ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kathmann, Till

Research Report

Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor: Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 33

Provided in Cooperation with:
Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen / Arbeitnehmerkammer Bremen

Suggested Citation: Kathmann, Till (2021) : Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor: Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen, Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen, No. 33, Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW), Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/230670

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Eine Publikation von

Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitnehmerkammer
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 33 / Februar 2021

Till Kathmann

Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor

Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen

Till Kathmann

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 33 | 2021

Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor

Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 3

Zusammenfassung 4

1 Einleitung 4

2 Theorie und Forschungsstand 6

2.1 Zum Kontext gewerkschaftlicher Strategien im Niedriglohnsektor 8

3 Methodologie und Methoden 12

4 Auswahl des Untersuchungsfeldes 12

4.1 Feldzugang 15

5 Empirische Ergebnisse 15

5.1 Tariflohnsteigerungen und -verhandlungen 15

5.2 Arbeit an und mit der Basis 17

5.3 Organisieren am Konflikt 18

5.4 Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen 21

5.5 Politische Strategien 22

5.6 Die Durchsetzung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) 23

6 Fazit 25

Literaturverzeichnis 27

Anhang 34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten, in Prozent 5

Abbildung 2: Niedriglohnrisiko nach Strukturmerkmalen (in % der jeweiligen Gruppe), 1995 und 2013 im Vergleich 10

Abbildung 3: WSI-Schätzung: Anzahl Arbeitskämpfe und Streikende sowie Ausfalltage 2006-2019 (in 1.000) 20

Abbildung 4: Übersicht der Stundengrundlöhne in der untersten Lohngruppe für Sicherheitsmitarbeiter 34

Abbildung 5: Entgeldübersicht für Sicherheitsmitarbeiter in ausgewählten Entgeltgruppen ohne Zulagen in € 35

Zusammenfassung

Die Lohnentwicklung in Deutschland war in den letzten Jahrzehnten in den unteren Lohnsegmenten überwiegend durch Stagnation oder gar Realeinkommensverluste gekennzeichnet, was unter anderem im gezielten Ausbau des Niedriglohnsektors begründet war. Den Gewerkschaften ist es trotz schwindender Organisationsmacht und teilweise massivem Widerstand (auch anfänglich innergewerkschaftlichem) gelungen, den allgemeinen Mindestlohn durchzusetzen. Obgleich daraufhin die untersten Löhne anstiegen, hat sich die Niedriglohnquote nicht wesentlich verändert. Das kann auch darauf zurückgeführt werden, dass der Mindestlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle liegt. Vor dem Hintergrund dieser Problematik geht die vorliegende Untersuchung den Fragen nach, mit welchen Strategien es Gewerkschaften gelungen ist,

1. im Niedriglohnbereich entgegen dem Trend hohe Tarifabschlüsse und damit hohe Tariflohnsteigerungen in einzelnen Branchen durchzusetzen,
2. atypische Beschäftigungsformen zu regulieren, von denen Niedriglohnbeschäftigte besonders betroffen sind, sodass der Kreis der Betroffenen eingeschränkt werden konnte,
3. weitere Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor zu verbessern.

Untersucht werden das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, das Friseurhandwerk, die Gebäudereinigung und das Hotel- und Gaststättengewerbe. Der Untersuchungszeitraum beginnt schwerpunktmäßig nach der Einführung des Mindestlohns 2015. Ziel der Analysen ist es, Gelingensbedingungen aus Sicht der Gewerkschaften zu identifizieren, um hohe Tariflohnsteigerungen durchzusetzen, den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen zu reduzieren und darüber hinaus Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor zu verbessern. Damit soll die Analyse einen Beitrag dazu liefern, die Strategien gegen Niedriglöhne zu systematisieren und zu verbessern. Im Ergebnis zeigt sich eine überraschende Vielfalt an konfliktiven, integrativen, partizipativen sowie kooperativen Strategien.

1 Einleitung

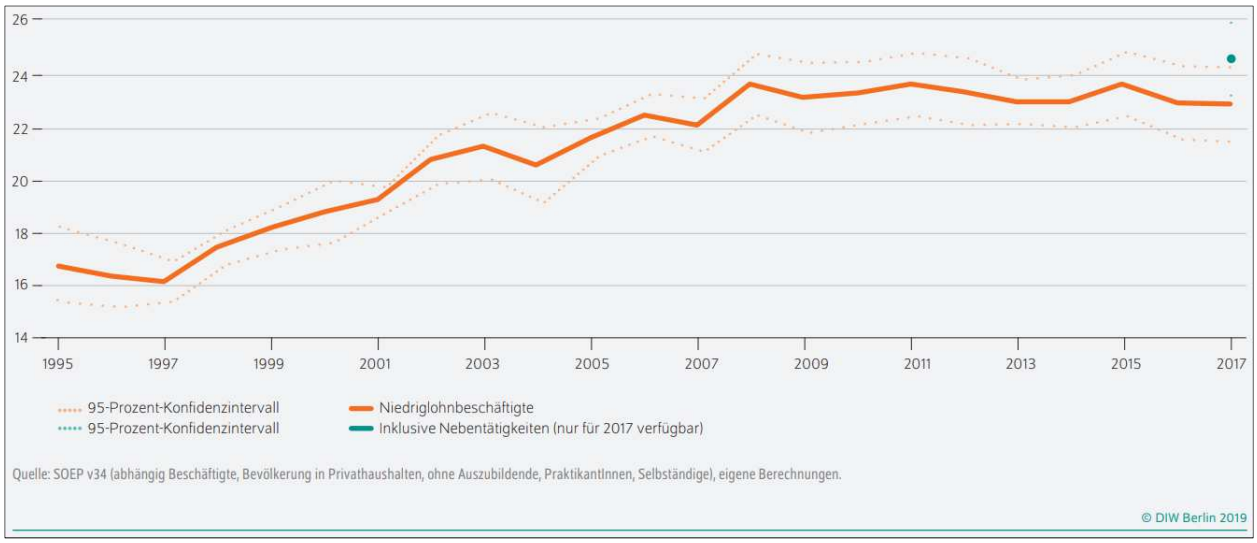
Deutschland verfügt im europäischen Vergleich über einen der größten Niedriglohnsektoren (Müller-Gemmeke 2019). Die Niedriglohnquote, die Mitte der Neunzigerjahre bei etwa 16 Prozent lag, erhöhte sich bis 2008 auf etwa 24 Prozent und liegt seitdem recht konstant bei diesem Wert (Grabka/Schröder 2019, S. 252; Abb. 1).[1]
Die Gründe für den Ausbau des Niedriglohnsektors werden kontrovers diskutiert: Während vor allem auf der einen Seite auf den Preisverfall einfacher Arbeit infolge von Automatisierung sowie auf die Zunahme einfacher Arbeit durch die Entstehung globaler beziehungsweise veränderte europäische Wettbewerbsregeln verwiesen wird (beispielsweise Berthold 1997), wird auf der anderen Seite hervorgehoben, dass viele Beschäftigte im Niedriglohnsektor in Deutschland gut qualifiziert seien, was einer Entwertung von Arbeit Grenzen setzen würde. Zudem könne durch Höherqualifizierung dem Ausbau des Niedriglohnsektors begegnet werden. Wiederum andere Autorinnen und Autoren vertreten die Auffassung, dass die Ausweitung des Niedriglohnsektors sowohl eine Folge der Wiedervereinigung und der damit einhergehenden hohen Arbeitslosigkeit nach dem Wendeboom als auch der restriktiven Geld- und Finanzpolitik sei (Bofinger 2006). Und schließlich zeigen Bosch und Weinkopf (2007), dass Normalarbeitsverhältnisse zum einen durch die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die wie ein „eingebauter Deregulator“ gewirkt habe, unter Druck gesetzt wurden. Zum anderen wurde dieser Druck auf Institutionen des traditionellen deutschen Beschäftigungsmodells durch politische Eingriffe verstärkt. Ergänzend kann hinzugefügt werden, dass neue institutionelle Regeln noch nicht bestanden. Dies wird beispielsweise daran ersichtlich, dass es bis 1996 keine Branchenmindestlöhne gab oder aber vorhandene nur sehr unzureichend vor Niedriglohn schützten und erst die Mindestlohneinführung zumindest den Niedriglohn nach unten hin begrenzte.

[1] Zu den je nach Datengrundlage verschiedenen Berechnungen der Niedriglohnquote beziehungsweise -schwelle beispielsweise via Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB) siehe Berninger und Schröder (2015), über das hier verwendete Sozio-oekonomische Panel (SOEP) siehe Kalina und Weinkopf (2015). Für 2017 liegt die Niedriglohnschwelle bei 10,18 Euro auf Grundlage der SOEP-Daten (Grabka/Schröder 2019, S. 253). Zur Armutsrisikoquote und -schwelle siehe (BMAS 2017, S. 547–552). Für alle Datenquellen zeigt sich eine im Zeitverlauf gestiegene Armutsrisikoquote.

Paradigmatisch für politische Eingriffe und die damit einhergehenden Verschärfungen bereits vorhandener Entwicklungstendenzen steht die Hartz-Gesetzgebung. So proklamierte Bundeskanzler Schröder 2005 auf dem World Economic Forum in Davos:

> *„Wir müssen und wir haben unseren Arbeitsmarkt liberalisiert. Wir haben einen der besten Niedriglohnsektoren aufgebaut, den es in Europa gibt. (…) Wir haben einen funktionierenden Niedriglohnsektor aufgebaut, und wir haben bei der Unterstützungszahlung Anreize dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr stark in den Vordergrund gestellt" (Bundesregierung 2005).*

Abbildung 1: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten, in Prozent



Quelle: Grabka/Schröder 2019, S. 249

Die Bewertung des Ausbaus des Niedriglohnsektors fällt zwiespältig aus. Auf der einen Seite wurde das anhaltende Beschäftigungswachstum im Niedriglohnsektor und – damit verbunden – die gestiegenen Beschäftigungschancen gerade Geringqualifizierter hervorgehoben (Schäfer 2014). So wurde behauptet, die Arbeitslosigkeit sei verringert und ein Sprungbrett via Niedriglohntätigkeit in den Arbeitsmarkt geschaffen worden. Schließlich bliebe die Hochlohnbeschäftigung vom Ausbau des Niedriglohnsektors unberührt – ein europaweit überaus erfolgreiches Modell Deutschland sei so entstanden (Schäfer 2013).

Auf der anderen Seite wird betont, dass Niedriglöhne das Armutsrisiko erhöhten. Gerade wenn sie über lange Zeiträume bezogen würden, komme es zur Verfestigung des Armutsrisikos (Bäcker 2016; Vogel/Motel-Klingebiel 2013). Außerdem reichten niedrige Erwerbseinkommen vor allem dann nicht aus, Armut zu verhindern, wenn das Haushaltseinkommen der Partnerin beziehungsweise des Partners das Niedriglohneinkommen nicht ausgleichen könne. Deshalb zöge Niedriglohnbeschäftigung hohe gesellschaftliche Folgekosten nach sich: So wird auf den Anstieg der Working Poor oder In-Work Poverty verwiesen als ein Phänomen von zunehmender Bedeutung (Roth 2018; Walwei et al. 2019).[2] Darüber hinaus sei Niedriglohnbeschäftigung in der Regel, das heißt für die Mehrheit, kein Sprungbrett in bessere Arbeitsmarktsegmente, sondern sei vielmehr eine Sackgasse (Bosch 2012; Grabka/ Schröder 2019). So konnte gezeigt werden, dass 60 Prozent der Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher in diesem Lohnsegment verbleiben, im Falle einer Aufwärtsmobilität in der Regel nur das nächsthöhere Lohnsegment erreicht wird, und Aufstiege nur erfolgen, wenn die Erwerbstätigkeit im Niedriglohnsegment beginnt und qua Ausbildung dann Ausstiege realisiert werden können (Grabka/Schröder 2019, S. 256).

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Bewertungen, jedoch kontinuierlich hohem Anteil von Beschäftigten, die im Niedriglohnbereich arbeiten, verfolgt die vorliegende Studie das Ziel, gewerkschaftliche Strategien gegen Niedriglöhne zu untersuchen. Das bedeutet, konkret zu analysieren, wie es Gewerkschaften gelingt, einerseits hohe

[2] Allerdings wird von einigen Autorinnen und Autoren auch behauptet, die Zunahme sei keineswegs deutlich (BMAS 2013, S. 461; Schäfer et al. 2013).

Tariflöhne in Branchen mit ausgeprägten Niedriglöhnen durchzusetzen. Andererseits sollen durchgesetzte Re-Regulierungen von atypischen Arbeitsformen, aber auch weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor untersucht werden. Des Weiteren geht es darum, die Gelingensbedingungen dieser Strategien herauszuarbeiten. Damit liefert die Studie Hintergrundinformationen, um ein zunehmendes Interesse von Gewerkschaftsseite zu stützen, prekär Beschäftigte zu organisieren. Dies wird sogar gelegentlich zur Schlüsselfrage für die zukünftige Entwicklung von Gewerkschaften erhoben (Huber 2009). Dabei gilt es, zahlreiche Hindernisse zu thematisieren, wie zu geringe Mindestlöhne, mannigfaltige Schwierigkeiten der Organisation von atypisch Beschäftigten und den Bedeutungsverlust von Gewerkschaften in der Vergangenheit – um nur einige zu nennen. Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende zentrale Fragestellungen, denen in der vorliegenden Studie nachgegangen wird:

1. Welche Strategien verwenden Gewerkschaften, um den Niedriglohnsektor zu begrenzen?
2. Wie gelingt es beziehungsweise gelang es Gewerkschaften, im Niedriglohnsektor hohe Tariflohnforderungen durchzusetzen?
3. Wie ist es Gewerkschaften gelungen, atypische Beschäftigung im Niedriglohnsektor einzudämmen?
4. Welche weiteren Strategien zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor lassen sich bei Gewerkschaften beobachten?

2 Theorie und Forschungsstand

Theoretischer Ausgangspunkt der vorliegenden Studie ist die soziale Ungleichheit. Fragen der sozialen Ungleichheit gehören zur „dominanten Hauptachse“ des theoretischen Soziologiegebäudes (Mayer 1987, S. 376 f.). Demgegenüber wird diesem Forschungsstrang vor allem von Vertreterinnen und Vertretern der Theorien funktionaler Differenzierung der Theoriestatus schlichtweg abgesprochen (Schroer 2010, S. 292). Dabei wird verkannt, dass die Ungleichheitsforschung bereits eine bestimmte Form der Differenzierung im Blick hat.

Während vor einigen Jahren die Debatten um soziale Ungleichheit eher peripher erschienen, weil durch den sogenannten Fahrstuhleffekt weite Teile der Bevölkerung – wenn auch ungleich – von steigendem Wohlstand profitierten, haben die Polarisierungstendenzen in den letzten Jahren erneut zugenommen (vgl. Schwinn 2007) und lassen damit Fragen sozialer Ungleichheit wieder drängender erscheinen. Nur folgerichtig konstatieren Brinkmann et al. (2006, S. 41) deshalb: „Soziale Ungleichheit ist in die Gesellschaft zurückgekehrt.“[3] Einerseits ist deren Eindämmung bislang nicht gelungen. Andererseits ist soziale Ungleichheit persistent, also keineswegs neu oder temporär verschwunden (Geißler 1996). Benachteiligt sind vor allem diejenigen, „die ohnehin über die geringsten (wirtschaftlichen, schulischen, sozialen) Ressourcen verfügen“ (Boltanski/Chiapello 2003, S. 309). Verantwortlich dafür sei unter anderem eine „Schwächung der Gewerkschaftsbewegung“, die eigentümlicherweise oftmals mit der akademischen Nichtthematisierung sozialer Ungleichheit einherginge (ebd.). Deswegen versteht sich die vorliegende Forschungsarbeit auch als Kontrapunkt zu dieser Entwicklung.

Neben dem Befund der Rückkehr der sozialen Ungleichheit (auch in der akademischen Debatte) beziehungsweise der Analyse sozialer Ungleichheit überhaupt ist vor allem ein Diskussionsstrang für diese Arbeit relevant: die Debatte um das Dienstleistungsproletariat (Bahl/Staab 2010; Staab 2014; Bahl/Staab 2012). Dies kann wie folgt charakterisiert werden: „Es ist die Welt der Gebäudereinigung, der Verkaufsstätten im Einzelhandel, der Postdienste und Paketservices, der Altenpflege in der sozialen Dienstleistung sowie (…) der Sicherheitsdienste. Es sind diejenigen, die ihrem Erwerb nachgehen, ohne dass dieser ihre Existenz ausreichend sichert. In den Tabellen des Statistischen Bundesamts rangieren sie in den Sparten des Niedriglohnsektors“ (Bahl/Staab 2012, S. 2). Hier deutet sich bereits an, dass dieser Ansatz einen Anschluss an die empirische Ungleichheitsforschung bietet. Darüber hinaus gelingt eine Verknüpfung von empirischen Erkenntnissen mit den zentralen soziologischen Begrifflichkeiten Macht und Herrschaft, die wiederum eng mit der sozialen Frage verbunden sind. Demnach kann gefragt werden, welche Macht- und Herrschaftskonstellationen durch das beziehungsweise in dem Dienstleistungsproletariat (wieder) virulent werden. Diese verwendete macht- und herrschaftssensible Theorieperspektive erscheint deswegen gewinnbringend, weil sie die bisherige Invisibilität des Arbeitsmarktsegments der einfachen Dienstleistungstätigkeit aufhebt

[3] Deutlich wird dies etwa an der Entwicklung des Maßes sozialer Ungleichheit, dem Gini-Koeffizienten bei Einkommen. Während er um 2005 einen ersten Höchststand von Werten um 0,3 erreichte und in den darauffolgenden Jahren wieder sank, werden ähnlich hohe Zahlen wie 2005 seit 2015 wieder erreicht. Dies gilt nicht nur in Bezug auf das verfügbare Einkommen, sondern auch das Haushaltsmarkteinkommen. Dort ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, nur auf einem höheren Niveau. Hier erreicht der Gini-Koeffizient einen Wert von um 0,5 (Grabka/Goebel 2018).

(vgl. Staab 2014, S. 10).[4] Kernthese dieses Ansatzes ist es, dass es zu „einer vollständige[n] Neukomposition dessen (…), was ‚Proletarität' heißt", gekommen ist (Castel 2000, S. 453). „Dieser Begriff ist nicht mehr Auszeichnung aller in der Industrieproduktion irgendwie produktiv Arbeitenden, sondern bezeichnet die Lage derjenigen, die bei geringer Qualifikation am unteren Ende der Produktions- und Dienstleistungsketten tätig sind" (ebd.).[5] In dieser Gruppe sei eine Expansion von Unbestimmtheit zu beobachten, was sich auch darin niederschlägt, dass die „Beschäftigungsgruppen äußerst divers in Hinsicht auf Geschlecht, ethnische Hintergründe und Qualifikationen" seien (Staab 2014, S. 374). Neben einer hohen Heterogenität sei für das Dienstleistungsproletariat besonders kennzeichnend, und gleichzeitig dadurch bedingt, dass es „wenig Hinweise auf ein einheitsstiftendes Bewusstsein der Lage [gäbe] (…) noch sind die einfachen Dienste durch ein Netz von Institutionen der eigenen Interessensvertretung verbunden" (Staab 2014, S. 374). Deswegen ist die Frage der Organisation des Dienstleistungsproletariats beziehungsweise die Frage danach, wie die Interessensvertretung dieser Beschäftigungsgruppe gestaltet wird, von besonderem Interesse. Die Positionierung in der Debatte als auch die daraus folgenden Handlungsstrategien sagen einiges über die zukünftige Ausrichtung von Gewerkschaften beziehungsweise deren Zukunft aus.

In diesem Beitrag sollen in Anlehnung an den Strategic-Unionism-Ansatz (Brinkmann et al. 2008) innovative Praktiken von Gewerkschaften zur Verbesserung von Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnbereich und zur Organisierung von Niedriglohnbezieherinnen und -beziehern herausgearbeitet werden. „Von großem Nutzen wäre eine Art sozialwissenschaftlicher Begleitforschung von Bemühungen und Praktiken, denen auch im Selbstverständnis von Gewerkschaften ein innovativer Charakter zugesprochen werden kann. Dabei ginge es auch um eine wissenschaftliche Evaluation aktueller Zukunfts- und Strategiedebatten in den Gewerkschaften" (ebd., S. 149 f.). Hier knüpft die vorliegende Arbeit nahtlos an.

Um die Machtkonstellation und deren Durchsetzung genauer zu analysieren, wird vorgeschlagen, den Machtressourcenansatz zu verwenden (vgl. Schmalz/Dörre 2014; Dörre 2011). Der Ansatz sieht sich in der Tradition der Labour Revitalization Studies, um die Handlungsmöglichkeiten und Machtmittel zu analysieren, die Gewerkschaften verwenden, um sich organisatorisch zu verändern. Diese organisatorische Veränderung wird wesentlich vorangetrieben – so wird angenommen – durch die Herausbildung des Dienstleistungsproletariats. Dabei erfolgt eine (Neu-)Ausrichtung als Organizing-Gewerkschaft, die Mitgliedergewinnung und Konfliktorientierung besonders betont und sich in direktdemokratischen Formen und Mitgliederkampagnen ausdrückt.

Im Machtressourcenansatz werden unterschiedliche Formen von Macht[6] unterschieden: Erstens die strukturelle Macht, die sich in Produktions- und Marktmacht unterteilt. Sie kommt Lohnabhängigen auch ohne Gewerkschaften zu und bezeichnet die Macht, die auf die Produktion ausgerichtet ist, die etwa durch Streiks oder Arbeitsniederlegungen zum Ausdruck gebracht werden kann, um die Produktivkraft des Kapitals beziehungsweise der Arbeitgeber zu stören. Gerade in den Niedriglohnbereichen ist die strukturelle Macht jedoch unterschiedlich ausgeprägt: So wird beispielsweise durch einen Streik von Restaurantangestellten oder auch Reinigungskräften zwar unmittelbar Druck auf den direkten Arbeitgeber ausgeübt, aber es entsteht nur mittelbar ein hohes Störpotenzial für die Gesamtwirtschaft. Arbeitsniederlegungen im Transportwesen können dagegen unmittelbar zu großräumigen Störungen des Produktionsprozesses auch über den einzelnen Betrieb hinaus bis hin zur Gesamtwirtschaft führen.

Wenngleich Gewerkschaften nicht per se für die Ausübung dieser Machtmittel vonnöten sind, werden die meisten Auseinandersetzungen von diesen organisiert. Dementsprechend ist danach zu fragen, ob diese Machtmittel verwendet werden, wie sie eingesetzt werden, und welche Rolle sie bei der Durchsetzung von deutlichen Lohnsteigerungen beziehungsweise Verbesserungen von Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor spielen. Hier kann angenommen werden, dass strukturelle Macht vermehrt eingesetzt wird, es also zu einer Bedeutungszunahme gekommen ist – darauf deutet zumindest die im Dienstleistungsbereich gestiegene Anzahl von Arbeitskämpfen hin (Dribbusch/Birke 2014, S. 14).

Als zweite Machtform erwächst die Organisationsmacht „aus dem Zusammenschluss zu kollektiven politischen oder gewerkschaftlichen Arbeiterorganisationen" (Dörre 2011, S. 277) und wird über die Mitgliederzahl bestimmt. Doch nicht nur allein diese ist entscheidend, sondern ebenso Infrastrukturressourcen, Organisationseffizienz und Mitgliederpartizipation und die innere Kohäsion der Organisation. Um die Organisationsmacht für die untersuchten Branchen zu bestimmen, wird nicht nur die Entwicklung der Mitgliederzahlen erhoben. Festzustellen ist, dass durch Gewerkschaftskampagnen im Niedriglohnbereich sich diese positiv entwickeln. Gleichzeitig wird der Vermutung

[4] Gleichzeitig ist in den letzten Jahren eine lebendige Debatte über die politischen Folgen dieser Entwicklung entstanden, insbesondere in Beiträgen zur Entwicklung der politischen Rechten (Eribon 2017; Dörre 2007).

[5] Ergänzend sei hier angebracht, dass viele Bezieherinnen und Bezieher von Niedriglohn in Deutschland nicht gering qualifiziert sind. So waren beispielsweise etwa 10 Prozent der Akademikerinnen und Akademiker 2014 im Niedriglohnbereich beschäftigt (Kalina 2015). Dies unterstreicht umso mehr die festgestellte Heterogenität.

[6] Unverkennbar sind die Bezüge zu Max Webers (1980, S. 28) Machtbegriff, demzufolge Macht als „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung, den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen" verstanden wird.

nachgegangen, dass es „ein bislang unerschlossenes Potenzial für Mitgliedergewinnung [gibt], etwa bei bislang vernachlässigten Beschäftigungsgruppen im Niedriglohnsektor“ (Brinkmann et al. 2008, S. 101). Dazu soll vor allem über Expertinnen- und Experteninterviews eine Einschätzung der Infrastrukturressourcen und der Organisationseffizienz sowie der Mitgliederpartizipation und deren Veränderung im Zuge von Gewerkschaftsarbeit erhoben werden. Dabei sind die Kampagnen im Niedriglohnsektor zu untersuchen, die zu einer höheren Durchsetzungsfähigkeit geführt haben.

Aus beiden bisher genannten Machtressourcen erwächst drittens idealerweise institutionelle Macht. Darunter werden weitgehende, durchgesetzte Rechte verstanden, die zeitlich beständig sind. Ihr wohnt ein Doppelcharakter inne, indem die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit im gewissen Sinne dauerhaft vorhanden ist, aufgrund der Auseinandersetzung zwischen Arbeit und Kapital, von Letzterem aber immer schon limitiert wird. Da institutionelle Macht ihren Ausdruck in Gesetzen, Verordnungen etc. findet, sind für die Untersuchung relevante Gesetzesvorhaben einzubeziehen, an denen die Durchsetzung von Gewerkschaftsinteressen verdeutlicht werden kann . Im Zentrum der Analysen stehen Gesetze zur Regulierung von Beschäftigungsformen, aber auch das Tarifautonomiestärkungsgesetz, das eine Vereinfachung der Allgemeinverbindlicherklärung enthält. Dazu gehört aber auch die Verschärfung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Beschränkungen von Leiharbeit und Werkverträgen sowie die Regulierung von Minijobs. Deutlich werden sollte dabei die Ausdehnung institutioneller Macht durch Gewerkschaften.

Als vierte Machtform erscheint gesellschaftliche Macht, die durch Einbindung der Zivilgesellschaft und Organisationen in die Gewerkschaftspolitik zustande kommt. Hier ist ein stärkeres Adressieren der Zivilgesellschaft zu beobachten, weil diese zunehmend und systematisch als Machtressource zur Durchsetzung von Interessen verstanden wird (Schroeder et al. 2016). Ein besonders gutes Beispiel dafür ist die hohe Zustimmungsrate in der Bevölkerung zum Mindestlohn, die seine Durchsetzung vereinfacht hat (ebd.). Daneben findet eine zunehmende Problematisierung von Niedriglöhnen in der Öffentlichkeit statt. Deshalb lassen sich Strategieansätze finden, die explizit dieses Thema aufgreifen. So heißt es beispielsweise im tarifpolitischen Jahresbericht 2013: „Das Thema Niedriglöhne spielte auch in der Tarifpolitik eine gewichtige Rolle. Die Gewerkschaften bemühten sich in einigen Branchen explizit um eine Anhebung der untersten Tarifvergütungen“ (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014, S. 25). An diese Entwicklung knüpft die vorliegende Studie an und untersucht die Strategien von Gewerkschaften, Arbeitsbedingungen in Branchen des Niedriglohnsektors zu verbessern.

Wenngleich weitergehende quantitative Daten zur Einstellungserfassung in Bezug auf Niedriglohnfragen fehlen, ist zu zeigen, inwiefern die Gewerkschaftskampagnen auf die Partizipation der Zivilgesellschaft ausgerichtet sind. Hier kann davon ausgegangen werden, dass dieses Anliegen offensiv formuliert wird, und die Einschätzung gegeben wird, dass diese Ausrichtung zur Zivilgesellschaft von zunehmender Bedeutung für die Gewerkschaftsarbeit ist.

In der konkreten Anwendung des Machtressourcenansatzes wird in der Arbeit der Frage nachgegangen, welche Machtressourcen Gewerkschaften nutzen, um Bedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, hohe Lohnforderungen durchzusetzen oder atypische Beschäftigungsformen im Niedriglohnsektor zu limitieren. Dies erlaubt es, Gelingensbedingungen zu identifizieren beziehungsweise die dahinterliegenden Strategien sichtbar zu machen.

2.1 Zum Kontext gewerkschaftlicher Strategien im Niedriglohnsektor

Eine Tarifpolitik, die hohe Lohnforderungen im Niedriglohnsektor durchsetzt, kann den genannten Entwicklungen und Bedingungen zunehmender sozialer Ungleichheit entgegenwirken. Tarifpolitik könnte dann zu einer Aufwärtsmobilität führen, wenn einzelne Tarifgruppen über die Niedriglohnschwelle angehoben werden oder gar ganze Branchen den Niedriglohnsektor verlassen. Dementsprechend können hohe Tarifsteigerungen im Niedriglohnsektor unter anderem einen fundamentalen Beitrag zur Armutsvermeidung leisten.[7] Ein erster Schritt, der wesentlich von Gewerkschaften initiiert wurde,[8] war die Einführung des Mindestlohns, der einen fundamentalen Wandel in der Sozial- und Tarifpolitik darstellte. Mindestlöhne wurden bislang nicht nur in der Forschungsliteratur als das Mittel

[7] Da das Kriterium hoher Tariflohnsteigerung nicht eindeutig definiert wird, werden als hoch bezeichnete Tariflohnsteigerungen zum Maßstab genommen. Dies ist in den Tarifpolitischen Jahresberichten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) bei Abschlüssen über 3 Prozent der Fall (beispielsweise: Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014).

[8] Das soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Mindestlohn zunächst vor allem ausgehend von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) gefordert wurde, aber nicht durchsetzungsfähig war, vor allem nicht gegen gewerkschaftlichen Widerstand, wie der aus der IG Metall und der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE). Dies änderte sich, als ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und dann sukzessive auch andere Gewerkschaften die Einführung des Mindestlohns mittrugen und einforderten. Zur ausführlichen Geschichte der Einführung des Mindestlohns in Deutschland und die damit einhergehenden gewerkschaftlichen Koalitionen siehe Dingeldey und Kathmann (2017). Ferner kann die Einführung des Mindestlohns nicht nur als Begrenzung von negativen Konsequenzen der Agenda 2010 verstanden werden, sondern auch als Schlussstein dieser Politik (Rürup 2013).

gegen Niedriglöhne angesehen (Sterkel et al. 2006; Bispinck/Schulten 2011; Bispinck 2011).[9] So konstatieren Amlinger et al. (2016, S. 2): „Die verfestigte Niedriglohnbeschäftigung war ein wesentlicher Grund dafür, den gesetzlichen Mindestlohn einzuführen.“[10] Die Bilanz der Mindestlohneinführung liest sich beeindruckend: „So deuten die überdurchschnittlich hohen Lohnsteigerungen in klassischen Niedriglohnbranchen auf erhebliche Mindestlohneffekte hin“ (Amlinger et al. 2016, S. 1; vgl. auch: Bossler et al. 2020). Schätzungen zufolge haben zwischen 4,8 bis 5,4 Millionen Beschäftigte von der Einführung des Mindestlohns profitiert – das sind 14,8 und 16,6 Prozent aller abhängig Beschäftigten (ebd.). Parallel dazu hat der Anteil tariflicher Vergütungsgruppen von 16 Prozent in 2010 auf 1 Prozent Anfang 2017 abgenommen (Bispinck 2017, S. 525). Dass Vergütungsgruppen nach der Einführung des Mindestlohns unter 8,50 Euro lagen, ist vor allem auf Übergangsregelungen in manchen Branchen zurückzuführen. Unter branchenspezifischen Gesichtspunkten betrachtet haben überdurchschnittlich viele Beschäftigte, insbesondere im Gastgewerbe (51,4 bis 53,4 Prozent), im Einzelhandel (29,7 bis 31,4 Prozent), aber auch im Verkehrs- und Logistikbereich (16,5 bis 19,3 Prozent), von der Einführung des Mindestlohns profitiert (ebd., S. 7). Insofern zeitigt der Mindestlohn eine bedeutsame Auswirkung auf den Niedriglohnsektor. Allerdings verändert er lediglich den Niedriglohnsektor, indem die Löhne unterhalb von 8,50 Euro beziehungsweise seit Januar 2017 unterhalb von 8,84 Euro zumindest theoretisch nicht mehr gezahlt werden dürfen.[11] Da der Mindestlohn aber die Niedriglohnschwelle nicht übersteigt, bleibt der Niedriglohnsektor weiterhin bestehen. Gleichzeitig löst der Mindestlohn ein weiteres Problem nicht – wie Artus (2011, S. 217) bemerkt: „Als ein Politikansatz, der sich explizit jenseits der Organisierung der betrieblichen Basis bewegt und auf eine übergreifende Politisierung der Öffentlichkeit setzt, löst die Kampagne jedoch das Problem mangelhafter gewerkschaftlicher Durchdringung der prekären Beschäftigungsbereiche in keiner Weise.“

Daneben lagen die von den Tarifpartnern ausgehandelten Branchenmindestlöhne, wie auch manche Tariflöhne, zunächst oftmals unterhalb der Niedriglohnschwelle.[12] Dass Gewerkschaften Branchenmindestlöhne beziehungsweise entsprechende Tarifverträge überhaupt abgeschlossen haben, ist als Kennzeichen ihrer geringen Gegenmacht zu bewerten (vgl. Artus 2011). Allerdings sind Befürchtungen nicht eingetreten, dass Branchenmindestlöhne nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von diesem verdrängt werden könnten (Bosch et al. 2019). Ob Branchenmindestlöhne demnach als wirksame Mittel gegen Niedriglöhne dienen können – im Gegensatz zum Mindestlohn, der diese nur begrenzt verhindern kann –, bleibt abzuwarten. Hier setzt die vorliegende Untersuchung an, indem Strategien identifiziert werden, die jenseits von Mindestlöhnen liegen.

Auch die Re-Regulierung von atypischen Beschäftigungsformen kann neben deutlichen Lohnerhöhungen ein wirksames Mittel gegen Niedriglöhne darstellen (Kathmann/Dingeldey 2017) . Dementsprechend ist die Strategie, atypische Beschäftigungsverhältnisse zu re-regulieren besonders Erfolg versprechend. Dies gilt insbesondere, wenn bedacht wird, dass atypisch Beschäftigte ein überproportional hohes Risiko aufweisen, Niedriglohn zu beziehen. Schließlich ist bei allen atypischen Beschäftigungsformen das Niedriglohnrisiko im Zeitverlauf gestiegen (Kalina/ Weinkopf 2015; vgl. auch Abb. 2). So zeigen Analysen auf Basis von Mikrozensusdaten in den letzten Jahren (2008–2018) eine Abnahme von Arbeitsverhältnissen in befristeter Beschäftigung, bei der Teilzeit unter 20 Stunden und der geringfügigen Beschäftigung. Demgegenüber kam es zu einer Zunahme bei Arbeitsverhältnissen in Teilzeit über 20 Stunden und der Leiharbeit (Statistisches Bundesamt 2020)

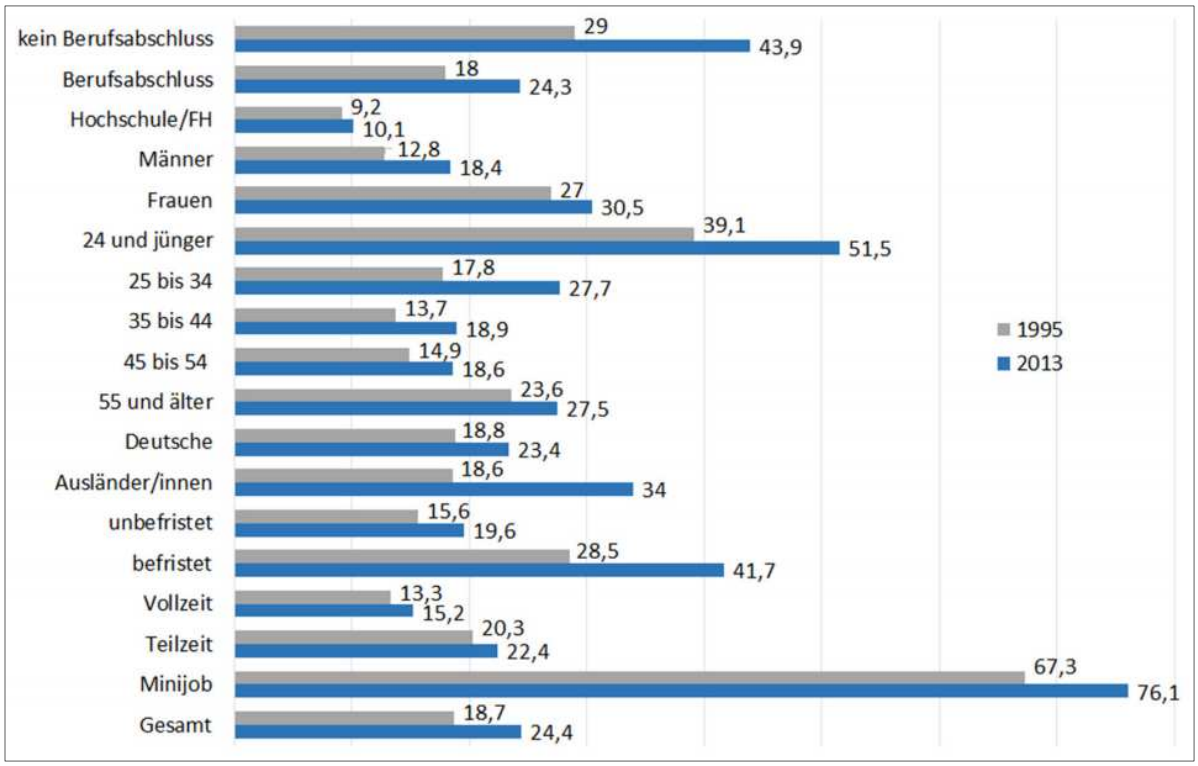
[9] Allerdings zeigt sich besonders in der vergleichenden Mindestlohnforschung, dass sich diese Hoffnung nicht erfüllt. Zwar kann ein Mindestlohn ein Abrutschen der Lohnstruktur nach unten eindämmen. Da in der Regel Mindestlöhne jedoch deutlich niedriger als die Niedriglohnschwelle angesetzt sind, ergeben sich keine weiteren Effekte auf den Niedriglohnanteil, außer der Stauchung der Lohnstruktur. Lediglich in Frankreich stellt der Mindestlohn einen eigenständigen Beitrag zur Begrenzung des Niedriglohnsektors dar (Bosch/Weinkopf 2013). Darüber hinaus ist der Effekt, den Mindestlöhne auf die Lohnstruktur haben, wesentlich abhängig von den Institutionen der Lohnfindung. Deren Gesamtarchitektur ist entscheidend dafür, ob die Lohnstruktur durch Mindestlöhne insgesamt nach oben verschoben wird oder ob sie sogar durch den Mindestlohn unter Druck gerät (vgl. ebd.).

[10] Inwiefern sich die Einkommensentwicklung im Niedriglohnsegment verbessert hat, kann nicht abschließend beurteilt werden. Während Analysen von Grabka und Goebel (2017) ergeben, dass bis 2014 im ersten Dezil negative Reallohneinbußen und im zweiten Dezil eine Stagnation zu verzeichnen waren, lassen die Analysen von Dingeldey und Kathmann (2017) darauf schließen, dass potenzielle Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher, das sind geringfügig Beschäftigte und ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter, einen überdurchschnittlichen Nominallohnzuwachs in 2015 erfahren haben

[11] Allerdings sieht die Praxis oftmals anders aus: Beispielsweise wurde bei der Hälfte der Minijobberinnen und -jobbern der Mindestlohn umgangen (Pusch/Seifert 2017).

[12] Die dazu sehr virulente Debatte um Tariflöhne im Niedriglohnsektor wird hier nur angerissen (siehe dazu Bispinck 2011). Deutlich wird, dass durch die Mindestlohneinführung selbstverständlich auch ein signifikanter Rückgang der Tarifgruppen unterhalb der Mindestlohngrenze zu verzeichnen ist. Im Bereich knapp über dem Mindestlohn ist jedoch kaum Bewegung zu beobachten, während im Bereich über 10 Euro ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen ist (Amlinger et al. 2016). Besonders die zu untersuchenden Branchen ragen durch starke Rückgänge von Tarifgruppen unterhalb der Niedriglohnschwelle heraus (ebd.).

Abbildung 2: Niedriglohnrisiko nach Strukturmerkmalen (in % der jeweiligen Gruppe), 1995 und 2013 im Vergleich



Quelle: Kalina/Weinkopf 2015, S. 5

Atypische Beschäftigung und Niedriglohn sind auch in Bremen von besonderer Relevanz, etwa 40 Prozent arbeiten in atypischen Beschäftigungsformen, jede beziehungsweise jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte arbeitet für einen Niedriglohn (Muscheid 2017, S. 25). Deshalb kann eine wirksame Re-Regulierung relevante Verbesserungen zeitigen. Insbesondere im Gastgewerbe und im Gesundheitswesen sind hohe Niedriglohnquoten zu verzeichnen (ebd.).

Vor diesem Hintergrund bildet die Reglementierung atypischer Beschäftigungsformen einen wichtigen Tätigkeitsschwerpunkt von Gewerkschaften. Dabei gibt es unterschiedliche Ebenen, auf denen gegen atypische und/oder prekäre Beschäftigung agiert wird, wobei der grundlegende Trend dahingehend verläuft, atypische Beschäftigung einzudämmen beziehungsweise zu gestalten, statt diese völlig abzulehnen (Aust/Holst 2006). Dabei werden erstens gesetzliche Regulierungen angestrebt, zweitens Tarifverträge ausgehandelt, die die Arbeitsbedingungen von prekär Beschäftigten verbessern, drittens wird versucht, prekär Beschäftigte zu organisieren, damit sie durch praktische Hilfe ihre Lage verbessern, und viertens wird die Vorstellung von „guter Arbeit“ als Gegenprojekt zu prekärer Beschäftigung proklamiert (Bispinck/Schulten 2011). Paradigmatisch für diese Bestrebungen steht die Gewerkschaftspolitik ver.dis (2011), die auf dem Gewerkschaftskongress 2011 forderte: [13]

- Die Abschaffung von Minijobs.
- Das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf eine Vollzeitbeschäftigung.
- Einen strikteren Umgang mit befristeter Beschäftigung. Die sachgrundlose Befristung soll gestrichen werden.
- Einen restriktiveren Umgang mit Leiharbeit.
- Eine Einschränkung von (studentischen) Praktika.
- Volle Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse.

[13] Ähnlich sind die Kampagnen gegen Leiharbeit der IG Metall (2011; Barlen 2014) zu bewerten. Diese finden hier allerdings keine Berücksichtigung, weil es sich bei der Metallbranche um eine Hochlohnbranche handelt (Kathmann 2017). Zum einzelgewerkschaftsübergreifenden Handeln des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) siehe Bispinck (2011, S. 121). Der DGB forderte bis 2010 vor allem Mindestlöhne, eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) und die Ausweitung des Entsendegesetzes und weniger eine Regulierung der Beschäftigungsformen.

Weil eine Forschungslücke besteht in Bezug auf Strategien zur Interessendurchsetzung und Organisierung des Dienstleistungsproletariats, kann erst auf wenig deutschsprachige Forschungsliteratur verwiesen werden (vgl. Keller 2013). Insbesondere zu gewerkschaftlichen Handlungsstrategien im Umgang mit atypischen Beschäftigungsformen und Niedriglohn sind erst vereinzelte Studien veröffentlicht worden (Aust/Holst 2006; Bispinck/Schulten 2011; Keller 2013).[14] Demnach haben Gewerkschaften insbesondere vor der Finanzmarktkrise „angelsächsische Organisationserfahrungen aufgenommen und neue Formen der gewerkschaftlichen Revitalisierung durch Erschließung neuer Machtressourcen entwickelt" (Dörre 2011, S. 27). Um diese zu fassen, kann – wie bereits vorgeschlagen – auf den Machtressourcenansatz zurückgegriffen werden. Zudem „sind einige Gewerkschaften in der Krise Bündnisse mit den politischen Eliten eingegangen und haben als tragende Kraft eines ‚Krisenkorporatismus' gewirkt, der darauf abzielte, die Krisenauswirkungen für die Beschäftigten und für den Finanzmarktkapitalismus möglichst gering zu halten. Zwar waren die Gewerkschaften dabei sehr erfolgreich, doch bezahlen sie dies mit einem interessenpolitischen Konservatismus, der auf eine allgemeine Repräsentation von Lohnabhängigen Interessen verzichtet" (ebd., Kursivsetzung im Original, Anm. d. Verf.). Durch die Verabschiedung vom allgemeinen Repräsentationsanspruch würden Gewerkschaften eine verschärfte Insider-Outsider-Politik betreiben, die mit einer „exklusiven Solidarität" einhergeht (Dörre/Schmalz 2013). Diese These wird allerdings kontrovers diskutiert. Zum einen wird argumentiert, dass Gewerkschaften auch inklusive Solidarität ausüben (Dribbusch 2010). Verdeutlicht wird dies beispielsweise an den Gewerkschaftskampagnen, die auf eine Einbindung von Leiharbeiterinnen und -arbeitern abzielen, und vor allem von der IG Metall erfolgreich betrieben wird (Haipeter et al. 2017, S. 6). Dennoch scheint weiterhin ein „Spielraum für Handlungsstrategien [zu existieren], die auf eine inklusive Solidarität mit prekär Beschäftigten (…) zielen" (Dörre/Schmalz 2013, S. 34). Zum anderen gilt, dass die Handlungsstrategien von Gewerkschaften nach Branchen stark differieren. So ist anzunehmen, dass Handlungsstrategien anders gelagert sind, wo es keine „großen Kerne" mit traditionell gut abgesicherten Arbeitsverhältnissen wie dem Normalarbeitsverhältnis (NAV) gibt beziehungsweise diese durch die Erosion der Tarifpolitik zusammengeschmolzen sind. Dies dürfte insbesondere in verschiedenen Dienstleistungsbranchen gelten, die als Experimentierfeld atypischer und oftmals prekärer Beschäftigungsformen (Bosch/Weinkopf 2011, S. 439) bezeichnet werden. Dementsprechend wird die Dienstleistungsbranche untersucht.

Dezidiert herausgearbeitet werden gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor in der Mindestlohnforschung (Dingeldey/Kathmann 2017; Dingeldey et al. 2017), wobei in dieser konstatiert wird, dass Strategien bislang kaum im Zentrum des Forschungsinteresses standen. Dazu kommen Arbeiten zum Umgang von Gewerkschaften mit atypischer oder prekärer Beschäftigung beziehungsweise Beschäftigten (vgl. Kathmann/Dingeldey 2017; Dingeldey et al. 2015; Keller 2017; Dribbusch/Birke 2014), die weitere Strategien herausarbeiten. Während die Verankerung vor Ort durch Betriebsräte gelingt, sei es durch gegebene, sei es von neu gegründeten, werden parallel dazu Organizing-Strategien von Gewerkschaften zur Verbreitung ihrer Mitgliederbasis genutzt. Damit ist es ihnen stellenweise gelungen, eine Trendwende herbeizuführen, sodass in einigen Bereichen die Mitgliederzahlen und damit die Organisationsmacht wieder steigt. Organizing kann als Praxis der individuellen Ansprache der Beschäftigten, deren Aktivierung und einer Orientierung an Konflikten verstanden werden. Dass gerade die verstärkte Organizing-Debatte in den Gewerkschaften Mitte der 2000er-Jahre mit einer Ausweitung des Niedriglohnsektors zusammenfällt, dürfte kein Zufall sein. Mit Organizing-Strategien einher geht das Organisieren am Konflikt, eine weitere zentrale Strategie von Gewerkschaften. Durch eine sich abzeichnende Hinwendung zum Konflikt werden jedoch auch Strategien, die auf Kooperation und Aushandlung zielen, verändert oder in den Hintergrund gedrängt.

Zusammenfassend ist zu konstatieren, dass die bisherige Forschung in der Untersuchung von gewerkschaftlichen Strategien vor allem zwischen inklusiven und selektiven Strategien unterscheidet (Holst et al. 2008). So zeigt schon hier die gegebene Übersicht, dass eine breitere Vielfalt gewerkschaftlicher Strategien vorhanden ist, die es weiter zu explorieren gilt. So treten neben klassische Ansätze wie die Tarifpolitik und die Betriebsratsarbeit neuere wie die Organizing-Ansätze. Ferner konnte bereits gezeigt werden, dass beispielsweise Strategien zur Verhinderung atypischer Beschäftigung zugunsten der Gleichstellung atypisch Beschäftigter beziehungsweise deren Integration sowie der Vertretung der Interessen entsprechender Gruppen aufgegeben wurden (Bispinck/Schulten 2011; Doellgast/Greer 2007; Barlen 2014). Insgesamt wird damit der Fokus durch die vorliegende Studie verschoben. Indem nicht mehr der Frage nachgegangen wird, ob und inwiefern es Gewerkschaften gelingt, (neue) Mitglieder zu gewinnen beziehungsweise zu halten, und damit beispielsweise eine Insider-Outsider-Debatte geführt wird (vgl. unter anderem Dörre 2011) oder eine Bestimmung des Verhältnisses von alten und neuen Gewerkschaftsmitgliedern vorgenommen wird, geht es in dieser Studie darum, aufzuzeigen, welche Strategien bereits angewandt werden. Deren Vielfalt nachzugehen und damit zu zeigen, welchen Beitrag Gewerkschaften bereits schon leisten, ihm Geltung zu verschaffen und zu analysieren, wie dieser verbessert werden kann, damit das Bestehende durch das ebenfalls Bestehende verändert werden kann, darauf liegt der Fokus dieser Studie.

[14] Vgl. auch die folgenden beiden Abschnitte in Anlehnung an Kathmann und Dingeldey (2017).

3 Methodologie und Methoden

Das methodische Vorgehen orientiert sich am Forschungsansatz des Strategic Unionism (Brinkmann et al. 2008). Vorgesehen sind dafür – im Gegensatz zu bislang erfolgten Querschnittsstudien – „qualitativ ausgerichtete, vergleichende Untersuchungen zu spezifischen Schlüsselgruppen von Lohnabhängigen“ (ebd., S. 148), deren Arbeitsbedingungen systematisch erforscht werden vor dem Hintergrund von unzureichender oder schwieriger Interessenvertretung, die es zu verbessern gilt. Diesem Anliegen wird die vorliegende Arbeit gerecht.

Das Sampling erfolgt auf Grundlage der Erstellung eines qualitativen Stichprobenplans (Kelle/Kluge 1999). Dieser kann erstellt werden, wenn Kriterien für die Fallauswahl bereits feststehen. Diese sind: Erfolgreiche Tarifverhandlungen, die zu überdurchschnittlichen Tariflohnerhöhungen geführt haben, und hohe Anteile an atypischen Beschäftigungsverhältnissen, an denen Re-Regulierungsbemühungen deutlich gemacht werden können. Da die Ausrichtung der Untersuchung bereits feststeht und die Auswahl der Untersuchungsgegenstände ebenso sowie einige Kenntnisse des untersuchten Feldes vorhanden sind (vgl. auch: Kathmann/Dingeldey 2017; Kathmann 2017), kann auf ein explorativen Verfahren im Hinblick auf Strukturmerkmale verzichtet werden (vgl. Kelle/Kluge 1999, S. 46), jedoch sind Strategien weiter zu erkunden. Schließlich soll durch die Auswahl von unterschiedlichen Branchen ein breites Feld abgedeckt werden, sodass verschiedene Strategien und deren Gelingensbedingungen herausgearbeitet werden können.

Als Erhebungsverfahren kommt das Experteninterview zur Anwendung. Dies wird den leitfadengestützten Interviews zugerechnet. Mithilfe von Experteninterviews wird angestrebt, an exklusive Wissensbestände zu gelangen (Liebold/Trinczeck 2009, S. 37). Durch die Experteninterviews sollen die gewerkschaftlichen Strategien und deren Gelingensbedingungen in den Blick genommen werden. Dabei geht es gezielt darum, in Erfahrung zu bringen, warum beispielsweise Tarifverhandlungen erfolgreich verlaufen sind, welche Mittel dafür angewendet wurden und wie die Ziele durchgesetzt werden konnten. Neben den Experteninterviews sind umfangreiche Dokumentenanalysen durchgeführt worden, um insbesondere die Re-Regulierungsmaßnahmen atypischer Beschäftigung herausarbeiten zu können.

Die Auswertung der Daten verfolgt nicht das Ziel, repräsentative Daten zu erfassen. Vielmehr geht es darum, die Heterogenität des Forschungsfeldes darzulegen (Kelle/Kluge 1999). Dementsprechend ist die Branchenauswahl auch sehr breit angelegt. Um die Heterogenität herauszustellen, wird bei der Auswertung darauf geachtet, nach der Methode der minimalen und maximalen Kontraste vorzugehen, um auf diese Weise möglichst umfassend die Facetten der einzelnen Phänomene darstellen zu können. Diese Vorgehensweise greift auf die Methode der Kernsatzfindung zurück (Leithäuser 1986; Volmerg 1988). Da Kernsätze „natürliche Verallgemeinerungen“ beinhalten, sind die vorliegenden Ergebnisse nicht ausschließlich auf Aussagen zum Einzelfall beschränkt. Deshalb wird der Anspruch verfolgt, Gelingensbedingungen anhand der exemplarisch ausgewählten Branchen herauszuarbeiten, die durchaus übertragbar sein sollen auf andere Branchen und deren Tarifverhandlungen.

4 Auswahl des Untersuchungsfeldes

In der vorliegenden Studie werden Dienstleistungsbranchen untersucht, weil hier besonders häufig Niedriglöhne gezahlt werden. Dabei orientiert sich die Auswahl zum einen an dem Kriterium der klassischen Niedriglohnbranche (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2017; Bispinck 2011). Zum anderen sollte es in den ausgewählten Branchen in der Vergangenheit zu hohen Tarifsteigerungen gekommen sein – der für die Studie relevante Untersuchungszeitraum beginnt nach der Einführung des Mindestlohns 2015 –, die auf eine Aufwärtsmobilität schließen lassen. Ergänzend sollen die ausgewählten Branchen einen hohen Anteil an atypischen Beschäftigungsformen aufweisen, die Gegenstand von Re-Regulierungsbemühungen gewesen sind. Die genannten Kriterien treffen auf die untersuchten Branchen zu: das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, das Friseurhandwerk, die Gebäudereinigung und das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe ist eine klassische Niedriglohnbranche mit 256.203 Beschäftigten im Jahr 2018, 3.631 sind es in Bremen (BDSW 2020). Der Niedriglohnanteil wird für 2010 mit 60,3 Prozent angegeben (WSI-Tarifarchiv 2013). Im selben Jahr lagen von 265 Vergütungsgruppen insgesamt noch 153 unter 8,49 Euro (Bispinck 2011, S. 116), einer damals noch fiktiven Mindestlohngrenze. Das bedeutet, dass 58 Prozent aller Vergütungsgruppen unter der genannten Schwelle lagen (ebd.). 2017 lagen noch 7 Vergütungsgruppen beziehungsweise 3 Prozent aller Vergütungsgruppen unterhalb des Mindestlohns (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2017, S. 6). Wenngleich das Überschreiten der Mindestlohnschwelle ein mögliches Indiz für das Verlassen des Niedriglohnsektors darstellen könnte, zeigt eine Übersicht über die unteren Lohngruppen, dass dies keineswegs der Fall ist (Abb. 4). So erreicht die untere Lohngruppe 2018 und 2019 bis auf ganz wenige Ausnahmen noch nicht einmal die für 2017 berechnete

Niedriglohnschwelle. Dennoch ist es ver.di vereinzelt gelungen, überdurchschnittliche Tariflohnerhöhungen durchzusetzen. So gelang es beispielsweise in den Tarifverhandlungen 2013, Erhöhungen von 10,5 Prozent in der untersten Lohngruppe und bis hin zu 18,9 Prozent in der Passagierkontrolle in Nordrhein-Westfalen zu verhandeln (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014). Von ähnlichen Abschlüssen wird aus Hamburg berichtet (Dribbusch 2014, S. 24). Neuerlich konnten im Tarifbezirk Niedersachsen Tariflohnsteigerungen zwischen 5,7 und 10,7 Prozent durchgesetzt werden. Und schließlich konnten nach Tarifkonflikten in den Geld- und Wertdiensten 2019 zweistufige Entgeltsteigerungen von zunächst 7,7 Prozent und schließlich 17,1 Prozent erreicht werden (ver.di 2019). Darüber hinaus konnte eine Allgemeinverbindlicherklärung für das Sicherheitspersonal an Flughäfen zum 14. Juli 2017 erreicht werden (ver.di 2017a, 2017b). Darüber hinaus ist der gesamte Tarifvertrag in Bremen seit dem 1. Januar 2019 allgemeinverbindlich erklärt worden (Schulten et al. 2020, S. 56). Für die Branche wird ein erheblicher Forschungsbedarf hinsichtlich der Analyse von Arbeitsverhältnissen konstatiert (Briken 2011). Die meisten Studien gehen von einem hohen Anteil an atypischen oder prekären Arbeitsformen aus – eine Einschätzung, die auch durch das Experteninterview bestätigt werden konnte (Int. 3).[15] Die gewerkschaftliche Organisationsrate wird auf 5 bis 10 Prozent geschätzt (Bispinck 2011). Eine Fragmentierung der Tariflandschaft in unterschiedliche Regionen trägt zur Zementierung prekärer Arbeitsbedingungen bei. Insbesondere Untersuchungen zum Handeln der Akteurinnen und Akteure oder zu Macht- und Interessenkonstellationen fehlen bislang (Briken 2011, S. 47).

Das Friseurhandwerk gehört zu den personalstärksten Handwerksberufen, im Jahr 2016 arbeiteten hier 235.270 Beschäftigte (Dürig 2017, S. 104). In Bremen waren es im Jahr 2020 1.657 Beschäftigte (buten un binnen 2020) . Auch diese Branche gehört zu den klassischen Niedriglohnbranchen, obgleich überwiegend qualifizierte Beschäftigte dominieren (Bosch/Weinkopf 2014, S. 48). In einer älteren Studie von 2010 wird ein Niedriglohnanteil von 86 Prozent angegeben (Bouncken et al. 2013, S. 113), der Anteil der atypischen Beschäftigungsformen liegt bei 58 Prozent (Dingeldey 2015, S. 117). Genauere Angaben über die Verteilung der atypischen Beschäftigungsformen liegen kaum vor: Von einem sehr hohen Teilzeitanteil wird berichtet (Ehrhardt 2006, S. 156), wobei geringfügige Beschäftigung kaum eine Rolle spielt. Sie macht 1,4 Prozent bei Frauen beziehungsweise 0,3 Prozent bei Männern aus (Bachmann et al. 2016, S. 46).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass 2010 noch 45 tarifliche Vergütungsgruppen unter 8,49 Euro lagen, was einem Anteil von 65 Prozent entspricht (Bispinck 2011, S. 116). Allerdings ist es ver.di in der Vergangenheit gelungen, eine Trendwende einzuleiten – zusammen mit koalitionswilligen Arbeitgebern. Hier dürfte nicht nur die Einführung eines Branchenmindestlohns, sondern auch die Einführung des Mindestlohns zu einer Revitalisierung der Tarifpolitik geführt haben (Bosch/Weinkopf 2015). Dies gilt, obwohl die Einführung des Branchenmindestlohns genutzt wurde, um in dieser Branche Übergangsregelungen für den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu nutzen. Deswegen dürfte sich die Anzahl der tariflichen Vergütungsgruppen unterhalb des Mindestlohnniveaus auch im Zeitverlauf nicht nennenswert verändert haben. 2017 lagen sie mit 69 Prozent sogar noch leicht über den Zahlen von 2010 (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2017, S. 6). Gleichwohl ist es durch die Einführung des gestuft in Kraft getreten Branchenmindestlohns 2013, der in einigen Regionen allgemeinverbindlich erklärt wurde – wie in Niedersachsen seit 2018[16] und seit 2020 in Bremen –, zu erheblichen Tariflohnerhöhungen gekommen. Sie betrugen 40 Prozent in Berlin, 73 Prozent in Sachsen und etwas mehr als 113 Prozent in Brandenburg (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014, S. 128). Damit einhergehend konnte zumindest in den Regionen, in denen die Allgemeinverbindlichkeit gilt, die Tarifbindung auf 100 Prozent erhöht werden. Ansonsten variiert sie je nach Region zwischen 30 und 50 Prozent (Lesch 2017, S. 13).

Die Branche der Gebäudereinigerinnen und -reiniger gehört zu den beschäftigungsstärksten Handwerken. 2020 waren knapp 700.000 Personen in der Gebäudereinigung beschäftigt (Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks 2020). Darüber hinaus gehört sie zu einer klassischen Niedriglohnbranche, die Niedriglohnquote lag im Zeitraum von 2007 bis 2011 bei 57,4 Prozent (ohne Raumpflege-rinnen und -pfleger sogar bei über 60 Prozent) und ist im Zeitverlauf gestiegen (Kathmann/Dingeldey 2017).[17] Auch die Beschäftigungsformen sind überwiegend als atypisch oder prekär einzuschätzen: 83,4 Prozent der Beschäftigten arbeiteten in atypischen oder prekären Arbeitsverhältnissen, vor allem in geringfügiger Beschäftigung und in Teilzeit. Ähnliche Verhältnisse sind in Bremen zu konstatieren. Hier ist mit 44 Prozent die Befristungsquote auch außergewöhnlich hoch (Arbeitnehmerkammer Bremen/infas 2017, S. 23).

In der Gebäudereinigungsbranche agiert als tarifpolitischer Akteur auf der Gewerkschaftsseite die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Gebäudereinigung ist nied-

[15] Dementsprechend fehlen beispielsweise Daten zur atypischen Beschäftigung oder zur Tarifbindung.
[16] Ausgenommen davon sind die Gemeinden Wurster Nordseeküste, Loxstedt, Schiffdorf, Beverstedt, Hagen im Bremischen und Geestland (ver.di 2020c).
[17] Die hier angegebenen Daten umfassen einen Zeitraum, da aufgrund der geringen Fallzahlen im Datensatz die Jahrgänge gepoolt werden mussten.

rig: Im Zeitraum von 2007 bis 2011 lag er nur bei 7,2 Prozent (Kathmann/Dingeldey 2017). Jedoch ist die Tarifbindung in der Gebäudereinigungsbranche im Vergleich zu den anderen zu untersuchenden Branchen mit 85 Prozent in den Jahren 2008 bis 2010 überproportional hoch (ebd.). Dies deutet – trotz sehr schwieriger struktureller Voraussetzungen – auf eine hohe Durchsetzungskraft der IG BAU, der es gelungen ist, einen Branchenmindestlohn durchzusetzen. Dazu kommt, dass auf der Arbeitgeberseite ein Verband vorhanden ist, der eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung nicht zulässt und ein Flächentarifvertrag für das gesamte Bundesgebiet besteht. Seit 2004 wurde – mit Unterbrechungen – die unterste Tarifgruppe als Branchenmindestlohn allgemeinverbindlich erklärt.[18]

Die geschilderten Bedingungen sind Grundlage einer hohen Tarifdynamik. Dies wird zum einen an hohen Tariflohnabschlüssen in Ostdeutschland sichtbar: So konnte in der Tarifrunde 2013 eine Tariflohnerhöhung von 14,6 Prozent und von immerhin 8,8 Prozent in Westdeutschland durchgesetzt werden (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014, S. 129). Zum anderen ist ein auffälliger Rückgang der Tarifgruppen im Niedriglohnbereich festzustellen. Während 2010 noch 19 Vergütungsgruppen unter 8,49 Euro lagen – das entspricht 41 Prozent der gesamten Vergütungsgruppen –, befinden sich seit 2016 keine tariflichen Vergütungsgruppen mehr unter 8,50 Euro (Bispinck 2011, S. 116; Amlinger et al. 2016, S. 11). Hierfür ist – vor allem für Ostdeutschland – die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ausschlaggebend (Kathmann 2017). Parallel dazu lässt sich deutlich eine klare Strategie der IG BAU im Kampf gegen Niedriglöhne erkennen (IG BAU 2004, 2017a, 2017b).

Das Hotel- und Gaststättengewerbe gehört mit gut 2,1 Millionen Beschäftigten allein im Gastgewerbe zu den beschäftigungsintensivsten Branchen in Deutschland (Deutscher Bundestag 2019) und wird als beschäftigungsexpandierendes Gewerbe eingeschätzt – zumindest in Bremen (Arbeitnehmerkammer Bremen 2017, S. 28). Hier ist der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten Jahren um 50 Prozent gestiegen, auf aktuell 10.000 Beschäftigte. Hinzu kommen etwa noch einmal 10.000 Minijobberinnen und -jobber (Schulten et al. 2020).

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist eine klassische Niedriglohnbranche (Schulten 2020). Auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung von 2014 kommen Bosch et al. (2019, S. 237) zu dem Ergebnis, dass der Niedriglohnanteil bundesweit bei knapp zwei Drittel läge (64,4 Prozent in Westdeutschland, 84,7 Prozent in Ostdeutschland). Diese Verhältnisse finden sich ähnlich in Bremen: Etwa drei Viertel der Beschäftigten arbeiten zu einem Niedriglohn (Arbeitnehmerkammer Bremen 2018). Die Branche ist von überwiegend atypischen Arbeitsverhältnissen geprägt: Im Jahr 2017 war knapp die Hälfte, also 961.000, geringfügig beschäftigt, wobei 582.000 ausschließlich geringfügig Beschäftigte waren (Deutscher Bundestag 2019). 46 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Wiederum 11,3 Prozent sind befristet, wohingegen Leiharbeit nur eine untergeordnete Rolle spielt: Lediglich 0,5 Prozent sind in diesem Beschäftigungsverhältnis tätig (Maack et al. 2015; Hohendanner/ Stegmaier 2012).

Wie in vielen Niedriglohnbranchen ist auch hier die Tarifbindung gering und unterdurchschnittlich. 43 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland arbeiten in tarifgebundenen Betrieben, in Ostdeutschland ist die Quote mit 22 Prozent wesentlich niedriger (Schulten et al. 2020, S. 41). Bremen liegt hier mit 47 Prozent über dem Schnitt (ebd.). Auch um die betriebliche Interessenvertretung ist es schlecht bestellt: Nur 3 Prozent der Betriebe wiesen 2016 eine betriebliche Interessenvertretung auf (Bosch et al. 2019, S. 250). Nur 12 Prozent der Beschäftigten sind in einem Betrieb mit Betriebsrat tätig, was im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weit unterdurchschnittlich ist. Darüber hinaus ist die Tariflandschaft fragmentiert: In 17 Regionen werden Tarifverhandlungen mit ver.di auf der Gewerkschaftsseite geführt (Bosch et al. 2019). Darüber hinaus bietet der Arbeitgeberverband DEHOGA eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in Bayern, Berlin, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen an (DEHOGA 2020). Dazu kommt, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter 5 Prozent liegt und damit als sehr niedrig zu bewerten ist (Küblböck/Standar 2016).

Trotz dieser äußerst ungünstigen strukturellen Verhältnisse ist es der tarifverhandelnden Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) gelungen, eine Verbesserung der Arbeitsverhältnisse durchzusetzen. So konnte die Anzahl der tariflichen Vergütungsgruppen unter Mindestlohnniveau signifikant gesenkt werden. Während 2010 noch 61 Vergütungsgruppen unter 8,49 Euro lagen, was einem Anteil von 35 Prozent entsprach, sind es nunmehr nur noch 6 Prozent. Dies dürfte auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und in dessen Folge auf überdurchschnittliche oder gute Tarifabschlüsse zurückzuführen sein. So konnte im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bayern 2013 eine Steigerung von 4 Prozent durchgesetzt werden, 2016 immerhin in Höhe von 3 Prozent (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014; 2017). Auch in Bremen konnten in der Vergangenheit gute Tarifabschlüsse erzielt werden: so wurde bereits 2012 die unterste Entgeltgruppe um 6,6 Prozent angehoben, 2016 stieg sie um 3,1 Prozent (NGG 2012, 2017b). Aufgrund dieser interessanten Entwicklung unter schwierigen Bedingungen, die gleichzeitig

[18] Zur wechselvollen Geschichte des Branchenmindestlohns, seiner Höhe sowie zu seiner Ost-West-Differenzierung siehe Kathmann (2017, S. 15 f.).

verspricht, dass eine Reihe von Gelingensbedingungen herauszuarbeiten sind, soll diese Branche mit in die Analysen einbezogen werden.

4.1 Feldzugang

Aus der Branchenauswahl ergeben sich als beteiligte Akteure auf der Gewerkschaftsseite: ver.di (Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, Friseurhandwerk), IG BAU (Gebäudereinigung) und die NGG (Hotel- und Gaststättengewerbe). Je nach tarif-politisch unterschiedlicher Organisation der Branchen befinden sich die Interview-partnerinnen und -partner sowohl auf regionaler als auch auf überregionaler Ebene. Sofern möglich, wurden beide Ebenen miteinbezogen, um einen umfassenden Überblick zu garantieren. Es wurden zehn Expertinnen und Experten interviewt – sofern möglich und entlang der Kriterien der Fallauswahl sinnvoll jeweils mindestens zwei pro Branche, das heißt mindestens zwei pro Branche für die jeweilige regionale beziehungsweise überregionale Ebene. Da das Wissen nicht in der Hand einer einzelnen Expertin beziehungsweise eines einzelnen Experten liegt, wurde darauf geachtet, unterschiedliche Expertinnen und Experten zu befragen, das heißt tarifpolitisch und/oder organisationspolitisch Versierte.

Zwei Interviews wurden schon vor dem eigentlichen Projektbeginn im Juli 2019 durchgeführt, sodass sich der Erhebungszeitraum von September 2017 bis zum August 2020 erstreckte. Auf weitere Informationen wird an dieser Stelle verzichtet, um eine weitest gehende Anonymität zu gewährleisten, die den Befragten zugesichert wurde.

5 Empirische Ergebnisse

Die Relevanz des Niedriglohnthemas wird von allen Interviewten gleichermaßen gesehen. Sie ergibt sich jedoch aus unterschiedlichen Gewerkschaftstraditionen. Die NGG und die IG BAU organisieren traditionell überwiegend Beschäftigte, die im Niedriglohnsektor tätig sind. Sie können damit teilweise auf langjährige Erfahrungen der Auseinandersetzung mit Niedriglohnfragen und der Organisation von Niedriglohnbeschäftigten zurückblicken (zum Beispiel: IG BAU 2004, 2017b). Dementsprechend sind hier Niedriglohnkampagnen explizit formuliert. Bei der IG BAU wird hervorgehoben, dass die Kampagne Raus aus dem Niedriglohn seit 2015, also nach Einführung des Mindestlohns, sogar in das Zentrum gewerkschaftlichen Handelns gerückt wurde (Int.5). Bei ver.di ist die Ausgangslage aufgrund der Heterogenität der organisierten Beschäftigten teilweise ähnlich, teilweise anders gelagert. Auch hier ist es zu bedeutenden Veränderungen gekommen und die Niedriglohndebatte hat zunehmend an Bedeutung gewonnen (siehe beispielsweise: ver.di 2020a, aber auch: Int.3). Dies geschah sicherlich schrittweise auch vor dem Hintergrund der skizzierten strukturellen Gründe (siehe Abschnitt 2), des Ausbaus des Niedriglohnsektors, aber auch des teilweise massiven Mitgliederverlustes. Die sich daran anschließende Diskussion über angemessene Reaktionen dürfte ein weiterer wichtiger Grund sein, warum die Niedriglohndebatte zunehmend auch bei ver.di einen Bedeutungszuwachs erfährt. Zusätzlich hat die Einführung beziehungsweise Durchsetzung des Mindestlohns und die damit entstandene Sensibilität, dass das Niedriglohnthema damit keinesfalls obsolet geworden ist, auch zu einer vermehrten beziehungsweise kontinuierlichen Aufmerksamkeit geführt (Int.3).

Bei der hier benannten Entwicklungslinie, die bei Gewerkschaften sichtbar wird, handelt es sich um eine Wiederholung der Bewegung, wie sie schon für die Mindestlohndebatte herausgearbeitet werden konnte (Dingeldey/ Kathmann 2017; Schroeder et al. 2016). Hier hat sich gezeigt, dass kleinere Gewerkschaften wie die NGG den Anfang der Debatte setzten, unter anderem deshalb, weil sich in deren Organisationsbereich besonders viele Betroffene befinden. Später stieg ver.di als größere Gewerkschaft dann in die Debatte beziehungsweise Durchsetzung mit ein, verlieh der Diskussion damit eine zusätzliche Schubkraft und konnte die Durchsetzungsfähigkeit wesentlich verbessern, sodass gemeinsam das Ziel der Mindestlohneinführung erreicht werden konnte.

Mit dem hier gekennzeichneten Pfad ist ein bestimmter Weg der Akkumulation von Machtressourcen verbunden, der mit dem besagten Ansatz konzeptionalisiert werden kann und sich insbesondere im Zuwachs an Organisationsmacht zeigt. Dabei ist davon auszugehen, dass die hier behandelten Machtressourcen und Strategien keineswegs vollständig neue sind. Vielmehr beruhen die aufgezeigten Strategien auch auf alten Erfahrungen, wobei aktuelle Machtressourcen zur Neukonfiguration genutzt werden. Darüber hinaus kann gezeigt werden, dass die herausgearbeiteten Strategien sich nicht allein auf den Niedriglohnsektor beziehen, sondern diesen berühren, teilweise aber über ihn hinausreichen.

5.1 Tariflohnsteigerungen und -verhandlungen

Einhellige Meinung der Interviewten ist, dass eine gute Tarifpolitik das wirksamste Mittel gegen Niedriglohn sei (insbesondere Int.2). Dabei wird einerseits berücksichtigt, dass in der Vergangenheit Tarife abgeschlossen wurden,

die unter der Niedriglohnschwelle lagen, andererseits dass ein deutlicher Abstand zum Mindestlohn das Ziel der Gewerkschaftspolitik ist. Auf Grundlage dieser Erfahrung aus der Vergangenheit sind Gewerkschaften dazu übergegangen, Strategien im Umgang mit dieser Ausgangssituation zu entwickeln. Selbstreflexiv wird dabei angemerkt, dass „[ü]ber lange Zeit (…), auch als Fehler der NGG, die Tarifpolitik nicht in die Betriebe getragen worden" sei (Int.1). Hier haben Veränderungen in der Gewerkschaftspolitik stattgefunden.

Deutlich wird dies beispielsweise bei ver.di, die gewerkschaftsintern eine Clearingstelle eingerichtet habe, in der geklärt wird, ob Tarifverträge im Niedriglohnbereich abgeschlossen werden. Dabei ist handlungsleitend „[e]ine Grenze, die deutlich über dem Mindestlohn liegt, darunter schließen wir nichts ab, dann gibt es keinen Tarifvertrag" (Int.4). Wichtiges Kriterium, einen Tarifvertrag dennoch unterhalb der Niedriglohnschwelle abzuschließen, ist die Mitgliederentwicklung. Aber auch der Blick auf die Ausgangsvoraussetzungen im Tarifbereich und die (wirtschaftlichen) Rahmenbedingungen werden miteinbezogen. Ein anderer Interviewpartner präzisiert die Angabe eines deutlichen Abstandes vom Mindestlohn weiter damit, dass Mindestlohnsteigerungen nicht die ausgehandelten Tariflöhne einholen dürften (Int.2).[19] Noch expliziter sind die Forderungen nach 12 Euro Tariflohn beispielsweise in der Systemgastronomie (vgl. beispielsweise NGG 2020a). Erkennbar wird die dahinterliegende Argumentationslogik, die offensiver formuliert und vorgetragen wird als zuvor: „Arbeit muss zum Leben reichen." Das bedeutet, dass mit einer Vollzeittätigkeit über eine Lebensarbeitszeit von 45 Jahren ein Abrutschen in die Altersarmut und eine Abhängigkeit von Transferleistungen verhindert wird.

Konkret wird die Tarifverhandlung durch einen Interviewten anhand der Systemgastronomie geschildert (Int.1). Ersichtlich wird das komplexe Geflecht von begleitenden Maßnahmen aber auch daran, wie diese eingebettet sind in weitere Analyse- und Durchsetzungsschritte.[20] Dazu gehören: So werden erstens Tarifverhandlungserfahrungen systematisch gesammelt und ausgewertet, um sie dann für die gesamte Organisation aufzubereiten. Dann geht es zweitens darum, den direkten Kontakt zu den Gewerkschaftsmitgliedern zu suchen, diese anzurufen. Dadurch konnte eine Beteiligung gesichert werden, sodass eigene Veranstaltungen gut besucht waren. Beim Herstellen des direkten Kontaktes galt es zudem zu berücksichtigen, dass „Onlinearbeit nicht alles" sei, da etwa ein Drittel der Mitglieder keinen Zugang zu Facebook® oder WhatsApp® haben. Darüber hinaus wird drittens Aufklärungsarbeit geleistet, was armutsfeste Löhne sind beziehungsweise der Niedriglohn ist. Viertens werden Forderungen aufgestellt, die auch öffentlich kommunizierbar sind. Dabei wird darauf geachtet, dass diese einfach nachzuvollziehen sind, damit sich die Beschäftigten „dahinter versammeln können, sie alle verstehen" (ebd.). Als Beispiel wird die Forderung von 12 Euro mindestens angeführt. In der konkreten Vorbereitung der Tarifverhandlungen wurden fünftens Verteildemos organisiert, um Flugblätter zu verteilen, wobei in Städten Restaurants aufgesucht wurden. Dabei wurden insbesondere die Restaurants der Tarifkommissionsmitglieder ausgewählt. Der Öffentlichkeitsansatz wurde allerdings nur bei „großen Marken" betrieben. Er hat sich als wenig ergiebig erwiesen in den kleinen Betrieben, da von ihnen aus keine breite Öffentlichkeit erreicht werden kann. Auch gilt es, die regionale Struktur der Tarifverträge zu berücksichtigen. In den konkreten Verhandlungen wurde insbesondere darauf geachtet, dass sechstens untere Lohngruppen erhöht wurden (ähnlich auch Int.8). Dies geschah nicht nur, weil sich viele Beschäftigte in diesen Lohngruppen befinden, sondern auch, um das von der Gewerkschaftsseite gesetzte Abstandsgebot zum Mindestlohn durchsetzen zu können. Um die Schere zwischen oberen und unteren Lohngruppen nicht weiter auseinanderdriften zu lassen, seien Festgeldforderungen im Gegensatz zu prozentualen Lohnsteigerungen erhoben worden, die zudem von Beschäftigten besser verstanden werden (Int.8). Obere Lohngruppen hingegen wurden nicht so stark angehoben. Schließlich wurde siebtens die Einbindung in die internationale „Fast Food Workers United"-Kampagne gesucht.

Die Tarifverhandlungen an sich sind als kooperative Strategie einzuordnen; ohne Sozialpartnerschaft keine Tarifverhandlungen. Dabei kann als weiteres kooperatives Element gelten, dass Tarifverhandlungen, die früher in der Regie der Einzelgewerkschaften durchgeführt wurden, nunmehr gemeinsam abgeschlossen werden. So ist es beispielsweise der IG BAU gelungen, in Kooperation mit der IG Metall, teilweise auch der IG BCE, gemeinsame Tarifverträge (Int.5, siehe aber auch: IG Metall 2015) im Facility-Management oder den industriellen Dienstleistungen abzuschließen. Hintergrund ist die sich durchsetzende Erkenntnis, dass outgesourcte Tätigkeiten häufig in nichttarifierte Bereich gehen, die damit Löhne und Gehälter in den verbliebenen tarifgebundenen Betrieben beziehungsweise die Beschäftigten unter Druck setzen. Dies wiederum erforderte einen Strategiewechsel, der neben der Stammbelegschaft, in der sich die überwiegende Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder befindet, auch andere (noch) Nichtgewerkschaftsmitglieder in den Blick nimmt.

Ein differenziertes Bild kann gezeichnet werden, wenn die Strategien betrachtet werden, die die Tarifverhandlungen begleiten und unabdingbar dazugehören. Beim Öffentlichkeitsaspekt fällt auf, dass hier versucht wird, diese einzu-

[19] Auch dies scheint eine Veränderung in der Strategieführung anzudeuten. Noch für 2017 ist die unterste Tariflohngruppe in der Systemgastronomie vom Mindestlohn eingeholt worden (Int.1 und 2).

[20] Als Beispiel für einen Analyseschritt kann hier die angestrebte Branchenanalyse genannt werden, die bei ver.di durchgeführt werden soll, um mit diesen Kenntnissen besser neue Mitglieder zu gewinnen, aber auch Strategien anpassen zu können (Int.2).

beziehen beziehungsweise herzustellen. In diesem Sinne besitzt diese Strategie eine integrative Seite. „Deswegen ist es wichtig, dass wir zu Beginn [der Tarifverhandlungen] flächendeckend präsent sind, rumlaufen“ (Int.1). Indem eine Öffentlichkeit hergestellt wird, um Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, kann von einer konfrontativen beziehungsweise konfliktiven Strategie gesprochen werden. „Keiner möchte, dass wir vor ihren Läden stehen – und sei es, weil wir Flugblätter verteilen“ (Int.1). Gerade im Dienstleistungsbereich, in dem das öffentliche Image wichtig und umkämpft ist, gilt es, sich zu positionieren. Dabei zeigen sich Erfolge in der Systemgastronomie: Wurden 2014 drei Warnstreiks an drei Standorten während der Tarifverhandlungen in der Systemgastronomie schon als Erfolg gewertet, seien es 2017 schon 100 Standorte gewesen (Int.1). Dabei seien die Aktionen vielfältiger geworden und die Vernetzung habe sich ausgezahlt (ebd.).

5.2 Arbeit an und mit der Basis

Bei Strategien, die auf Arbeit an und mit der Basis zielen, geht es darum, Beteiligung herzustellen. Sie sind deshalb von direkten Tarifverhandlungen zu unterscheiden, da hier die Beteiligung nur sehr eingeschränkt gilt. Dementsprechend ist die Arbeit an und mit der Basis, die auf Beteiligung oder deren Herstellung ausgerichtet ist, als partizipatives Strategiebündel einzuschätzen.

Beteiligungsorientiertes Arbeiten soll die Bindekraft zwischen Organisation und einzelnem Mitglied stärken, im besten Fall kann es zu Solidarisierungstendenzen führen oder diese unterstützen. Dies erfordert Mitspracherechte, die – wie in allen hierarchisch organisierten Institutionen – einen Machtverzicht der höheren Entscheidungsebenen erfordern und deswegen zu mannigfaltigen Problemen führen können. Vor diesem Hintergrund ist die von Artus (2011, S. 208 f., Kursivsetzungen im Original) vertretene These der „kulturelle[n] Kluft zwischen traditionellen Orientierungen (nicht nur) der deutschen Gewerkschaften und den Beschäftigten im wachsenden Niedriglohnsektor“ zu verstehen und zu bewerten. Denn letztlich umfasst sie mehr als nur einen Gegensatz zwischen Funktionär und einfachem Mitglied und damit zwischen unterschiedlichen Hierarchieebenen: „Mit anderen Worten: Eine Gewerkschaftslandschaft, deren FunktionärInnen, zentralistische und bürokratische Organisationsformen, kollektive Normen, Identitätsangebote und politische Strategien in Zeiten geformt wurden, in denen ein kontinuierliches Wohlstandswachstum herrschte, die Gewerkschaftsbewegung relativ stark war, flächendeckende kollektive Institutionen (also Tarifverträge und Betriebsräte) vorausgesetzt werden konnten, männliche qualifizierte Facharbeit dominierte und ein grundlegender machtpolitischer Kompromiss mit der Unternehmerseite existierte, muss sich gegenwärtig um Anschluss an Wirtschaftssegmente bemühen, in denen all diese Voraussetzungen nicht existieren“ (ebd.). In Bezug auf die theoretische Konzeptionalisierung der vorliegenden Arbeit können beteiligungsorientierte Verfahren als tendenzieller Machtverzicht höherer Hierarchieebenen gewertet werden. Damit verbunden ist allerdings die Annahme, dass die Organisation als ganze gestärkt wird und damit als Ausdehnung von Organisationsmacht und damit zusammenhängend von institutioneller und letztlich gesellschaftlicher Macht gelten kann.

Zur Arbeit an und mit der Basis gehört ganz wesentlich die Arbeit mit vorhandenen Betriebsräten beziehungsweise es gilt, neue Betriebsräte zu gründen (unter anderem Int.1, 3, 5). Sie sichern die Verankerung der Gewerkschaft vor Ort, über sie läuft ein Großteil der Kommunikation mit den Beschäftigten, beispielsweise über die klassische Betriebsversammlung (Int.3). Allerdings werden hier auch erschwerende Bedingungen genannt, die kumulative Hürden darstellen und besonders häufig im Niedriglohnbereich zu finden sind. So dominieren gerade in den Niedriglohnbranchen oftmals kleine oder mittlere Betriebe ohne Betriebsrat – was die Mitgliederrekrutierung erschwert. Dazu zählt die schwierige Organisierbarkeit der Beschäftigten, was zum Teil damit einhergeht, dass vom Niedriglohn überwiegend Frauen betroffen sind, diese aber weniger gewerkschaftsaffin sind als Männer. Allerdings weisen wiederum ver.di und die NGG einen überdurchschnittlichen Frauenanteil auf. Dazu kommt, dass auch Geringqualifizierte deutlich seltener zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft und damit auch einer Betriebsratsarbeit neigen (Dieke/Lesch 2017, S. 31). Denn wenn eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht zwingend ist für eine Betriebsratstätigkeit, so gehen sie doch meistens Hand in Hand. Des Weiteren ergeben sich häufig Sprachbarrieren bei nicht deutschen Beschäftigten, dem Gewerkschaften wiederum mit multilingualen Kampagnen begegnen (Int.5). Und schließlich ist eine kleinbetriebliche Struktur nicht förderlich, wie sie für einige Niedriglohnbranchen charakteristisch ist und zum Beispiel im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, aber auch teilweise in der Gebäudereinigung zu finden ist.

Beteiligungsorientierte Verfahren zeigen sich ferner in Betriebsversammlungen, in Mitgliederbefragungen, dem Erarbeiten eines Forderungskatalogs durch Beschäftigte, aber auch in Abstimmungen zu Tarifverhandlungsergebnissen. Im Kern sind dies legitimierende und demokratisierende Verfahren. So sind beispielsweise bei ver.di Mitgliederbefragungen institutionalisiert worden und seit dem Kitastreik 2009 gibt es die Streikdelegiertenversammlung. Überhaupt ist eine Konfliktorientierung auf Beteiligung ausgerichtet, tarifpolitische Konflikte können partizipative Elemente fördern. Dies schlägt sich zum Beispiel auch darin nieder, dass am Streik oder anderen Konflikten beteiligte Gewerkschaftsmitglieder länger in der Gewerkschaft verweilen (Dribbusch 2011, S. 256) – eine Bestätigung der These, dass Beteiligung die Bindungskraft erhöht. In diesem Zusammenhang ist auch die Beteiligung von

Mitgliedern sowie die (teilweise systematisierte) Auswertung von Rückmeldungen der Beschäftigten ausschlaggebend für die Inhalte und die Ausrichtung von Kampagnen. Die IG BAU leitete einen Strategiewechsel bei den Tarifverhandlungen aufgrund der Rückmeldung von Beschäftigten ein, dass „es so nicht mehr weiterginge“ (Int.5). Waren die Tarifverhandlungen in der Vergangenheit schwerpunktmäßig auf Lohnerhöhungen fokussiert, zeigte sich im Zeitverlauf, dass die Arbeitsverdichtung in Form von mehr zu reinigender Fläche in derselben Zeit als weitverbreitete Arbeitgeberstrategie weitaus stärker angegangen werden musste.

Um Beteiligung zu ermöglichen und zu stärken, wird versucht, Kommunikation zu fördern. Beispielhaft kann das anhand der IG BAU erläutert werden, „da viele Beschäftigte in der Gebäudereinigung nicht zeitgleich arbeiten, stellenweise nicht an einem Ort beschäftigt sind.“ Dies liegt auch an der kleinteiligen, dezentralen und kundenorientierten Organisation des Tätigkeitsfeldes. Um hier die Kommunikation zu fördern, wird neben Facebook® auch WhatsApp® genutzt. Abgerundet werden diese Maßnahmen durch Schulungsangebote, in denen Informationen zu Tarifverträgen vermittelt werden. Ziel ist es, ein Gemeinschaftsgefühl und identitätsstiftende Elemente zu erzeugen. Daneben werden fachliche Informationen vermittelt und Weiterbildungsangebote geschaffen, oder wie es ein Interviewter ausdrückt: „Bildung, Bildung, Bildung“ (Int.1). Letztlich wird damit ein emanzipatorischer Ansatz verfolgt.

5.3 Organisieren am Konflikt

Organisieren am Konflikt stellt eine wichtige Strategie der Gewerkschaften zur Herstellung von Machtressourcen dar. Dort wo sie fehlen, also Gewerkschaften nicht streikfähig sind, sind sie auch nur beschränkt tariffähig. Das zeigt sich beispielsweise im Konflikt zwischen DGB-Gewerkschaften und dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB), in dem es ver.di gelungen ist, in gerichtlichen Auseinandersetzungen dem CGB stellenweise die Tariffähigkeit abzuerkennen (Dribbusch/Birke 2014). Der von Arbeitgebern genutzte Vorteil des CGB bestand beziehungsweise besteht darin, dass mit dem CGB deutlich niedrigere Tarifabschlüsse abgeschlossen wurden, vor allem in Bereichen, in denen DGB-Gewerkschaften keine eigenen Tarifabschlüsse durchsetzen konnten (ebd.) – und dies gilt insbesondere für den Niedriglohnbereich. Veranschaulicht werden kann dies am Beispiel des Sicherheits- und Bewachungsgewerbes: Hier hat der Arbeitgeberverband Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW) mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) als Fachgewerkschaft des CGB auf Arbeitnehmerseite einen Tarifvertrag ausgehandelt (Int.3).[21] Ver.di kann jedoch bislang aufgrund mangelnder Organisationsmacht keinen Tarifvertrag abschließen (ebd.).

Der Niedriglohnsektor ist strukturell als Bereich zu verstehen, in dem Gewerkschaften, wie im genannten Beispiel, durch Konkurrenz fragmentiert sind, es also an institutioneller Macht fehlt. Aber es fehlt auch an Organisationsmacht, wie auch den Beschäftigten an strukturellen Machtressourcen. Dementsprechend finden die großen Streikbewegungen vor allem dort statt, wo Gewerkschaften eine große strukturelle Gegenmacht mit hoher Organisationsmacht kombinieren können, die sich in institutionelle Macht ummünzen lässt. Dies gilt zum Beispiel in größeren Betrieben, aber auch eher in Zeiten, die für die Durchsetzung von Forderungen günstig sind. Gleichzeitig sind Streiks Mittel, diese Gegenmacht herzustellen, also aus spezifischen Ohnmachtspositionen heraus, eine Gegenmacht beziehungsweise eine Machtposition herzustellen, was sich auch in den Aussagen der Interviewpartnerinnen und -partner wiederfindet: „Tarifauseinandersetzungen zum Normalfall zu machen und diese bei den Menschen präsent zu machen. Das ist der Hauptpunkt“ (Int.1). Hier dient also der Konflikt auch dazu, gesellschaftliche Macht und gesellschaftlichen Einfluss zu erhöhen, aber auch die Organisationsfähigkeit zu stärken. Organizing-Projekte finden sich daher bei allen untersuchten Gewerkschaften, wozu ver.di, IG BAU und NGG[22] zählen (vor allem Int.3, 4, 6 und 8). Bei ver.di wurde sogar der Begriff „Organisieren am Konflikt“ geprägt, und zwar durch die in ver.di aufgegangene Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) (Dribbusch 2011, S. 235).

Erfolge dieser Strategie werden exemplarisch und paradigmatisch deutlich in den Streiks im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, genauer des Sicherheitspersonals bei der Kontrolle der Fluggäste 2013 in Nordrhein-Westfalen beziehungsweise am Frankfurter Flughafen 2014. Hier gelang es ver.di einerseits, durch Besetzung von neuralgischen Punkten eine hohe strukturelle Macht aufzubauen. Andererseits gingen hohe Lohnforderungen damit einher, die schließlich auch durchgesetzt werden konnten. Die realisierten Lohnsteigerungen betrugen zwischen 10,5 und 18,9 Prozent (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014). Die gesellschaftliche Debatte um Sicherheit beziehungsweise der Sicherheitsdiskurs dürfte die Durchsetzung sicherlich vereinfacht haben.

[21] Eine Übersicht über die von der GÖD ausgehandelten Tarifverträge bietet die Abb. 4 im Anhang.

[22] Siehe hierzu beispielsweise den International Fast Food Workers Day. Dieser fand 2019 drei Wochen vor Beginn der Tarifverhandlungen in der Systemgastronomie statt (NGG 2019). Sie bildeten den Auftakt für die Durchsetzung der Forderung von 12 Euro, die mithilfe von begleitenden Warnstreiks schließlich in einem Schlichterspruch endeten, der eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 27,7 Prozent verteilt auf vier Jahre vorsah. Dies bedeutete, dass 12 Euro im Jahr 2013 erreicht wurden. Der Abschluss wurde vom NGG-Vorsitzenden mit den Worten kommentiert: „Dieser Tarifvertrag ist ein Schritt in die richtige Richtung, raus aus dem Niedriglohnbereich. Ohne den Einsatz der Beschäftigten bei Warnstreiks und zahlreichen öffentlichen Aktionen wäre dieses Ergebnis auf keinen Fall möglich gewesen“ (NGG 2020b).

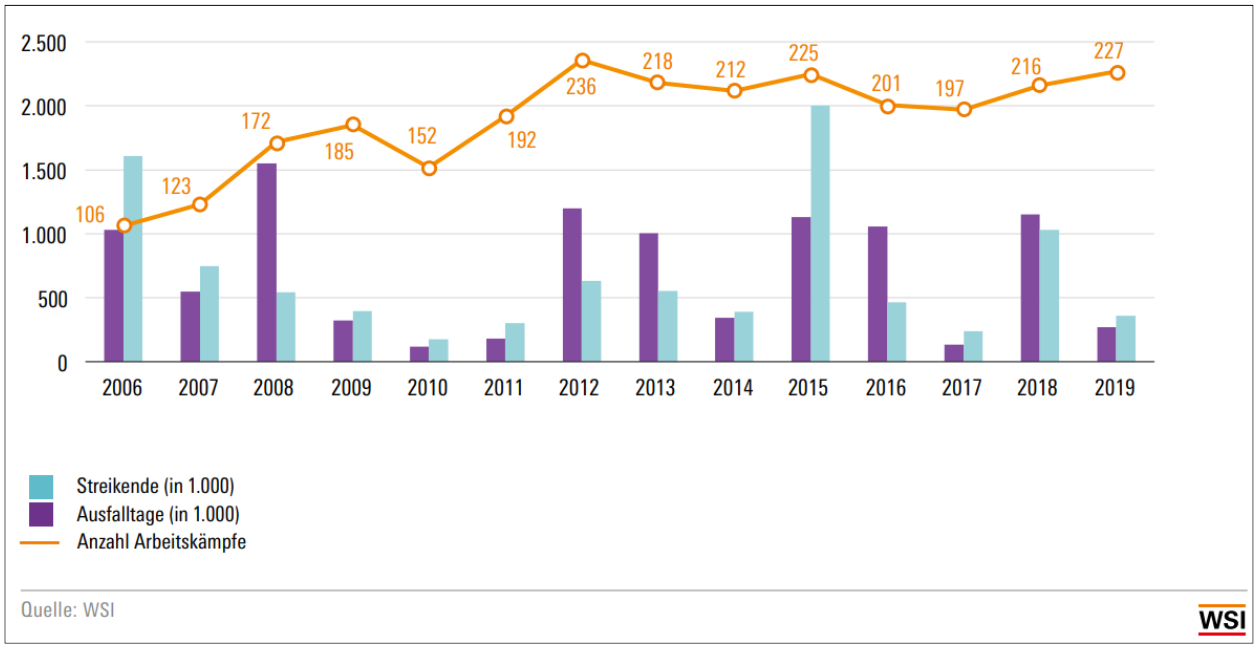
Aber auch die überdurchschnittliche Tariflohnerhöhung 2013 im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bayern (siehe Abschnitt 4) ist maßgeblich durch Warnstreiks in der zweiten Runde der Tarifverhandlungen erzwungen worden (Int.8). Dies sei eine besondere Situation gewesen, ein „Leuchtturm, das ist danach nicht wieder gelungen“ (ebd.). So habe es eine lang andauernde, wirtschaftlich positive Entwicklung gegeben, die sich in Jahr für Jahr gestiegenen Übernachtungszahlen niedergeschlagen habe. Dazu sei eine große Messe in München gekommen, die, wenn sie bestreikt worden wäre, einen großen wirtschaftlichen Schaden hinterlassen hätte. Deutlich wird damit, dass die Warnstreiks ein wichtiges und wesentliches Element gewesen sind, um die Tariflohnerhöhung zu erkämpfen, aber mehrere günstige Faktoren zusammenspielen müssen, damit eine Durchsetzung gelingt.

Zwar beinhaltet die Konfliktorientierung im Niedriglohnsektor auch Abwehrkämpfe,[23] aber erkennbar ist auch, dass diese häufig auf Zugewinn ausgerichtet sind, einen Zugewinn an Mitgliedern, Sichtbarkeit, Lohn und Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Dennoch kann der niedrige Lohn auch als ein Ausdruck, Kennzeichen und Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen Arbeit und Kapitel verstanden werden, in denen die Seite der Beschäftigten systematisch unterlegen ist und der Lohn Ausdruck dieser scharfen Ungleichheit ist (Artus 2011). Dementsprechend häufig beruhen die Aushandlungsprozesse im Niedriglohnsektor oftmals auf einem Verhältnis zwischen den Sozialpartnern, das durch Macht und Repression auf der Kapitalseite und einer aus Missachtungs- und Ohnmachtserfahrungen auf der Seite der Beschäftigten geprägt ist (ebd.). Da Strukturen zwar fest, aber nicht unabänderlich sind und Aushandlungsprozesse immer wieder neu geführt werden und unterschiedliche Erfolge und Misserfolge sowie Ergebnisse zeitigen, also dynamisch sind, kann es auch zu Verschiebungen dieser Machtverhältnisse und –ungleichheiten kommen. Streik oder Organisieren am Konflikt stellt ein Mittel dazu dar, diese Prozesse anzuschieben und gestalterisch darin zu wirken.

Organisieren am Konflikt macht sich in unterschiedlichen Bereichen bemerkbar. Erstens wird den gewerkschaftlichen Forderungen Nachdruck verliehen. Dazu kommt, dass – nicht ausschließlich über den Weg des Organisierens am Konflikt, aber doch wesentlich – Kampagnen lanciert werden und die Fähigkeit dazu hergestellt wird (ver.di 2020c). Zweitens zielt diese Strategie auf Mitgliedergewinnung. Drittens stellt diese Strategie Öffentlichkeit her. Gehandelt wird hier auf der Grundlage, dass nur, wer sich zeigt, auch bemerkt wird. Das gilt für die innerorganisatorische Seite, aber auch gegenüber der Arbeitgeberseite, wie auch gegenüber der breiten Öffentlichkeit. Im Hinblick auf Machtressourcen ist die Strategie des Organisierens am Konflikt eindeutig konfliktiv ausgerichtet. Jedoch enthält die Strategie selbst bereits andere Elemente. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Mitglieder während des Streikgeschehens miteinbezogen werden – wie bei ver.di, wo Mitgliederentscheidungen 2009 eingeführt wurden. Dabei handelt es sich dann wiederum um partizipative Elemente.

[23] Ein typisches Beispiel dürfte die NGG-Kampagne Fairdient sein. Sie richtet sich gegen den Versuch der Arbeitgeber, die Höchstarbeitszeitgrenze von derzeit vereinzelt 10 Stunden auf 13 Stunden heraufzusetzen.

Abbildung 3: WSI-Schätzung: Anzahl Arbeitskämpfe und Streikende sowie Ausfalltage 2006-2019 (in 1.000)



Quelle: Frindert et al. 2020, S. 12[24]

Ein Blick auf die Statistik der Arbeitskämpfe zeigt, dass die Anzahl sich seit 2012 auf recht konstant hohem Niveau befindet (Abb. 3). Die nochmalige Steigerung im Jahr 2019 ist zurückzuführen unter anderem auf die von der NGG schwerpunktmäßig geführten Auseinandersetzungen um Haus- und Anerkennungstarifverträge. Dies deutet bereits an, dass im Dienstleistungsbereich insbesondere ver.di, aber auch die NGG zu den Gewerkschaften zählen, die hauptsächlich das Streikgeschehen tragen und befördern und damit maßgeblich zur Tertiarisierung des Streikgeschehens beitragen (vgl. auch Bewernitz/Dribbusch 2014). Demgegenüber lassen sich sowohl bei der Anzahl der Streikenden als auch bei den Ausfallzahlen keine eindeutigen Trends ablesen.[25] Interessanterweise ist aber zu erkennen, dass zunehmend Frauen an Streiks beteiligt sind (Artus/Pflüger 2017; Bewernitz/Dribbusch 2014). Möglicherweise ist dies ein Indiz dafür, dass auch bei den Betroffenen von prekären Arbeitssituationen im Niedriglohnsektor ein langsames Umdenken stattfindet. Dies kommt auch in den gewerkschaftlichen Organisationen an, bei ver.di und der NGG sind Frauen überdurchschnittlich häufig unter den Mitgliedern zu finden (Dribbusch/Birke 2012, S. 4) . Möglicherweise ist es hier in der Vergangenheit nicht nur gelungen, über das Mittel des Organisierens am Konflikt den teils gravierenden Mitgliederschwund zu stoppen (Dribbusch/Birke 2012, S. 8), sondern auch umzukehren (Int.4) – eine schlichtweg existenzsichernde Maßnahme. Dementsprechend findet sich hier – wie bei allen Interviewten – eine positive Einstellung zum Arbeitskampf. Deutlich wird dies auch von der Mitgliedschaft getragen, aber auch gefordert (Int.5), was sich unter anderem mit den hohen Zustimmungsraten zu Tarifauseinander-setzungen belegen lässt. Möglicherweise deutet dies schon auf einen Wandel hin: der stärkeren Abwendung vom überwiegend auf Kooperation setzenden Gewerkschaftsstil der Vergangenheit. Diese auf Verhandlungen setzende Strategie ist eher in den Tarifverhandlungen zu finden, die bereits an anderer Stelle ausgeführt wurde.

Das gewerkschaftliche Umdenken, das sich nicht nur bei ver.di zeigt und sich in der Erhöhung des Streikgeschehens niederschlägt, ist auch auf veränderte strukturelle Gegebenheiten zurückzuführen, auf die Gewerkschaften reagieren, eingehen und versuchen, sie in ihrem Sinne zu gestalten: Zu den Gründen gehört, dass

[24] Bis 2014 liegen für die IG Metall und ver.di lediglich ungefähre Angaben und Schätzungen vor, ab 2015 sind die Daten belastbar (Frindert et al. 2020, S. 4).
[25] Die hier vorgestellten Werte weichen zum Teil erheblich von der offiziellen von der Bundesagentur für Arbeit geführten Statistik ab, unter anderem weil die dort gesammelten Informationen, die von den Arbeitgebern kommen, unvollständig sind (Frindert et al. 2020, S. 9).

> *„die Gewerkschaften zu Streiks gezwungen werden, weil sich die Kapital-Arbeit-Beziehungen strukturell verändert haben. Die Arbeitskämpfe selbst offenbaren indessen eine Entwicklung strategischen Handlungsvermögens innerhalb der Gewerkschaften, das die Konfliktfähigkeit überhaupt erst herstellt. Die neue Konfliktformation ist (…) aufgrund einer tiefgreifenden Transformation des (west)deutschen Sozialkapitalismus entstanden, die auch die organisierten Arbeitsbeziehungen erfasst. Die Transformation hat eine Zergliederung (Fragmentierung) des sozialen Konflikts bewirkt, der den Repräsentanten von Kapital und Arbeit strategische Neuorientierungen abverlangt. Die neue Konfliktformation ist ein gesamtdeutsches Phänomen."*
> *(Dörre et al. 2017, S. 217)*

Letztlich schlägt sich das Umdenken und die Hinwendung zu eher konfliktorientierten, konfrontativen Strategien auch im Mitgliederzuwachs nieder, der zum Teil unmittelbar auf Streikbewegungen zurückgeführt werden kann (Int.6). So führte beispielsweise auch der Streik der IG BAU 2009 zu einem Mitgliederzuwachs (ebd.), wobei es sich wohl nicht um einen langfristigen handelte (Int.8). Grund der Streiks war, dass die Arbeitgeberseite die allgemeinverbindlichen Mindestlöhne auslaufen lassen wollte, was einer Lohnsenkung gleichgekommen wäre. Noch vor Beginn des Streiks wuchsen die Mitgliederzahlen um das Zweieinhalbfache, nochmals um das Dreieinhalbfache während des Streiks. Auch nach Beendigung des Streiks kam es weiter zu überdurchschnittlichen Beitrittszahlen. Dies, wie auch der Umstand, dass die Beitritte nicht nur in den bestreikten Betrieben erfolgten, deutet darauf hin, dass ein Streik überbetriebliche Auswirkungen hat und nicht auf den engen Zeitraum des Streiks selbst beschränkt ist.

Ein etwas differenzierteres Bild ist aus der Perspektive der NGG zu zeichnen. Während in Bayern die These, dass Streiks oder Warnstreiks zu einem Mitgliederzuwachs führen, geteilt wird (Int.9), werden aus Bremen unterschiedliche Erfahrungen berichtet (Int.1). Hier sind im Zuge von Tarifverhandlungen und den begleitenden Tarifauseinandersetzungen keine Mitgliederzuwächse durch ein Konfliktgeschehen zu verzeichnen gewesen (Int.1). Allerdings sei es vermehrt zu Betriebsratsgründungen gekommen (ebd.). Da wegen der hohen Fluktuation der Beschäftigten eine permanente Neuorganisation erforderlich sei, käme es zu Schwierigkeiten, atypische Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe am Konflikt zu organisieren.

5.4 Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen

Mit Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen versuchen Gewerkschaften auf Probleme im Niedriglohnsektor aufmerksam zu machen. Sie dienen der Mobilisierung und zielen auf Integration beziehungsweise regen zur Partizipation an. In diesem Sinne stärken sie die Organisationsmacht, da über Kampagnen auch Nichtgewerkschaftsmitglieder angesprochen werden und zur Mitarbeit angeregt werden sollen (Int.8). Darüber hinaus wird durch Kampagnen die Sichtbarkeit von Gewerkschaften erhöht, was die gesellschaftliche Macht vergrößert.

Zunächst ist bei der Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen analytisch zwischen verschiedenen Adressaten zu unterscheiden. Denn zum einen richten sich Kampagnen an Gewerkschaftsmitglieder und versuchen diese beispielsweise zur Betriebsratsarbeit, zur aktiven Partizipation oder beispielsweise zu Warnstreiks zu mobilisieren. Zum anderen zielt die Öffentlichkeitsarbeit auf Nichtgewerkschaftsmitglieder wie zum Beispiel zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure. Ein Beispiel hierfür wäre der vom DGB jährlich mit dem Paritätischen Gesamtverband, PRO ASYL und dem Deutschen Kinderschutzbund veranstaltete Armutskongress, zu dem auch die NGG aufruft (NGG 2017a). Unter anderem stand dabei die Betroffenheit von Niedriglöhnen bei weiblichen Beschäftigten im Vordergrund. Daneben gibt es eine Öffentlichkeitsarbeit, die Informationen und Aufklärung bietet und über Arbeitsbedingungen im Niedriglohnbereich Auskunft gibt. Dies geschieht meistens über Pressearbeit und Pressemitteilungen. Exemplarisch können hier Informationen über den Niedriglohnsektor, sein Ausmaß und die Konsequenzen von Niedriglöhnen hervorgehoben werden – wie sie beispielsweise von der NGG vermittelt werden (ABG-Info.de 2019; NGG 2018).

Weitere Kampagnen, die sich explizit auf Niedriglöhne beziehen, finden sich aber auch bei anderen Gewerkschaften. So thematisiert die IG BAU diese über die Kampagnen „Sauberkeit hat seinen Preis" und „Sauberkeit braucht seine Zeit". Entsprechende Kampagnen wurden nach Einführung des Mindestlohns 2015 stärker in das Zentrum der gewerkschaftlichen Arbeit gestellt, da die Einsicht wuchs, dass sich mit dem Mindestlohn wenig an der Persistenz des Niedriglohnbereichs veränderte. In den Kampagnen wird einerseits auf die Niedriglöhne in der Gebäudereinigung aufmerksam gemacht – wobei auch eine breite Öffentlichkeit einbezogen wird, um auf diese Weise für höhere Preise, aber auch für eine Akzeptanz von Tarifauseinandersetzungen bei Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie Kundinnen und Kunden zu werben, beispielsweise durch Informationen auf verteilten Flugblättern –, andererseits aber auch auf den Erfolg der Tarifverhandlung hingewiesen, die zu einer Angleichung der Tariflöhne in Ost- und Westdeutschland zum 1. Dezember 2020 geführt hat (Int.5). Schließlich soll über die Kampagne „Sauberkeit braucht ihre Zeit" eine tarifliche Regelung der Flächenleistung erreicht werden. Zu guter Letzt sei noch die Kampagne „Besser abschneiden" genannt, die maßgeblich von der ver.di Jugend für das Friseurhandwerk initiiert

wurde und auf eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und dabei auch der Tariflöhne abzielt. Zudem wollte man Auszubildende von der Gewerkschaftsmitgliedschaft überzeugen, Betroffenheit und Öffentlichkeit für die Arbeitsbedingungen schaffen. Ihr Fokus liegt auf den Beschäftigten (Int.4). Ein Erfolg dieser Kampagne liegt darin, dass mit ihr auch die Mitgliederzahlen steigen und aktuell 1.901 neue Mitglieder gewonnen werden konnten (Ziel war es, 3.000 neue Mitglieder zu werben) (ver.di 2020a). Darüber hinaus konnten neue Tarifverträge abgeschlossen und Vergütungsverbesserungen erzielt werden, unter anderem in Hessen, Brandenburg (hier wurden auch weitere Regelungen zu Arbeitszeiten und zum Urlaub getroffen), Niedersachsen, Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt und Thüringen (ebd.).

Neben den genannten Funktionen und Erfolgen von Öffentlichkeitsarbeit wird aber auch die Begrenzung dieser Strategie deutlich. So wird von einer Interviewten hervorgehoben, dass die Kommunikation der Tarifforderungen zu bestimmten Zeitpunkten der Tarifverhandlungen kontraproduktiv sei (Int.1). Hier wäre eine Öffentlichkeit nicht zweckdienlich, da es der Arbeitgeberseite ermögliche, Gegenstrategien auszuarbeiten. Darüber hinaus wird betont, dass Öffentlichkeit beziehungsweise Druck über Öffentlichkeit herzustellen – ähnlich wie bei Streiks – einen gewissen Gewöhnungseffekt erzeugen kann, sodass das verwendete „Schwert“ dadurch stumpf würde (ebd.). Dementsprechend dürften bei der Strategiewahl der Zeitpunkt und die verfolgten Zwecke wichtige Gelingensbedingungen sein.

5.5 Politische Strategien

Als politische Strategien gelten hier politische Maßnahmen, auf die Gewerkschaften einen Einfluss haben oder hatten, in denen sich ihre institutionelle Macht zeigt, und die sie dafür nutzen, atypische Beschäftigung einzuschränken. Erfolge zeigen sich in gesetzlichen Regulierungsbemühungen. Wie an der Durchsetzung des Mindestlohns gezeigt werden konnte, ist es Gewerkschaften in der Nach-Schröder-Ära und mit Beginn der Großen Koalition 2013 in Berlin wieder besser gelungen, ihre Forderungen durchzusetzen und politische Akteurinnen und Akteure zu beeinflussen, allen voran die SPD. Diese wiederum ist in der Nach-Schröder-Ära wieder vermehrt auf Gewerkschaften zugegangen, weil sie viele Gewerkschaftsmitglieder bei den Wahlen verloren hatte, was maßgeblich zu Stimmverlusten bei Wahlen beigetragen hat. Der erneute Schulterschluss hat nicht nur zur Mindestlohneinführung und damit zu einer wirksamen Beschneidung des Niedriglohnbereichs geführt, sondern auch zu einer Veränderung hinsichtlich des Umgangs beziehungsweise der Regelung atypischer Beschäftigung.

Paradebeispiel dafür sind die Veränderungen bei der geringfügigen Beschäftigung. Wie eine Interviewte kurz und bündig deutlich macht: „Wir haben eine Beschlusslage: abschaffen!“ (Int.5). Tatsächlich ist es Gewerkschaften gelungen, diese Zielsetzung ein Stück weit umzusetzen. Schließlich hat die Einführung des Mindestlohns zu einem Rückgang von etwa 120.000 Minijobs geführt, wobei die Hälfte in sozialversicherungspflichtige Jobs umgewandelt wurde (Börschlein 2019, S. 7). Mit der Maßnahme, über höhere Stundenlöhne (zum Beispiel über die Erhöhung des Mindestlohns) Minijobs unattraktiver zu machen, sind Gewerkschaften sehr erfolgreich, ohne das grundlegende Modell selbst zu verändern. Es handelt sich somit um eine indirekt wirkende Strategie. So wird beispielsweise die Durchsetzung höherer Weihnachtsgelder in der letzten Tarifrunde in der Gebäudereinigung begründet (Int.5, ähnlich: Int.2). Hier wird eine Strategie der sukzessiven Verschlechterung der bestehenden Anreize für Arbeitgeber – im Sinne einer Salamitaktik deutlich.

Beim Umgang mit befristeter Beschäftigung wird zum einen auf den DGB verwiesen, was einerseits die Begrenzung der Einzelgewerkschaft deutlich macht und andererseits ein koordiniertes Vorgehen und damit das Ausspielen von Machtressourcen unterstreicht (Int.2). Zum anderen spielen die tarifpolitischen Handlungsspielräume eine wichtige Rolle. So heißt es im 1Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (§ 13 Abschnitt 2 Satz 3): „Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.“ Dies wiederum erlaubt den Tarifvertragsparteien, sowohl die Gesamtdauer als auch die Anzahl der Verlängerungen oder beides zugleich zugunsten oder zuungunsten der Arbeitnehmer abweichend vom Gesetz zu regeln (vgl. Liebig 2020a). Diese Regelung ist höchstrichterlich bestätigt worden. Ersichtlich wird dies an einem Rechtsstreit im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe: „Der Kläger war bei der Beklagten – einem Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes – aufgrund eines befristeten, mehrfach verlängerten Arbeitsvertrags vom 3. April 2006 bis zum 2. Oktober 2009 als Transportfahrer beschäftigt. Im ersten Vertrag und in den Verlängerungsverträgen war die Anwendung des Manteltarifvertrags für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland (MRTV) vereinbart. Nach § 2 Nr. 6 Sätze 1 und 2 MRTV sind ohne sachlichen Grund sowohl die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von 42 Monaten als auch bis zu dieser Gesamtdauer die höchstens viermalige Verlängerung zulässig. Der Kläger hält die tarifliche Bestimmung für unwirksam und griff daher die darauf gestützte Befristung seines Arbeitsvertrags zum 2. Oktober 2009 an. Seine Klage hatte – wie schon in den Vorinstanzen – auch beim Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Regelung des MRTV ist wirksam. Sie ist durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG gedeckt“ (Liebig

2020a). Dennoch sind auch den tariflichen Regelungen Schranken gesetzt: „Der durch § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG eröffnete Gestaltungsrahmen der Tarifvertragsparteien ermöglicht nur Regelungen, durch die die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG genannten Werte für die Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags und die Anzahl der möglichen Vertragsverlängerungen nicht um mehr als das Dreifache überschritten werden“ (Liebig 2020a).

Neben den Beschränkungen beziehungsweise Ermöglichungen von sachgrundloser Befristung in den Tarifverträgen ist auf politischer Ebene eine Reduktion dieser Befristungsform angedacht, allerdings noch nicht umgesetzt. So heißt es im Koalitionsvertrag von 2018, dass der Missbrauch von Befristungen beendet werden soll: „Deshalb dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen (…) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist nur noch für die Dauer von 18 statt bislang von 24 Monaten zulässig, bis zu dieser Gesamtdauer ist auch nur noch eine einmalige statt einer dreimaligen Verlängerung möglich.“ Darüber hinaus ist eine „Befristung eines Arbeitsverhältnisses dann nicht [mehr] zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden haben“ (CDU/CSU/SPD 2018, S. 52). Durch die anvisierten Veränderungen bei der sachgrundlosen Befristung erscheint eine Reduktion um 400.000 Stellen möglich. Dies wird als stärkster Eingriff in das Befristungsrecht seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 gewertet (Hohendanner 2018).

Eine ähnliche Bewegung ist bei der Re-Regulierung von Leiharbeit zu beobachten. „Tarifverträge über Leiharbeit werden erst seit den frühen 2000er-Jahren geschlossen, nachdem gewerkschaftliche Forderungen nach einem generellen Verbot nicht erfolgreich waren. Die DGB-Gewerkschaften, die bei dieser Gruppe über einen geringen Organisationsgrad verfügen, schlossen eine branchenübergreifende Tarifgemeinschaft Zeitarbeit. Das Bundesarbeitsgericht sprach 2010 der parallel agierenden Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen – CGZP, die Tarifverträge zu Dumpingbedingungen geschlossen hatten (sic!), die Tariffähigkeit wegen fehlender soziale (sic!) Mächtigkeit ab“ (Keller 2018a, S. 233). Etwa zeitgleich gingen Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, dazu über, das Equal-Pay-Prinzip durchzusetzen. In der Folgezeit kam es dann auch zu gesetzlichen Re-Regulierungsbemühungen, die sich im Anfang 2017 novellierten Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung niederschlugen (Keller 2018b).[26] Es begrenzt die Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern an einen Entleiher auf maximal 18 Monate (§ 1 Absatz 1). Darüber hinaus konnte auch der Equal-Pay-Grundsatz festgeschrieben werden, der spätestens nach 15 Monaten gilt. [27] Hinsichtlich dieser beiden Regelungen können Tarifverträge andere Bedingungen festlegen. So gilt beispielsweise in der Metallindustrie eine Überlassungsdauer von maximal vier Jahren. Allerdings dürfte auch aufgrund dieser Re-Regulierungen die Verlagerung zu anderen weniger regulierten Beschäftigungsformen wie der Werkvertragsarbeit zugenommen haben – eine Tendenz, die für das Hotel- und Gaststättengewerbe bestätigt wird (Int.2). Allerdings soll auch die Tendenz der Verlagerung in Werkvertrags- und Leiharbeit gesetzlich eingeschränkt werden, wie die aktuellen Entwicklungen in der Fleischindustrie zeigen (BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020). Jedoch wird selbst diese Maßnahme nur eine begrenzte Wirkung entfalten. Dies geht einher mit dem generellen Trend: Trotz der hier beschriebenen Maßnahmen ist weiterhin festzustellen, dass Re-Regulierungsbemühungen von atypischen Beschäftigungsformen sehr beschränkt sind – nicht zuletzt aufgrund von tariflichen Öffnungsklauseln – und weiter ausgebaut werden müssten, auch in den Organen der Mitbestimmung (Keller 2018a). Dies liegt sicherlich auch daran, dass in vielen Gewerkschaften atypisch Beschäftigte unterrepräsentiert sind.

5.6 Die Durchsetzung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE)

Zu den Gewerkschaftsstrategien im Niedriglohnsektor gehört die Durchsetzung von Allgemeinverbindlicherklärungen. Mit einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) können ein Tarifvertrag oder Teile von ihm allgemeinverbindlich erklärt werden. Das bedeutet, dass der Tarifvertrag oder seine als allgemeinverbindlich erklärten Teile auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Damit werden Tariflöhne per Verordnung durchgesetzt, sie erhöhen insgesamt das Lohnniveau.

Der Prozess der Allgemeinverbindlicherklärung beinhaltet, dass diese durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verordnet wird auf Grundlage eines Antrages des Tarifausschusses, der aus jeweils drei Vertreterinnen

[26] Siehe zur Historie der Regulierung der Leiharbeit und des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung, die hier nicht ausführlich behandelt werden, weil die Initiativen nicht von den hier untersuchten Gewerkschaften ausgingen und zudem nur aktuelle Veränderungen diskutiert werden, ebenfalls Keller (2018b).

[27] Nach neun Monaten haben Leiharbeiterinnen und -arbeiter einen Anspruch auf gleiche Bezahlung. Davon kann durch tarifliche Regelungen abgewichen werden, wenn diese bereits nach sechs Wochen eine Zahlung von Zuschlägen vorsehen. Möglicherweise ist die Durchsetzung der genannten Verbesserungen als gewerkschaftliche Strategie vor allem der IG Metall zu verdanken.

beziehungsweise Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht. Dabei muss die Allgemeinverbindlicherklärung einem „öffentlichen Interesse“ entsprechen (§ 1 TVG). Dies gilt, wenn entweder der Tarifvertrag für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen eine überwiegende Bedeutung erlangt hat oder wenn wirtschaftliche Fehlentwicklungen durch die AVE abgewendet werden sollen (ebd.).

Allerdings hat das Mittel der Allgemeinverbindlicherklärung faktisch an Bedeutung verloren: Während 1995 noch 627 Tarifverträge (4,5 Prozent) allgemeinverbindlich erklärt wurden, waren es 2017 nur noch 443. Dies entspricht einem Anteil von lediglich 0,6 Prozent aller abgeschlossenen Tarifverträge (BöcklerImpuls 2009; BMAS 2017, S. 6; eigene Berechnungen). Demgegenüber stehen prozedurale Erleichterungen, die durch Gesetzesänderungen ermöglicht wurden. So wurde die 50-Prozent-Klausel, die besagte, dass „die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen dürfen“, mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz 2014 außer Kraft gesetzt. Dies geschah mit der Absicht, die Allgemeinverbindlicherklärung zu erleichtern. Dies dürfte ein Hinweis auf einen Zuwachs an institutioneller Macht auf Gewerkschaftsseite sein.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist sehr kontrovers diskutiert und gehandhabt worden, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite. So haben sogar bei Beantragung auf Branchenebene Arbeitgeber einer Allgemeinverbindlichkeit zugestimmt, während im Tarifausschuss Verbandsmitglieder diese verhinderten. Dies verweist auf die Heterogenität auf Arbeitgeberseite, wodurch es einerseits nicht möglich ist, eine generelle Tendenz herauszuarbeiten. Andererseits eröffnen sich dadurch Möglichkeiten für Gestaltungsspielräume. Paradigmatisch für die teilweise bis ins Gegensätzliche gehenden Standpunkte sind die Äußerungen von Arbeitgebern, die auf Grundlage eines Gutachtens des ehemaligen Bundesverfassungsrichters Di Fabio zu dem Schluss kommen, dass „[d]ie Instrumente der Allgemeinverbindlicherklärung und die Erstreckung von Tarifverträgen (…) ungeeignet und zur Erreichung sozial- und gesundheitspolitisch erstrebter Ziele verfassungswidrig [sind]“ (Ärzteblatt 2019). Demgegenüber findet sich eine gegensätzliche Auffassung beispielsweise in der Baubranche, in der die Arbeitgeber die AVE aus einer langen Tradition heraus unterstützen. Kern der Argumentation ist, dass Arbeitgebern die vorgegebenen Mindeststandards Vorteile böten, denn „[s]tatt einer ruinösen Unterbietung sichert die Allgemeinverbindlicherklärung vergleichbare Arbeitsbedingungen und bildet die Grundlage für einen Qualitätswettbewerb“ (Deutsche Bauindustrie 2020). Diese Positionierungen finden sich auch in den in der vorliegenden Studie untersuchten Branchen. Vor allem in der Gebäudereinigung tragen die Arbeitgeber auch die bundesweit gültige Allgemeinverbindlicherklärung (Int.5).[28] Aber auch im Hotel- und Gastgewerbe kam es zu einer AVE in Bremen, die 2018 eingeführt und zum 1. April 2020 erneuert wurde (Schulten et al. 2020).[29] Die AVEs gelten hier auf regionaler Ebene, da die Tarifstrukturen regional untergliedert sind. Da ein vormaliger Antrag aus dem Saarland im Jahr 2015 noch gescheitert war (Wollschläger 2015), wurde vor Ort bei der Beantragung der AVE in Bremen auf entsprechende Erfahrungen zurückgegriffen und eine andere Begründungsstruktur und damit eine andere Strategie verfolgt. So wurde aufgezeigt, dass mit 13 Prozent eine besonders hohe Aufstockerquote mit steuerfinanzierten Leistungen nach dem SGB II in Bremen vorliegt sowie die hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen auf eine mangelnde Qualifikation der Beschäftigten schließen lässt (Int.1), weswegen zusammengenommen eine wirtschaftliche Fehlentwicklung bestehe. Letztlich sei aber durch die AVE eine positive Lohnentwicklung in den letzten Jahren abgesichert worden (ebd.). Sie habe bei 26 Prozent gelegen (ebd.). Die plausible Begründungsstruktur scheint wesentlicher Erfolgsgarant bei der Beantragung der AVE gewesen zu sein. Denn als Einschätzung wird der Eindruck geteilt, dass trotz Erleichterung der AVE durch das Streichen des 50-Prozent-Quorums, dieses immer noch auf Bundesebene vom Ministerium für Arbeit und Soziales als Maßstab verwendet würde und trotz vorhandener Möglichkeit nicht gegen die Arbeitgeberseite entschieden wird (ebd.).

Im Gegensatz zu einer konfliktiven Strategie sei es jedoch Ziel bei der AVE gewesen, durch „Reden, Reden, Reden“ (ebd.) einzelne Arbeitgeber zu überzeugen. Bei der Auseinandersetzung wurde auf Differenzen auf der Arbeitgeberseite aufmerksam gemacht, vor allem zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Arbeitgebern. Gerade den tarifgebundenen würden Konkurrenznachteile entstehen, die durch eine AVE aufgehoben werden könnten. Auf diese Argumentation ließen sich einige Arbeitgeber ein – ähnlich wie bei der Durchsetzung des Branchenmindestlohns in der Gebäudereinigung (Kathmann/Dingeldey 2017). So wird beim DEHOGA in Bremen die AVE positiv bewertet: „Unseren Mitgliedbetrieben wird ein wesentlicher Wettbewerbsnachteil genommen“, sagt der DEHOGA-Hauptgeschäftsführer Thomas Schlüter. „Durch die steigende Zahl an Betriebe (sic!) ohne Tarifbindung sei es zu Verzerrungen am Markt gekommen. Denn diese Unternehmen hätten ihren Mitarbeitern weniger zahlen müssen und hätten somit auch ganz anders kalkulieren können“ (zitiert nach Sell 2018). Allerdings wird auch angenommen, dass

[28] In der aktuell laufenden Allgemeinverbindlicherklärung mit einer Laufzeit vom 1. März 2018 bis zum 31. Dezember 2020 sind alle acht Lohngruppen allgemeinverbindlich erklärt worden (Liebig 2020b).
[29] Eine in NRW 2016 beantragte AVE ist 2018 ausgelaufen.

sich die Attraktivität des Hotel- und Gaststättengewerbes verbessern würde und somit die Hoffnung bestünde, den häufigen Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken. Insofern hat sich auf diesem Weg eine Verbandslogik durchgesetzt und eine Koalition ergeben, die über die Gewerkschaftsseite hinausgeht. Gerade diese Fähigkeit zur Koalitionsbildung ist bereits in der Forschung als wesentliche Strategie zur Durchsetzung des Mindestlohns erkannt worden (Dingeldey/Kathmann 2017). Nun zeigt sich bei der erfolgreichen Durchsetzung der AVE ein weiteres Feld, in dem diese Strategie ihre Früchte trägt. Als zukünftiges Ziel wird eine Verlängerung der AVE angestrebt (Int.1).

Überhaupt wird sehr deutlich, dass mit der Beantragung einer Allgemeinverbindlicherklärung eine kooperative Durchsetzungsstrategie verfolgt wurde und anders als beispielsweise beim Organisieren am Konflikt eine Konfrontation vermieden wurde. Dennoch schwingt diese Strategie im Hintergrund mit, um eine Drohkulisse aufrecht zu erhalten: „Man muss auch donnern können“ (ebd.). Im Bewusstsein darüber, dass Arbeitgeber gerade in der Gastronomie sorgsam darauf achteten, keine negative Öffentlichkeit zu erzeugen, da in diesem Dienstleistungsgewerbe der direkte Kontakt zu Kundinnen und Kunden essenziell sei, würde diese Drohung zwar strategisch angedeutet, aber nicht eingesetzt. Dementsprechend kann hier im Einklang mit der Forschungsliteratur von einem „Schwert an der Wand“ gesprochen werden (Müller-Jentsch 1997, S. 212), auf das gedeutet, das aber nicht verwendet werde.

6 Fazit

Die vorliegende Arbeit geht der Frage nach, mit welchen Strategien es Gewerkschaften gelingt, hohe Tarifabschlüsse durchzusetzen, um damit wirksam den Niedriglohn zu limitieren. Es konnte gezeigt werden, dass Gewerkschaften über ein vielschichtiges und vielfältiges Repertoire an Strategien verfügen: Zuerst steht eine gute Tarifpolitik im Vordergrund des gewerkschaftlichen Bestrebens. Daneben sind die Arbeit an und mit der Basis, das Organisieren am Konflikt, Durchsetzungen von Allgemeinverbindlicherklärungen, Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnenfähigkeit sowie eine Beeinflussung der politischen Ebene weitere entscheidende Strategien. Dabei können Strategien erstens als kooperative Strategien gefasst werden. Sie finden ihren Ausdruck zum Beispiel in Tarifverhandlungen, aber auch in Koalitionsbildungen, wenn, durchaus ungewöhnlich, mit aufgeschlossenen Vertreterinnen oder Vertretern der Arbeitgeberseite Allgemeinverbindlicherklärungen durchgesetzt werden, wie das im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bremen der Fall war. Aber auch Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren, die die institutionelle Macht erhöhen, zählen hierzu. Zweitens werden partizipative und integrative Strategien angewendet, wenn an und mit der Basis, zum Beispiel mit Betriebsräten, gearbeitet wird oder eine mehr oder weniger breite Öffentlichkeit durch Kampagnen beziehungsweise Öffentlichkeits- und Pressearbeit angesprochen wird. Ziel hierbei ist es zum einen, aufzuklären, unter anderem über Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor und Konsequenzen wie Altersarmut oder fortwährende Benachteiligungen aufzuzeigen und beispielsweise deutlich zu machen, dass davon im Niedriglohnsektor überwiegend weibliche Beschäftigte besonders betroffen sind. Zum anderen soll um Anerkennung für geleistete Arbeit geworben werden, um dann Forderungen besser legitimieren zu können. Und außerdem werden häufig im Verbund mit anderen Strategien beziehungsweise nach der Ausschöpfung anderer vorrangiger Strategien konfliktive Strategien in Anschlag gebracht. Deutlich wurde, dass überdurchschnittliche Tariflohnerhöhungen auf diese Weise durchgesetzt werden konnten, wie zum Beispiel die Tariflohnerhöhung im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bayern 2013. Aber auch die Tariflohnerhöhung im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe in Nordrhein-Westfalen im selben Jahr zählt hierzu. Tragen also konfliktive Strategien wesentlich dazu bei, überdurchschnittliche Tariflohnerhöhungen im Niedriglohnbereich zu erzielen, so deutet dies insgesamt auf einen stabilen Trend einer Intensivierung des Konfliktgeschehens. Dies ist einerseits Ausdruck sich verschärfender Ungleichheiten, wie sie sich auch in der Verfestigung des Niedriglohnbereichs zeigen, die auch durch den gesetzlichen Mindestlohn bislang nur sehr begrenzt eingeschränkt wurden. Andererseits werden hier Machtressourcen mobilisiert, um Forderungen durchzusetzen. Möglicherweise spielt bei der Ausweitung konfliktiver Strategien auch eine Rolle, dass die Friedenspflicht bei tarifungebundenen Unternehmen nicht gilt. Gleichzeitig ist die Ausweitung der Konfliktzone durch eine Tertiarisierung getragen und durch eine Feminisierung geprägt. Allerdings könnten diese Tendenzen zumindest teilweise selektiv bedingt sein durch die Beschäftigungsstruktur und die damit einhergehende Mitgliederstruktur, da ver.di und NGG unter den Gewerkschaften den höchsten Frauenanteil ausweisen.

Das hier vorgestellte Ergebnis steht im Widerspruch zur in der Forschungsliteratur von manchen Autorinnen und Autoren aufgestellten These, dass Gewerkschaften exklusive Solidarität ausübten und damit Tarifpolitik nur für eingeschriebene Gewerkschaftsmitglieder machen (vgl. Dörre/Schmalz 2013). Einerseits weist die Vielfältigkeit der Kampagnen und Aktionen sowie das Agieren der verschiedenen Branchengewerkschaften in Niedriglohnsektoren darauf hin, dass gewerkschaftliche Strategien nicht nur auf den Schutz der Kernarbeiterschaft zielen, sondern zunehmend auch auf die Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von atypisch Beschäftigten beziehungsweise Niedriglohnbeschäftigten ausgerichtet sind. Dementsprechend ist zu differenzieren, an welchen Stellen Gewerkschaften exklusive Solidarität ausüben und an welchen sie inklusiv arbeiten. Diese wichtige Differenzierung steht im Einklang mit der von anderen Autorinnen und Autoren herausgearbeiteten These, dass Gewerkschaftspoli-

tik sowohl exklusive als auch inklusive Elemente beinhalte (Kurz-Scherf/Zeuner 2001). So zeigen vor allem Allgemeinverbindlicherklärungen, aber auch alle auf Partizipation, Integration und Kooperation ausgelegten Strategien, dass Gewerkschaften umfassender und inklusiv agieren.

Trotz der offensichtlichen Relevanz konfliktiver Strategien und damit einer wichtigen Gelingensbedingung bei der Durchsetzung überdurchschnittlicher Tariferhöhungen im Niedriglohnsektor muss hervorgehoben werden, dass diese nicht als allein ausschlaggebend angesehen werden können. So sind konfliktive Strategien eingebettet in ein Bündel von weiteren Strategien. Unabdingbar sind Tarifverhandlungen, bei denen am Verhandlungstisch Erfolge errungen werden, die häufig vor und/oder nach Konflikten oder der Androhung von solchen zur Anwendung kommen, also Hand in Hand damit gehen. An einem anderen Beispiel, den Warnstreiks und Streiks im Hotel- und Gaststättengewerbe in Bayern 2013, kann gezeigt werden, dass gesamtwirtschaftliche Aspekte und temporär wirkende Bedingungskonstellationen wesentliche Elemente des Erfolgs waren. Gleichzeitig verdeutlicht dies einmal mehr, dass einzelne Faktoren die Erfolge der Gewerkschaften im Niedriglohnsektor nicht erklären können. Vielmehr sind sie vielschichtig und vielfältig. Die Komplexität der Erfolge beziehungsweise die Gelingensbedingungen können wiederum mit dem Machtressourcenansatz (siehe unter anderem Schmalz/Dörre 2014) genauer analysiert werden, sodass gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnbereich verdeutlicht werden können. Es kann gezeigt werden, dass es Gewerkschaften gelingt, ihre Organisationsmacht durch Mitgliederzuwachs über konfliktive Strategien zu stärken und damit eine Trendwende einzuleiten. Damit einhergehend konnte ein Zuwachs gesellschaftlicher Macht generiert werden. Daneben wurde die Öffentlichkeit auch direkt durch Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit adressiert sowie, damit verbunden, Einfluss auf die politische Ebene genommen. Gerade weil die SPD als Regierungspartei über lange Jahre das politische Geschehen mitbestimmt, sie Gewerkschaften im Gegensatz zur Schröder-Ära erneut Einflussmöglichkeiten bietet, ist es zur Durchsetzung von gewerkschaftlichen Anliegen gekommen, wie am Beispiel des Mindestlohns, der erleichterten Bedingungen bei den Allgemeinverbindlicherklärungen oder gewisser Einschränkungen von atypischen Beschäftigungsverhältnissen gezeigt werden kann.

Allerdings wird gerade hier am Beispiel der Ausdehnung der institutionellen Macht, die sich in realisierten Gesetzen zeigt, auch deutlich, dass diese Schritte zur Eindämmung ihrer Wirkkraft überschaubar sind und deutlich ausgeweitet werden müssen, um den Niedriglohnsektor effektiv einzuschränken. Um einen Durchbruch zu erreichen – so lässt sich aus den aufgezeigten Gelingensbedingungen gewerkschaftlicher Strategien im Niedriglohnbereich ableiten –, bedarf es eines weiteren Ausbaus von Machtressourcen, wohl insbesondere über konfliktive Strategien. Dies schließt Elemente auf gesetzlicher Ebene wie eine weitere Reform zur Vereinfachung und Unterstützung von Allgemeinverbindlicherklärungen, aber auch einen weiteren Ausbau der strukturellen und organisatorischen Machtressourcen der Gewerkschaften ein. Hier scheinen gerade im Niedriglohnbereich mit oftmals vielen kleinen und mittleren Unternehmen, häufig ohne Betriebsrat, die Strategien des Organisierens am Konflikt und der Kampagnen besonders erfolgreich zu sein und sollten weiter ausgebaut werden. Da die meisten mit diesen Strategien verbundenen Ziele eher kurzfristig angelegt sind, ist langfristig verstärkt auch die Forderung durchzusetzen, dass Erwerbsarbeit zum Leben reichen muss.

Literaturverzeichnis

ABG-Info.de (2019): NGG kritisiert Niedriglohnsektor im Kreis Altenburger Land. ABG-Info.de News- und Onlinecommunity, http://www.abg-info.de/aktuelles-aus-politik-und-wirtschaft/ngg-kritisiert-niedriglohnsektor-im-kreis-altenburgerland/; Zugriff am 20.08.2020.

Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2016): Ein Jahr Mindestlohn in Deutschland – Erfahrungen und Perspektiven. Düsseldorf: WSI.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2017): Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2017. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Arbeitnehmerkammer Bremen (2018): Höhere Löhne für alle Beschäftigten im Bremer Gastgewerbe, https://www.arbeitnehmerkammer.de/service/presse/pressemitteilungen/hoehere-loehne-fuer-alle-beschaeftigten-im-bremer-gastgewerbe.html; Zugriff am 03.06.2020.

Arbeitnehmerkammer Bremen und infas (2017): Koordinaten der Arbeit im Land Bremen. Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – 2017. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Artus, Ingrid (2011): Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Niedriglohnsektor und der Streik der französischen Travailleurs sans papier. In: Gewerkschaftliche Modernisierung, Hrsg. Thomas Haipeter und Klaus Dörre, S. 208–230. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica (2017): Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. In: Industrielle Beziehungen 24; S. 218–240.

Ärzteblatt (2019): Arbeitgeberverband will bundeseinheitliche Tarifverträge in der Pflege verhindern. Deutsches Ärzteblatt, https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/101985/Arbeitgeberverband-will-bundeseinheitliche-Tarifvertraege-in-der-Pflege-verhindern; Zugriff am 02.08.2020.

Aust, Andreas/Holst, Hajo (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit atypisch Beschäftigten am Beispiel von Callcentern und Leiharbeit. In: Industrielle Beziehungen 4; S. 291–313.

Bachmann, Ronald et al. (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Endbericht: Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen: RWI Projektberichte, https://www.econstor.eu/handle/10419/162723; Zugriff am 31.05.2020.

Bäcker, Gerhard (2016): Altersarmut, Lebensstandardsicherung und Rentenniveau. In: Teilhabe im Alter gestalten. Aktuelle Themen der Sozialen Gerontologie, Hrsg. Gerhard Naegele, Elke Olbermann und Kuhlmann; S. 63–82. Wiesbaden: Springer VS.

Bahl, Frederike/Staab, Philipp (2010): Das Dienstleistungsproletariat. Theorie auf kaltem Entzug. In: Mittelweg 36 19; S. 66–93.

Bahl, Friederike/Staab, Philipp (2012): Ein Dienstleistungsproletariat? Fragen an eine polarisierte Arbeitswelt, http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Namara_Freitag/Material/SOFI-Konferenz/Friederike_Bahl_-_Phillipp_Staab.pdf; Zugriff am 30.08.2017.

Barlen, Vivien (2014): Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.

BDSW (2020): Zahlen / Daten / Fakten – BDSW.de. Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW), https://www.bdsw.de/die-branche/zahlen-daten-fakten; Zugriff am 07.06.2020.

Berninger, Ina/Schröder, Tim (2015): Niedriglohn und Working Poor: Normalarbeit differenziert nach Geschlecht und Branche. In: Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, Hrsg. Irene Dingeldey, André Holtrup und Günter Warsewa, S. 169–191. Wiesbaden: Springer VS.

Berthold, Norbert (1997): Arbeitslosigkeit und Einkommensungleichheit – Fluch globaler Märkte? In: Politische Studien; S. 36–57.

Bewernitz, Torsten/Dribbusch, Heiner (2014): „Kein Tag ohne Streik“: Arbeitskampfentwicklung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 67 ; S. 393–401.

Bispinck, Reinhard (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik – Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring. In: WSI-Mitteilungen 70; S. 523–532.

Bispinck, Reinhard (2011): Niedriglöhne und ihre Regulierung durch Mindestlöhne. In: Zwischen „Beschäftigungswunder“ und „Lohndumping“. Tarifpolitik in und nach der Krise, Hrsg. Reinhard Bispinck; S. 109–124. Hamburg: VSA-Verlag.

Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2011): Trade union responses to precarious employment in Germany. Düsseldorf: WSI.

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2014): Tarifpolitischer Jahresbericht 2013: Reale Tarifsteigerungen und Anhebung von Niedriglöhnen. In: WSI-Mitteilungen 67; S 122–131.

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2017): WSI Niedriglohn-Monitoring 2017. Mindestlöhne und tarifliche Niedriglöhne im Jahr 2017. Düsseldorf: WSI.

BMAS (2017): Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn: BMAS.

BMAS (2013): Lebenslagen in Deutschland. Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Bonn: BMAS.

BMAS (2020): Mehr Arbeitsschutz und Hygiene in der Fleischwirtschaft. www.bmas.de, https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/mehr-arbeitsschutz-und-hygiene-in-der-fleischwirtschaft.html; Zugriff am 19.08.2020).

BöcklerImpuls (2009): Europäische Staaten stützen das Tarifgefüge. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bofinger, Peter (2006): Wir sind besser als wir glauben. Hamburg: Rowohlt.

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Börschlein, Benjamin (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. IAB-Kurzbericht 24; S 1–12.

Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Duisburg: IAQ.

Bosch, Gerhard/Hüttenhoff, Frederic/Weinkopf, Claudia (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen. Hrsg. Gerhard Bosch, Frederic Hüttenhoff und Claudia Weinkopf. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia Hrsg. (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 64; S. 439–446.

Bosch, Gerhard, und Claudia Weinkopf. 2015. Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn? Industrielle Beziehungen 22: 305–324.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. In: WSI-Mitteilungen 66; S. 393–404.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2014): Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Böckler Arbeitspapier 304. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Bossler, Mario/Fitzenberger, Bernd/Seidlitz, Arnim (2020): Neues zur Lohnungleichheit in Deutschland. In: Ifo Schnelldienst; München 73; S. 12–16.

Bouncken, Ricarda B./Bellmann, Lutz/Bornewasser, Manfred (2013): Neue Herausforderungen in der Zeitarbeit. München: Rainer Hampp Verlag.

Briken, Kendra (2011): Produktion von „Sicherheit“? Arbeit im Bewachungsgewerbe. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Brinkmann, Ulrich et al. (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umrisse eines Forschungsprogramms. Wiesbaden: Springer VS.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (2020): Die Branche, https://www.die-gebaeudedienstleister.de/die-branche; Zugriff am 31.05.2020.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Bundesregierung (2005): Rede von Bundeskanzler Gerhard Schröder vor dem World Economic Forum am 28. Januar 2005 in Davos, https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Bulletin/2001_2007/2005/08-2_Schr%C3%B6der.html; Zugriff am 17.07.2017.

buten un binnen (2020): Bremer Friseure werden künftig nach Tarif bezahlt, https://www.butenunbinnen.de/nachrichten/politik/friseure-tarifvertrag-in-bremen-allgemeinverbindlich-100.html; Zugriff am 12.09.2020.

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

CDU/CSU/SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/koalitionsvertrag-vom-12-maerz-2018-975210; Zugriff am 16.08.2020.

DEHOGA (2020): Tarifverträge, https://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/tarifvertraege/; Zugriff am 02.08.2020.

Deutsche Bauindustrie (2020): Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) sichern, https://www.bauindustrie.de/ueber-uns/positionen/allgemeinverbindlicherklaerung-ave/; Zugriff am 02.08.2020.

Deutscher Bundestag (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe, http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/19/082/1908260.pdf; Zugriff am 02.08.2020.

Dieke, Saskia/Lesch, Hagen (2017): Gewerkschaftliche Mitgliederstruktur im europäischen Vergleich: Ergebnisse des European Social Survey. In: IW-Trends 44; S. 25–41.

Dingeldey, Irene (2015): Institutionelle Dualisierung und Geschlecht. In: Wandel der Governance der Erwerbsarbeit; S. 101–129. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dingeldey, Irene et al. (2017): Niedriglohnentwicklung und Lohnungleichheit im Drei-Länder-Vergleich – Der Einfluss kollektiver Akteure. In: WSI-Mitteilungen im Erscheinen.

Dingeldey, Irene/Kathmann, Till (2017): Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland als reflexive institutionelle Reform. Akteurstrategien in einem segmentierten Tarifsystem. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.

Dingeldey, Irene/Schröder, Tim/Kathmann, Till (2015): Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. In: Industrielle Beziehungen 3–4; S. 240–259.

Doellgast, Verginia/Greer, Ian (2007): Vertical disintegration and the disorganization of German industrial relations. In: British Journal of Industrial Relations 45; S. 55–76.

Dörre, Klaus (2011): Funktionswandel der Gewerkschaften. Von der intermediären zur fraktalen Organisation. In: Gewerkschaftliche Modernisierung, Hrsg. Thomas Haipeter und Klaus Dörre; S 267–301. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dörre, Klaus (2007): Prekarisierung und Rechtspopulismus – gibt es einen Zusammenhang? In: Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmern; S. 24–34. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dörre, Klaus et al. (2017): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften in Ost und West. Frankfurt am Main: Campus.

Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan (2013): Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsoziologische Forschungsperspektive. In: Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Hrsg. Stefan Schmalz und Klaus Dörre; S. 13–38. Frankfurt am Main: Campus.

Dribbusch, Heiner (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In: Gewerkschaftliche Modernisierung, Hrsg. Thomas Haipeter und Klaus Dörre; S. 231–263. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Dribbusch, Heiner (2010): Tarifkonkurrenz als gewerkschaftliche Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit. Düsseldorf: WSI.

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2014): Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien; S.24. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter (2012): Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland: Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Dürig, Wolfgang (2017): Die konjunkturelle Entwicklung im Handwerk 2016. In: RWI Konjunkturberichte 68; S. 93–111.

Ehrhardt, Roland (2006): Das Friseurhandwerk – ein besonderes Handwerk – ein kreativer Beruf. In: Mindestlöhne gegen Dumpinglöhne. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Stategien [sic!], Hrsg. Gabriele Sterkel, Thorsten Schulten und Jörg Wiedemuth; S. 154–158. Hamburg: VSA-Verlag.

Eribon, Didier (2017): Rückkehr nach Reims. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Frindert, Jim/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2020): WSI-Arbeitskampfbilanz 2019. Rückgang des Arbeitskampfvolumens trotz steigender Anzahl von Arbeitskonflikten. Düsseldorf: WSI.

Geißler, Rainer (1996): Kein Abschied von Klasse und Schicht. Ideologische Gefahren der deutschen Sozialstrukturanalyse. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48; S. 319–338.

Grabka, Markus M./Goebel, Jan (2018): Einkommensverteilung in Deutschland: Realeinkommen sind seit 1991 gestiegen, aber mehr Menschen beziehen Niedrigeinkommen. In: DIW-Wochenbericht 85; S. 449–459.

Grabka, Markus M./Goebel, Jan (2017): Realeinkommen sind von 1991 bis 2014 im Durchschnitt gestiegen: Erste Anzeichen für wieder zunehmende Einkommensungleichheit. In: DIW-Wochenbericht 84; S. 71–82.

Grabka, Markus M./Schröder, Carsten (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen. In: DIW-Wochenbericht 14 ; S. 249–262.

Haipeter, Thomas/Bromberg, Tabea/Slomka, Christine (2017): Angestellte als Machtquelle: Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb. Wiesbaden: Springer VS.

Hohendanner, Christian (2018): Zur Einschränkung befristeter Arbeitsverträge im Koalitionsvertrag. IAB-Forum, https://www.iab-forum.de/zur-einschraenkung-befristeter-arbeitsvertraege-im-koalitionsvertrag/; Zugriff am 16.08.2020.

Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht.

Holst, Hajo/Aust, Andreas/Pernicka; Susanne (2008): Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – Atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften. In: Zeitschrift für Soziologie 37; S. 158–176.

Huber, Berthold. 2009. Zukunft der Gewerkschaften - Zukunft der Arbeitsgesellschaft. In Zukunft der Gewerkschaften - Zukunft der Arbeitsgesellschaft, Hrsg. Friedrich Ebert Stiftung, 10–22. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

IG BAU (2017a): Geschlossen hinter der Tarifforderung, https://www.igbau.de/Geschlossen_hinter_der_Tarifforderung.html; Zugriff am 27.08.2017..

IG BAU (2004): Kampagne gegen Niedriglohn, http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/kombilohn/niedrl_igbaufr.pdf; Zugriff am 27.08.2017.

IG BAU (2017b): Raus aus dem Niedriglohn, https://www.igbau.de/Raus_aus_dem_Niedriglohn.html; Zugriff am 27.08.2017.

IG Metall (2015): Gewerkschaften in der Industrie vereinbaren Kooperation. IG Metall, https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gewerkschaften-in-der-industrie-vereinbaren-kooperation; Zugriff am 13.08.2020.

IG Metall (2011): Signal gegen prekäre Beschäftigung: Verhindern. Eindämmen. Fair gestalten, http://www.igmetall-gewerkschaftstag-2011.de/signal-gegen-prekare-beschaftigung-verhindern-eindammen-fair-gestalten/#more-1328; Zugriff am 08.08.2017.

Kalina, Thorsten (2015): Schlecht entlohnt trotz Hochschulabschluss? In: Arbeit 24, S. 153–172.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. In: IAQ-Report 3; S. 1–17.

Kathmann, Till (2017): Zum Wechselverhältnis von Mindestlohn und Tarifpolitik. Handlungsstrategien tarifpolitischer Akteure in der Gebäudereinigung, im Einzelhandel und der Metallbranche. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Kathmann, Till/Dingeldey, Irene (2017): Dienstleistungsarbeit und Interessensvertretung im Wandel: Eine Untersuchung von Handlungsstrategien, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik bei Gebäudereinigern, Sozialarbeitern und Sozialpädagogen. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft.

Kelle, Udo/Kluge, Susann (1999): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Opladen: Leske + Budrich.

Keller, Berndt (2013): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen. In: Macht und Employment Relations. Festschrift für Werner Nienhüser, Hrsg. Heiko Hoßfeld und Renate Ortlieb; S. 57–61. München, Mering: Rainer Hampp Verlag.

Keller, Berndt (2017): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma. In: WSI-Mitteilungen 70; S. 27–35.

Keller, Berndt (2018a): Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse. In: Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen, Hrsg. Daniel Baron und Paul B. Hill; S. 215–245. Wiesbaden: Springer VS.

Keller, Berndt (2018b): Unsichere Arbeit – unsichere Mitbestimmung. Die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter. Frankfurt am Main: Otto Brenner Stiftung.

Küblböck, Stefan/Standar, Marcel (2016): Fachkräftemangel im Gastgewerbe. Eine empirische Untersuchung am Beispiel der Hotellerie in der Region Braunschweig-Wolfsburg. In: Zeitschrift für Tourismuswissenschaften 8; S. 285–317.

Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo (2001): Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 3; S. 147–160.

Leithäuser, Thomas (1986): Die Methode der Kernsatzfindung und die Modi des hermeneutischen Verstehens. In: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse, Hrsg. Birgit Volmerg, Eva Senghaas-Knobloch und Thomas Leithäuser; S. 269–276. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Lesch, Hagen (2017): Mindestlohn und Tarifgeschehen: Die Sicht der Arbeitgeber in betroffenen Branchen. In: IW-Report 13; S. 1–39.

Liebig, André (2020a): Befristung von Arbeitsverhältnissen, https://www.lohn-info.de/befristung.html; Zugriff am 16.08.2020.

Liebig, André (2020b): Mindestlöhne in der Gebäudereinigung, https://www.lohn-info.de/mindestlohn_gebaeudereinigung.html; Zugriff am 12.09.2020.

Liebold, Renate/Trinczeck, Rainer (2009): Experteninterview. In: Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden, Hrsg. Stefan Kühl, Petra Strodtholz und Andreas Taffertshofer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Maack, Klaus, Jakob Haves, Birte Homann, und Katrin Schmid. 2015. Die Zukunft des Gastgewerbes. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Mayer, Karl Ulrich (1987): Zum Verhältnis von Theorie und empirischer Forschung zur sozialen Ungleichheit. In: Soziologie der sozialen Ungleichheit, Hrsg. Bernhard Giesen und Heinz Haferkamp; S. 370–392. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Müller-Gemmeke, Beate (2019): Der Mindestlohn muss vor Armut schützen. In: WSI-Mitteilungen 72; S. 463–464.

Müller-Jentsch, Wolfgang (1997): Soziologie der Industriellen Beziehungen: Eine Einführung. Frankfurt am Main: Campus.

Muscheid, Jörg (2017): Entwicklung der Arbeitnehmereinkommen: gute Zeiten für Arbeitnehmer. In: Bericht zur Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Bremen 2017; S. 22–25. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

NGG (2020a): Adjan: „Es bleibt dabei – 12 Euro mindestens!“, https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2020/adjan-es-bleibt-dabei-12-euro-mindestens/?cookieLevel=accept-all; Zugriff am 12.08.2020.

NGG (2017a): Armutskongress: Armut stoppen, Zukunft schaffen, https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2017/armutskongress-armut-stoppen-zukunft-schaffen/?cookieLevel=accept-all; Zugriff am 20.08.2020.

NGG (2020b): Einigung im Tarifkonflikt: Deutlich mehr Geld für Beschäftigte von McDonald's, Burger King und Co., https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2020/einigung-im-tarifkonflikt-deutlich-mehr-geld-fuer-beschaeftigte-von-mcdonalds-burger-king-und-co/?cookieLevel=accept-all; Zugriff am 11.08.2020.

NGG (2019): „Fast-Food-Arbeiter" für mehr Geld auf der Straße, https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2019/fast-food-arbeiter-fuer-mehr-geld-auf-der-strasse/?cookieLevel=accept-all, Zugriff am 11.08.2020.

NGG (2018): Gewerkschaft NGG macht Tarifflucht für ausufernden Niedriglohnsektor verantwortlich, https://www.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2018/4-quartal/bundesregierung-jeder-fuenfte-vollzeitbeschaeftigte-ist-geringverdiener/?cookieLevel=accept-all; Zugriff am 20.08.2020.

NGG (2012): Tarifabschluss erzielt: Bis zu 6,6 % Entgelterhöhung im bremischen Hotel- und Gaststättengewerbe; http://www.ngg-bremen.de/aktuelle_meldungen/bis-zu-66-entgelterhoehungen-im-bremischen-hotel-und-gaststaettengewerbe/; Zugriff am 29.08.2017.

NGG (2017b): Tarifinfos Gastgewerbe, https://www.ngg.net/im-betrieb/branchen/gastgewerbe/tarifinfos/; Zugriff am 29.08.2017.

Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2017): Unzureichende Umsetzung des Mindestlohns bei Minijobbern. In: Wirtschaftsdienst 97; S. 187–191.

Richter, Gerald (2006): 300 Stunden im Monat und trotzdem arm – Niedriglöhne im Wach- und Sicherheitsgewerbe. In: Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Stategien [sic!], Hrsg. Gabriele Sterkel, Thorsten Schulten und Jörg Wiedemuth; S. 145–153. Hamburg: VSA-Verlag.

Roth, Hélène (2018): Increasing poverty or statistical illusion? Patterns, dynamics and spatial disparities of relative poverty in Germany. Europa Regional.

Rürup, Bert (2013): Mindestlohn: Vollendet die Agenda 2010! In: Die Zeit, 15.10.2013, https://www.zeit.de/politik/deutschland/2013-10/agenda-2010-mindestlohn-sondierung-union-spd?utm_referrer=https%3A%2F%2Fduckduckgo.com%2F; Zugriff am 22.10.2020.

Schäfer, Holger (2014): Die Niedriglohnbranchen boomen. idw kompakt, https://www.iwd.de/artikel/die-niedriglohnbranchen-boomen-147596/, Zugriff am 29.05.2017.

Schäfer, Holger (2013): Zwei Seiten einer Medaille, https://www.iwd.de/artikel/zwei-seiten-einer-medaille-124728/; Zugriff am 24.07.2017.

Schäfer, Holger/Schmidt, Jörg/Schröder, Christoph (2013): Lohn- und Einkommensmobilität in Deutschland: Ursachen, Interdependenzen und empirische Befunde. In: IW-Trends 40; S. 101–118.

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen 21; S. 217–237.

Schroeder, Wolfgang/Futh, Sascha Kristin/Schulze, Michael (2016): Der Weg zur Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn – Gewerkschaftliche Deutungs- und Präferenzkonflikte. In: Zeitschrift für Politikwissenschaften 26; S. 135–154.

Schroer, Markus (2010): Funktionale Differenzierung versus soziale Ungleichheit. Ein Beitrag zur Debatte über die Grundstruktur der modernen Gesellschaft. In: Soziologische Kontroversen. Beiträge zu einer anderen Geschichte der Wissenschaft vom Sozialen, Hrsg. Georg Kneer und Stefan Moebius; S. 291–313. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Schulten, Thorsten (2020): 12 Euro sind möglich und nötig. In: Wirtschaftsdienst 100; S. 4.

Schulten, Thorsten et al. (2020): Tarifverträge und Tarifflucht im Land Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.

Schwinn, Thomas (2007): Soziale Ungleichheiten. Bielefeld: Transcript.

Sell, Stefan (2018): Bremen als Vorreiter. Bei der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Und das in einer Branche, die es wirklich nötig hat, https://aktuelle-sozialpolitik.blogspot.com/2018/05/bremen-als-vorreiter-allgemeinverbindlichkeit.html; Zugriff am 09.08.2020.

Staab, Philipp (2014): Macht und Herrschaft in der Servicewelt. Hamburg: Hamburger Edition.

Statistisches Bundesamt (2020): Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung. Statistisches Bundesamt,

https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html; Zugriff am 30.05.2020.

Sterkel, Gabriele/Schulten, Thorsten/Wiedemuth, Jörg Hrsg. (2006): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Stategien [sic!]. Hamburg: VSA-Verlag.

ver.di (2020a): Besser Abschneiden, http://www.besser-abschneiden.info/; Zugriff am 20.08.2020.

ver.di (2017a): Entgelttarifvertrag für Niedersachsen allgemeinverbindlich!, https://nds-bremen.verdi.de/branchen-und-berufe/besondere-dienstleistungen/wach-und-sicherheitsdienste/++co++4635f562-72b7-11e7-8b23-525400940f89; Zugriff am 30.08.2017.

ver.di (2011): Für sichere Arbeit und den gesetzlichen Mindestlohn, https://www.verdi.de/++file++5073a20adeb5011af900190d/download/Sachgebiet_B.pdf; Zugriff am 08.08.2017.

ver.di (2020b): Geld & Tarif, https://www.verdi.de/themen/geld-tarif; Zugriff am 02.08.2020.

ver.di (2019): Geld- und Wertdienste: Entgelterhöhungen bis zu 17,1 Prozent, https://besondere-dienste.verdi.de/branchen/geld-wert/++co++3bfa700a-128e-11e9-b3e2-525400423e78; Zugriff am 07.06.2020.

ver.di (2020c): Groteske Entscheidung für die Beschäftigten, https://bremen.verdi.de/themen/nachrichten/++co++072f488c-f36a-11ea-ba58-001a4a160100; Zugriff am 12.09.2020.

ver.di (2017b): Lohnsteigerungen zwischen 5,7 und 10,7 % bis Ende 2018 erreicht, https://www.aber-sicher.org/niedersachsen-bremen/bewachung/lohnsteigerungen-zwischen-57-und-107-bis-ende-2018-erreicht; Zugriff am 30.08.2017.

ver.di. 2020d. Organisieren am Konflikt – So funktionieren Kampagnen im Betrieb. https://bayern.verdi.de/gruppen/arbeiterinnen/aktuelles-termine/++co++48d40fb2-e9a6-11e4-889c-525400438ccf (Zugegriffen: 25. Juli 2020).

Vogel, Claudia/Motel-Klingebiel, Andreas (2013): Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Volmerg, Birgit (1988): Methoden der Auswertung. In: Psychoanalyse in der Sozialforschung. Eine Einführung am Beispiel einer Sozialpsychologie der Arbeit, Hrsg. Thomas Leithäuser und Volmerg; S. 234–261. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Walwei, Ulrich et al. (2019): Hartz IV – Reform einer umstrittenen politischen Maßnahme.

Weber, Max (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: Mohr.

Wollschläger, Joachim (2015): Heftiger Streit um Löhne in der Saar-Gastronomie. In: Saarbrücker Zeitung, https://www.saarbruecker-zeitung.de/heftiger-streit-um-loehne-in-der-saar-gastronomie_aid-1563234; Zugriff am 02.08.2020.

WSI-Tarifarchiv (2013): Tarifrunde 2013: Bewachungsgewerbe, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_43876.htm; Zugriff am 11.04.2016.

Anhang

Abbildung 4: Übersicht der Stundengrundlöhne in der untersten Lohngruppe für Sicherheitsmitarbeiter

BDSW

Übersicht der Stundengrundlöhne in der untersten Lohngruppe

"Sicherheitsmitarbeiter im Objektschutz / Separatwachdienst"

Stand: 1. Januar 2020

BUNDESLAND *Laufzeit des jeweiligen Tarifvertrages*	01.01.2018	... 2018	2019	2020
BADEN-WÜRTTEMBERG 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	10,22 €	10,22 €	10,58 €	11,00 €
BAYERN (Ortsklasse 1) 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,81 €	10,00 € *ab 01.11.*	10,00 €	10,60 €
BERLIN 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,35 €	9,80 € *ab 01.02.* *10,10 €* *ab 01.12.*	10,10 €	10,70 € *
BRANDENBURG 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,35 €	9,80 € *ab 01.02.* *10,10 €* *ab 01.12.*	10,10 €	10,70 € *
BREMEN 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,75 €	10,00 € *ab 01.12.*	10,00 €	10,50 €
HAMBURG 01.01.2017 - 31.12.2018	9,50 €	10,00 € *ab 01.08.*	10,00 €	10,55 €
HESSEN 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,80 €	10,20 € *ab 01.12.*	10,20 €	10,75 €
MECKLENB.-VORPOMMERN 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,35 €	9,75 € *ab 01.02.* *10,10 €* *ab 01.12.*	10,10 €	10,60 €
NIEDERSACHSEN (GÖD) 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,65 €	9,65 €	10,10 €	10,50 €
NORDRHEIN-WESTFALEN 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	10,16 €	10,16 €	10,58 €	11,00 €
RHEINL.-PFALZ / SAARLAND 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,58 €	10,00 € *ab 01.12.*	10,00 €	10,60 €
SACHSEN (GÖD) 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2019 01.01.2020 - 31.12.2022	9,50 €	9,50 €	10,00 €	10,50 €
SACHSEN-ANHALT 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,35 €	9,80 € *ab 01.02.* *10,00 €* *ab 01.12.*	10,00 €	10,60 €
SCHLESWIG-HOLSTEIN 01.01.2017 - 31.12.2018 01.01.2019 - 31.12.2020	9,70 €	10,00 € *ab 01.12.*	10,00 €	10,50 €
THÜRINGEN 01.01.2017 - 31.12.2018 (GÖD) 01.01.2019 - 31.12.2020 (ver.di)	9,10 €	9,10 €	10,00 €	10,60 €

* BE/BRA 10,60 + 0,10 Zulage §4 Ziffer 9

Quelle: BDSW 2020

Abbildung 5: Entgeltübersicht für Sicherheitsmitarbeiter in ausgewählten Entgeltgruppen ohne Zulagen in €

BUNDESLAND Laufzeit des jeweiligen Tarifvertrages	Objektschutz-dienst / Separat-wachdienst	Beschäftigte in betriebseig. NRZ / NSL	Revier-wachdienst	IHK-Geprüfte Werkschutz-fachkräfte / gepr. Schutz- u. Sicherheitskraft	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	Veranstaltungs-dienst	Schutz von Flüchtlingsunter-künften	Nachtzuschlag	Sonntags-zuschlag	Feiertags-zuschlag
BADEN-WÜRTTEMBERG 01.01.2019 - 31.12.2020	11,00	13,16	12,13	14,26	16,23	11,00	11,00	15% 20:00 - 06:00	35% (aber nur für die LG aus § 2, die für AVE erklärt wurden)	100% (aber nur für die LG aus § 2, die für AVE erklärt wurden)
BAYERN (Ortsklasse 1) 01.01.2019 - 31.12.2020	10,60	12,43	10,81	14,77	16,97	10,60	12,10 **	23% 20:00 - 06:00	26%	100%
BERLIN 01.01.2019 - 31.12.2020	10,70 *****	12,20	11,00	12,20	13,20	11,00	11,25 ***	10% 23:00 - 06:00	25% 10% Veranstaltungs-dienst	50%
BRANDENBURG 01.01.2019 - 31.12.2020	10,70 *****	12,20	11,00	12,20	13,20	11,00	11,25 ***	10% 23:00 - 06:00	25% 10% Veranstaltungs-dienst	50%
BREMEN 01.01.2019 - 31.12.2020		11,75	10,81	11,89	11,89	10,50	10,85	5% 23:00 - 06:00	50%	100%
HAMBURG 01.01.2019 - 31.12.2020	10,55	10,35	10,70	12,50	12,50	10,55	10,55	15% 20:00 - 06:00	50%	100%
HESSEN 01.01.2019 - 31.12.2020	10,75	11,38	11,10	13,23	15,44	-	12,00	12% o. 25% 20:00 - 06:00	25%	100 / 75%
MECKLENB.-VORPOMMERN 01.01.2019 - 31.12.2020	10,60	12,00	11,00	12,00	13,00	11,00	11,25 ***	10% o. 5% (EG 1) 22:00 - 06:00	25% 10% Veranstaltungs-dienst	50%
NIEDERSACHSEN (GÖD) 01.01.2019 - 31.12.2020	10,50	-	11,60	14,00	14,00	10,50	-	5% 23:00 - 06:00	25%	75%
NORDRHEIN-WESTFALEN 01.01.2019 - 31.12.2020	11,00	14,13	13,67	16,75	17,14	11,50	12,81	10% * 22:00 - 06:00	50%	100%
RHEINL.-PFALZ / SAARLAND 01.01.2019 - 31.12.2020	10,60	11,45	11,03	13,00	13,00	-	12,00	10% 20:00 - 06:00	25%	100%
SACHSEN (GÖD) 01.01.2020 - 31.12.2022	10,50	10,90	10,90	11,90	12,50	10,50	-	5% 23:00 - 06:00	25%	50%
SACHSEN-ANHALT 01.01.2019 - 31.12.2020	10,60	12,00	11,00	12,00	13,00	11,00	11,75 ****	10% o. 5% (EG 1) 23:00 - 06:00	25% 10% Veranstaltungs-dienst	50%
SCHLESWIG-HOLSTEIN 01.01.2019 - 31.12.2020	10,50	11,82	10,50	11,82	11,82	10,50	10,90	10% 20:00 - 06:00	10% außer LG 3.2	50%
THÜRINGEN 01.01.2019 - 31.12.2020	10,60	11,27	10,89	11,45	11,88	10,60	-	5% 23:00 - 06:00	15%	30%

Alle Angaben sind ohne Gewähr!

Änderungen und Aktualisierungen behalten wir uns vor.

* Das Stundengrundlohns der LG 1 für Abschnitt A bzw. der LG 7 für Abschnitt B

** BY: 10,60 + 1,50 Zulage für Flüchtlingsunterkünfte

*** BE-BRA-MVP:11,00 + 0,25 Zulage für Flüchtlingsunterkünfte

**** SA:11,00 + 0,75 Zulage für Flüchtlingsunterkünfte

***** BE/BRA 10,60 + 0,10 Zulage §4 Ziffer 9

Quelle: BDSW 2020:53

Impressum

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung
GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Titelfotos
fotolia.com / Dan Race
fotolia.com / CHW
fotolia.com / auremar
fotolia.com / Carl-Juergen Bautsch

Lektorat
Textgärtnerei

Druck
Brüggemann, Bremen

1. Auflage 2021
ISSN: 2195-7266

Bestellung
Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-6 17 04
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
Telefax 0421.2 18-6 17 07
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de

Gewerkschaftliche Strategien im Niedriglohnsektor – Eine Analyse ihrer Herausforderungen und Gelingensbedingungen

Die Lohnentwicklung in Deutschland war in den letzten Jahrzehnten in den unteren Lohnsegmenten überwiegend durch Stagnation oder gar Realeinkommensverluste gekennzeichnet, was unter anderem im gezielten Ausbau des Niedriglohnsektors begründet war. Den Gewerkschaften ist es trotz schwindender Organisationsmacht und teilweise massivem Widerstand (auch anfänglich innergewerkschaftlichem) gelungen, den allgemeinen Mindestlohn durchzusetzen. Obgleich daraufhin die untersten Löhne anstiegen, hat sich die Niedriglohnquote nicht wesentlich verändert. Das kann auch darauf zurückgeführt werden, dass der Mindestlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle liegt. In der vorliegenden Studie werden das Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, das Friseurhandwerk, die Gebäudereinigung sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe untersucht. Der Untersuchungszeitraum beginnt schwerpunktmäßig nach der Einführung des Mindestlohns 2015. Ziel der Analysen ist es, Gelingensbedingungen aus Sicht der Gewerkschaften zu identifizieren, um hohe Tariflohnsteigerungen durchzusetzen, den Einsatz atypischer Beschäftigungsformen zu reduzieren und darüber hinaus Arbeitsbedingungen im Niedriglohnsektor zu verbessern. Damit soll die Analyse einen Beitrag dazu liefern, die Strategien gegen Niedriglöhne zu systematisieren und zu verbessern.