, 2017, S. 264). Ver.di sei es „hervorragend gelungen, die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn für die gesamte Tarifentwicklung zu nutzen“ und durch mehr branchenbezogene Mindestlöhne das Lohnniveau in einigen Branchen teils deutlich anzuheben (Reuter, Sterkel, & Wiedemuth, 2017).

Andere Autor\*innen befassen sich mit den Grenzen der Mobilisierung von prekär Beschäftigten, aber auch mit Ansatzpunkten, um diese Grenzen zu überwinden. Artus (2007) z. B. argumentiert, dass die Fragmentierung der Niedriglohnbeschäftigten in räumlicher, zeitlicher und kultureller Perspektive sowie das Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital besonders ausgeprägt sind. Neben geringer Entlohnung weisen solche Arbeitsplätze häufig weitere Merkmale prekärer Arbeit auf wie befristete Arbeitsverträge, ungünstige Ar-

beitsbedingungen (z. B. Nacht- und Schichtarbeit) und geringe Beteiligungschancen. Hinzu kämen oftmals rigide Kontrollpraktiken nach dem Motto „Gehorsam oder Exit“ (Artus, 2011, S. 210). Unter solchen Rahmenbedingungen seien die Voraussetzungen für die Mobilisierung von Beschäftigten auf betrieblicher Ebene ebenso schwierig wie für erfolgreiche Tarifverhandlungen. Wenn Beschäftigte überhaupt Gegenwehr entwickelten, dann am ehesten „gegen Zumutungen der Unternehmenseite“. Auslöser seien oft nicht materielle Forderungen, sondern die Verletzung moralischer Standards wie Respekt und Anerkennung (Artus, 2011, S. 214).

Dass Niedriglohnarbeit ihrem Wesen nach unmittelbar das Selbstwertgefühl der Beschäftigten trifft und damit potenzielle Gegenwehr erschwert, betont auch Candeias (2004, S. 402). Die in körperlicher wie psychischer Hinsicht kräftezehrenden Tätigkeiten lähmten, flankiert von der allgegenwärtigen Angst vor dem Beschäftigungsverlust, die Herausbildung einer widerständigen Haltung. Behindert werde dadurch der „mühsame Prozess von der Erfahrung von Prekarisierung als individueller zur Erfahrung als allgemeiner und dort zum kollektiven Handeln“ (Candeias, 2004, S. 405). Umso wichtiger seien Untersuchungen zu der Frage, wie es prekär Beschäftigten dennoch gelingen kann, Prozesse der Solidarisierung in Gang zu setzen.

Schmalstieg (2015) knüpft mit ihrer Studie zur gewerkschaftlichen Organisation von privaten Sicherheitskräften in der San Francisco Bay Area im Rahmen einer beachtlichen Tarifkampagne der US-amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU aus dem Jahr 2007 hier an. Hervorgehoben wird die Rolle von Gewerkschaften als „Handlungsplattform“, mit der es auf die strategische Vermittlung der subjektiven Erfahrungen prekarisierter Beschäftigter mit gesellschaftlich-institutionellen Strukturen ankomme (Schmalstieg, 2015, S. 164). Im Rahmen einer ressourcenintensiven Mitgliederarbeit mit einer größeren Bandbreite an Partizipationsmöglichkeiten sei es der SEUI gelungen, die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken, den verbreiteten „Unveränderlichkeitsglauben“ abzuschütteln (Schmalstieg, 2015) und mit einem großen tarifpolitischen Erfolg als „erneuerte Gewerkschaft“ aus der Kampagne hervorzugehen.

Im Hamburger Wach- und Sicherheitsgewerbe war zuvor im Jahr 2006 von ver.di und mit Unterstützung der SEIU ein ähnliches, wenn auch im Hinblick auf die Ausstattung mit Ressourcen und Erfahrungen deutlich begrenzteres Organizing-Projekt erprobt worden (vgl. Bremme, 2007). In Anbetracht der sehr schwachen Basis aus (aktiven) Gewerkschaftsmitgliedern war es in einer strategisch angelegten 12-monatigen Kampagne zunächst darum gegangen, über die Herstellung von Kontakten zu den Beschäftigten „überhaupt wieder als aktive Gewerkschaft wahrgenommen“ zu werden (Dribbusch, 2008, S. 21). Im Ergebnis sind neue Mitglieder gewonnen, ein Aktivenkreis verstetigt und vereinzelt Betriebsräte gegründet worden. Nach jahrelanger Stagnation konnte auch ein neuer Tarifvertrag mit überproportionalen Lohnsteigerungen abgeschlossen werden (Dribbusch, 2008, S. 21 f.).

In unserer Studie haben wir die innovative Organisations- und Tarifpolitik des ver.di-Landesverbandes Nordrhein-Westfalen im Wach- und Sicherheitsgewerbe seit 2012 untersucht, mit der es insbesondere durch die erfolgreiche Streikmobilisierung von Luftsicherheitsbeschäftigten gelungen war, teils deutlich überdurchschnittliche Tarifloohnerhöhungen für das gesamte Wach- und Sicherheitsgewerbe durchzusetzen.<sup>1</sup> Hier bediente sich ver.di

1 Diese Möglichkeit ergab sich im Rahmen eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojektes zu den Arbeits- und Rahmenbedingungen in der privatwirtschaftlichen Fluggastkontrolle,