Prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich: Arbeitsbedingungen, Interessenvertretung, Arbeitskonflikte

Vortrag im Rahmen einer Veranstaltung der „Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt“ sowie des Frankreichzentrums der Universität des Saarlandes

Ingrid Artus

15.Juli 2011, Saarbrücken

Gliederung

1. Was ist prekäre Dienstleistungsarbeit?
2. Zur empirischen Grundlage
3. Französisch-deutsche Ähnlichkeiten: Prekäre Arbeitsbedingungen
4. Frankreich und Deutschland im Vergleich
   - Modelle betrieblicher Interessenvertretung
   - Zwei Beispiele: „Kaufbillig“ und „Fast Food“
   - Prekäre Arbeitskonflikte
   - Brüche im System: In Frankreich signifikant häufiger
5. Resümee

1. Was ist prekäre Dienstleistungsarbeit?

Prekäre Dienstleistungsarbeit

Prekäre Dienstleistungsarbeit……

…weicht häufig nicht nur bei der Entlohnung, sondern auch bezüglich der Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit, sozialen Absicherung sowie Partizipationschancen negativ von den gesellschaftlich üblichen Standards ab.

…ist Erwerbsarbeit, die den individuellen Planungshorizont beschränkt und häufig mit Missachtungserlebnissen und sozialer Isolation verknüpft ist.

…ist häufig qualifizierte Arbeit, die gesellschaftlich gering bewertet wird.

…ist überproportional häufig Arbeit von Frauen und MigrantInnen.

…ist quantitativ zunehmend

2. Zur empirischen Grundlage

Der empirische Background: Deutschland und Frankreich im Vergleich

- **Interessenvertretung jenseits der Norm**
  - DFG-Projekt „Betriebe ohne Betriebsräte“ (2003-2005)
  - „Parallelforschung“ in Frankreich 2005/06

  ⇒54 Interviews in 16 Unternehmen d. Einzelhandels, Discounter, Systemgastronomie, Reinigungsgewerbe, Paketdienste, soziale Dienste

  ⇒Darunter drei Fallstudien europaweit tätiger Konzerne mit deutschen und französischen Niederlassungen (Einzelhandel, Systemgastronomie, Paketdienste)

- Anhaltende Recherche zu **„prekären Kämpfen“**
  - „Emmely“; ErzieherInnenstreik; Eurest….
  - Pariser Banlieues, Travailleurs sans papiers

3. Prekäre Arbeitssituationen: Deutsch-französische Ähnlichkeiten

Strukturelle Probleme der Interessenvertretung im Bereich prekärer Dienstleistungsarbeit

- Ausgeprägtes Machtungleichgewicht am Arbeitsplatz
- Starke Fragmentierung und Heterogenität der Beschäftigten
  - Räumlich
  - Zeitlich
  - Kulturell
- Geringe gewerkschaftliche Organisierung; ‘cultural gap‘ zwischen Prekären und traditionellen Gewerkschaftsorganisationen

Der typische Interaktionsmodus: (Re)*pression* versus Angst*/la peur*

- Das Management:
  - Reduktion der Lohnkosten als systematische Wettbewerbsstrategie
  - Mißachtung der Belegschaft
  - Autoritäre Herrschafts- und Anordnungskultur; ridige Kontrollpraktiken
  - Vom Unternehmensinteresse abweichende Interessen werden systematisch negiert und/oder bekämpft
- Die Belegschaft:
  - Angst und Verinnerlichung von Schwäche
  - Individualisierte Überlebensstrategien.
  - Exit statt Voice
  - häufig massive Konflikte zwischen den Beschäftigten
  - Ausgeprägte Dankbarkeit für Anerkennungselemente in den Strategien des Managements

Interessenvertretung als „Verrücktheit“

Strategische Politiken gegen Betriebsräte und Gewerkschaften:

- Entlassung bzw. ‚Herauskaufen‘ von möglichen AktivistInnen,
- Juristische Mittel in jeder Form;
- Nutzung privilegierter Informationskanäle zur Einschüchterung und ‚Überzeugungsarbeit‘
- Massive Einflussnahme auf demokratische Prozesse
- Abstrafung ganzer Belegschaftsteile oder betrieblicher Standorte
- Korruption existierender Vertretungsinstitutionen

⇒ **Kollektive Interessenvertretung als „Verrücktheit“**

4. Frankreich und Deutschland im Vergleich: Institutionen und Praktiken

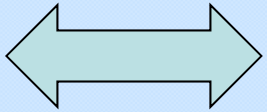
Interessenvertretung im Vergleich: Mitbestimmung versus Représentation

	Deutschland	Frankreich
Institution	Betriebsrat	Institutions Représentatives du personnel (IRP): - delegués du personnel - comité d'entreprise - delegués syndicaux
Institutio-nalisierung	Optional	(Teilweise) gesetzlich verpflichtend
Machtmittel	Mitbestimmungsrechte Betriebliche Friedenspflicht	Informations- und Konsultationsrechte Individuelles Streikrecht
Dualität	Formal strikte Trennung BR-Gewerkschaft	Gewerkschaftliche Kontrolle und direkte gew. Verankerung
	Verrechtlichte Mitbestimmung	**Konfliktkultur + Rapport de Force**

Historisch etablierte Logiken industrieller Beziehungen im Vergleich

Deutschland

Logik d. Intermediarität zwischen starken, zentralisierten Kollektiv-verbänden



Frankreich

Logik dezentraler Konflikte bei staatlicher Absicherung schwacher Gewerkschaften

Deckungsgrad betrieblicher Interessenvertretung

Tabelle 1: Gewerkschaftliche oder ähnliche Interessenvertretung am Arbeitsplatz – in % aller Beschäftigten, privater und öffentlicher Sektor –

SE	FI	DK	BE	IT	FR	SI	NL	AT	LU	DE	IE	EU-25
86	81	67	66	66	65	64	64	61	58	53	53	53

CY	SK	UK	CZ	EL	ES	HU	PT	LV	EE*	LT	PL**	MT***
50	48	47	44	42	41	36	34	27	25	23	22	10

Quelle: WSI/Hans Böckler Stiftung, 2006

ABER: Mehr Institutionen heisst nicht notwendig mehr Vertretungsmacht

Zwei betriebliche Fallbeispiele: Kaufbillig und Fast Food

Der Lebensmitteldiscouter „Kaufbillig“

- Ca. 600 Unternehmen des Einzelhandels, die in direktem oder indirektem Besitz einer Einzelperson sind
- Ca. 150.000 Beschäftigte in 23 Ländern, davon ca. 100.000 in Deutschland, 13.000 in Frankreich
- Gleichermaßen stark repressive Managementstrategien bei hohen Leistungsanforderungen
- In Deutschland BRs v.a. im Lagerbereich, jedoch nur in 8 von 2.500 Discountmärkten; In Frankreich dagegen flächendeckendes System der IRP, die weitgehend gewerkschaftlich organisiert sind
- „Angstkultur“ verhindert in Deutschland die Wahl von BRs, in Frankreich das effiziente Funktionieren der IRP
- ABER: „Rapport de force“ in betrieblichen Teilbereichen nach Gründungskonflikt der CGT im Jahr 1998

Der Systemgastronomiekonzern „Fast Food“

- Globaler Konzern, der im Rahmen von Franchise-Konzepten agiert
- In Deutschland ca. 50.000 Beschäftigte in 1250 Restaurants, in Frankreich ca. 43.000 Beschäftigte in 1050 Restaurants
- Prekäre Beschäftigungskonzepte kombiniert mit „corporate-identity-Strategien“; Betonung sozialer Verantwortung als Marketingstrategie
- In Deutschland nur in wenigen Restaurants Betriebsräte + korrumpierter Gesamtbetriebsrat; in Frankreich ca. 50% IRP in „Mutterbetrieben“; CGT-FO dominiert, da die Beschäftigten „Angst“ davor haben, sich mit CGT zu identifizieren; lückenhafte Struktur im Franchise-Bereich
- ABER: punktuell heftige (und erfolgreiche) Konflikte; 115 Tage + 363 Tage Streik gegen die Entlassung von CE-Aktivisten

Brüche im System: Voraussetzungen und Akteure

- Verhinderung von ‚exit' als Voraussetzung von ‚voice'
- Vorhandensein rudimentärer Machtpotentiale
- Verletzung grundlegender moralischer Standards als Auslöser für ‚verrückte Kämpfe'
- Empowerment punktueller Initiativen durch inner- sowie überbetriebliche Vernetzung

Brüche im System:
In Frankreich signifikant häufiger

Institutionelle Faktoren:

- stärkerer staatlicher Zwang
- „Teile und Herrsche“ ist gesetzlich erschwert
- Institutionelles Angebot ist „garantiert“, dessen man sich „bemächtigen kann“, u.a. durch
- individuelles Streikrecht
- direkte gewerkschaftliche Verankerung im Betrieb

Kulturelle Faktoren:

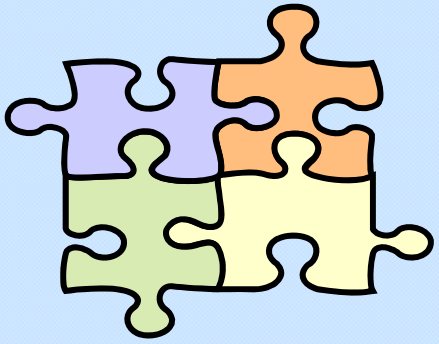
- dezentral angelegte, konflikthafte Gewerkschaftskultur
- gesellschaftlich ausgeprägtere Thematisierung von Prekarität und Armut

Bessere Passfähigkeit der französischen Gewerkschaftskultur für ‚prekäre Kämpfe'

- Tradition der spontanen Koordinierung zersplitterter schwacher Kräfte und fragmentierter Kämpfe
- ‚Routinierter Umgang' mit stark zugespitzten Konflikten
- Größere legale Möglichkeiten der ‚direkten' betrieblichen Aktion jenseits gewerkschaftlich solider Organisierung
- Assoziierte Machtressourcen spielen größere Rolle
- ‚Organizing' und Mitgliederrekutierung spielt eine geringe Rolle; stattdessen (teilweise!): *‚prendre pieds chez les précaires'*

Resümee

- Bessere Passfähigkeit des französischen Vertretungsmodells für prekäre Dienstleistungsarbeit



- Ironie der Geschichte: Ein eher „rückständiges“ Vertretungsmodell scheint geeignet Zukunftsprobleme im Bereich der Erwerbsarbeit zu lösen.

Vielen Dank

für die Aufmerksamkeit!

Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

ingrid.artus@soziol.phil.uni-erlangen.de