

Stand up and make them do the right thing! Ein Arbeitskonflikt im prekären Dienstleistungsbereich Großbritanniens

Die britischen Gewerkschaften haben in den vergangenen Jahrzehnten erheblich an Macht und Mitgliedern verloren; ihre einst militante Streikkultur ist staatlicherseits zwangsbefriedet worden. Zugleich gilt, dass gewerkschaftliche Organisierung in Bereichen prekärer Dienstleistungsarbeit generell schwierig ist. Trotz dieser heiklen Rahmenbedingungen endete im Sommer 2013 ein Arbeitskonflikt bei ISS, einem global tätigen Konzern, der auf Outsourcing-Dienstleistungen spezialisiert ist, mit einem relativen Erfolg der Streikenden. Der Beitrag analysiert Mobilisierungsbedingungen und Machtressourcen in diesem prekären Kampf.

INGRID ARTUS

1. Einleitung und Fragestellung

Prekäre Dienstleistungsarbeit, z. B. im Einzelhandel, in der Gebäudereinigung, in den Sicherheitsdiensten, im Transport- und Logistikbereich, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Callcentern oder in der Pflege, nimmt europaweit zu. Sie wird überproportional häufig von Frauen und Migranten erledigt. Die Bedingungen für gewerkschaftliche Organisierung sind hier strukturell problematisch: Es existiert oft eine hohe Fluktuation; die Arbeit findet räumlich sowie zeitlich in zersplitterter Form statt; die Machtasymmetrie zwischen global agierenden Großkonzernen und leicht ersetzbaren sowie existenziell erpressbaren Beschäftigten ist immens.

Dennoch verweisen erfolgreiche Organizing-Kampagnen vor allem in angelsächsischen Ländern (vgl. Bonfbrenner 1998; Dribbusch 1998; Frege/Kelly 2004; Milkman/Voss 2004; Choi 2008; Simms et al. 2013) sowie zunehmend auch in Deutschland (Dribbusch 2008; Birke 2010; Kocsis et al. 2013) darauf, dass auch prekäre Dienstleistungsbeschäftigte unter Umständen erfolgreich gewerkschaftlich mobilisierbar sind. Dies wird in der einschlägigen Literatur meist unter der organisationspolitischen Perspektive gewerkschaftlicher Re-Vitalisierung diskutiert (Brinkmann et al. 2008; Schmalz/Dörre 2013). Ohne die Wichtigkeit und Notwendigkeit einer Erneuerung gewerkschaftlicher Apparate bestreiten zu wollen, interessiert sich der folgende Text eher für die subjekt- und mobilisierungstheoretische Logik

von Arbeitskonflikten im prekären Dienstleistungsbereich, die man angesichts der eklatanten Machtasymmetrie und im Anschluss an die Begrifflichkeiten der Akteure selbst auch als „verrückte Kämpfe“ (Artus 2008a) bezeichnen könnte. Welche Motivationen sind ausschlaggebend dafür, dass Beschäftigte nicht länger bereit sind, schlechte Arbeitsbedingungen und eine als unwürdig empfundene Behandlung hinzunehmen? Und unter welchen Voraussetzungen können solche Aufstände der Ohnmächtigen erfolgreich sein? Anhand vergleichender Analysen von prekären Kämpfen in Deutschland und Frankreich wurde in der Vergangenheit belegt, dass institutionelle Rahmenbedingungen (Mitbestimmungsrechte, Streikrecht etc.) und historisch etablierte gewerkschaftliche Streikkulturen hier eine wichtige Rolle spielen (Artus 2007, 2008b). Ebenfalls in komparativer Absicht wird im Folgenden nun ein Fallbeispiel aus Großbritannien diskutiert, einem Land, in dem die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeitskonflikte nach rund 30 Jahren neoliberaler Hegemonie besonders schwierig sind.

Um die institutionelle und kulturelle Einbettung des Konflikts zu verdeutlichen, werden zunächst kurz das historisch entstandene Modell industrieller Beziehungen in Großbritannien (Abschnitt 2) sowie die aktuelle gewerkschaftspolitische Situation skizziert (3). Die Zwangsbefriedung industrieller Beziehungen im Vereinigten Königreich sowie eine rigide Austeritätspolitik bilden den Hintergrund für den Streik von Beschäftigten bei ISS, einem global ►

tätigen Outsourcing-Dienstleistungskonzern, der im Sommer 2013 stattfand und mit einem (vorläufigen) Erfolg der Streikenden endete (4, 5, 6). Inwiefern dieser Streik für die industriellen Beziehungen Großbritanniens typisch oder spezifisch ist und was sich aus diesem Konflikt generalisierend lernen lässt, wird im Fazit diskutiert (7).

2. Freie Kollektivverhandlungen und Zwangsbefriedung

Großbritannien hat als ehemalige Kolonialmacht und Vorreiter der Industrialisierung weltweit die älteste Gewerkschaftstradition, die zunächst durch eine Vielzahl von Berufsgewerkschaften geprägt wurde. Trotz eines deutlichen Trends zu Gewerkschaftsfusionen in den letzten Jahrzehnten existiert nach wie vor ein heterogenes Muster aus sehr unterschiedlich großen und different zugeschnittenen Berufs-, Branchen- und Allgemeingewerkschaften, die mehrheitlich (ca. 90 %) im Trade Union Congress (TUC) zusammengeschlossen sind. Gemeinsam ist ihnen die historische Verknüpfung mit der Labour-Party, die seit der Ära Blair zunehmend Spannungen und Brüchen ausgesetzt ist.

Die britischen Gewerkschaften agier(t)en in einem Land, das zutiefst von voluntaristischen, marktliberalen Traditionen geprägt ist. Großbritannien gilt als Paradebeispiel einer liberalen Marktwirtschaft (Hall/Soskice 2001). Der Zurückhaltung des Staates bezüglich der Einmischung in wirtschaftliche Belange entspricht eine Tradition der freien Kollektivverhandlungen (free collective bargaining) zwischen Gewerkschaften und Unternehmern (vgl. Müller-Jentsch 1983). Die Nicht-Einmischung des Staates in die industriellen Beziehungen wurde lange Zeit von Gewerkschaften und Management gleichermaßen verteidigt (vgl. Edwards et al. 1998, S. 4f.). Allerdings zögerte der britische Staat im Rahmen zugesetzter Klassenauseinandersetzungen nicht, sein Gewaltmonopol im Sinne einer coercive pacification, einer Zwangsbefriedung, einzusetzen (Lyddon 2007; vgl. Kelly 1998, S. 55ff.). Dies betrifft den Generalstreik 1926 ebenso wie den Bergarbeiterstreik 1984/85. Insofern gilt, dass wohl nirgendwo sonst in Europa der Staat eine so paradoxe Rolle spielt wie in Großbritannien (Visser/Van Ruyseveldt 1996, S. 42).

Die voluntaristische Tradition industrieller Beziehungen erlebte mit dem Regierungsantritt von Margaret Thatcher 1979 eine radikale Wende. Zentraler Punkt der neuen staatlichen Politik war eine massive Einschränkung des Streikrechts. Secondary Picketing (Streikposten vor nicht-betroffenen Betrieben) und Sympathiestreiks wurden verboten, maximal sechs Streikposten erlaubt (1980); obligatorische Abstimmungen vor Streiks (1984) und drakonische Strafen im Fall illegaler Streiks wurden eingeführt (1987/88). Generell wurde die Durchführung von Streiks an hohe formale Hürden gebunden. Die Gewerkschaften wurden gezwungen,

sich von inoffiziellen, betrieblichen Streiks zu distanzieren, wollten sie nicht Geldbußen oder sogar die Pfändung ihres Vermögens riskieren. Seit 1993 müssen Gewerkschaften zudem Streikaktionen mindestens sieben Tage im Voraus ankündigen (vgl. Hyman 2001, S. 104; Lyddon 2007).

3. Gewerkschaftlicher Niedergang, veränderte Streikkultur und neoliberale Austeritätspolitik

Aber nicht nur die Beschränkung des Streikrechts schwächte die britischen Gewerkschaften. Womöglich noch empfindlichere Konsequenzen hatten Deindustrialisierung und Tertiarisierung im Zusammenspiel mit einer sich verfestigenden strukturellen Massenarbeitslosigkeit. Im Kontext einer profunden Deregulierung des Arbeitsmarktes und der Reduktion wohlfahrtsstaatlicher Leistungen stieg die soziale Ungleichheit gemessen als Gini-Koeffizient seit Anfang der 1980er Jahre bis Mitte der 1990er Jahre rapide an und bewegt sich seitdem auf hohem Niveau (Townsend 2009). Zwar kam es unter der ab 1997 (bis 2010) regierenden New Labour-Party zu einer „begrenzten Reregulierung“ (Leschke/Keune 2008) des Arbeitsmarktes (u. a. durch die Einführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns); die grundlegend neoliberale Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik blieb jedoch bestehen. Die abnehmende Organisationsmacht britischer Gewerkschaften zeigt sich zum einen am Rückgang des Organisationsgrads: Dieser lag in der Nachkriegszeit relativ stabil bei etwa 45 %, bevor er in den 1970er Jahren steil anstieg (auf ca. 58 %), um seit Anfang der 1980er Jahre noch steiler abzunehmen auf aktuell unter 30 % (Simms/Charlwood 2010, S. 131). Zum anderen ging die Zahl der Arbeitskämpfe deutlich zurück. Inoffizielle Streiks gibt es so gut wie nicht mehr; längere und unbefristete Streiks haben stark abgenommen. Typisch sind vielmehr kurze, häufig eintägige Streikaktionen. Vereinzelt gelang es den Gewerkschaften recht erfolgreich, koordiniert zu landesweiten eintägigen Aktionstagen zu mobilisieren. Die meisten Streiks sind jedoch in ihrer Reichweite stark beschränkt. Discontinuous-action-Strategien haben zugenommen (Lyddon 2007, S. 356). Diese haben den Charakter von Nadelstichtaktiken zur punktuellen Durchsetzung von (z. B.) Lohnforderungen. Sie sind auch in Deutschland in Branchen üblich, in denen die Gewerkschaften eher schwach sind (z. B. Einzelhandel). Mit rund 26 ausgefallenen Arbeitstagen pro 1.000 Beschäftigten im Jahresschnitt 2005 bis 2012 liegt Großbritannien mittlerweile in puncto Streikhäufigkeit zwar immer noch vor Deutschland, jedoch hinter anderen europäischen Ländern wie Frankreich, Dänemark, Finnland, Belgien, Spanien und Norwegen (Dribusch 2014). Der Vergleich mit Deutschland hinkt allerdings: Anders als hierzulande existieren in Großbritannien

kaum noch flächentarifliche Strukturen (multi-employer bargaining), denen eine regulierende und pazifizierende Funktion unterstellt werden kann; auch der Anteil von single employer bargaining (Haistarifverträgen) ist massiv gesunken. Ging man bis 1980 noch von einem Tarifdeckungsgrad von ca. 70 % aus, so liegt dieser aktuell bei 23 % (van Wanrooy et al. 2013).

Jenseits des häufig gezeichneten Bildes eines flächendeckenden Niedergangs der britischen Gewerkschaften weisen diverse Beobachter inzwischen jedoch auch auf Stabilisierungs- und Neustrukturierungstendenzen hin: der öffentliche Dienst erweist sich als neues Streikzentrum. Insbesondere dort, jedoch auch in Teilen der Privatwirtschaft gibt es „Anzeichen für anhaltende Widerständigkeit und sogar Kampfgeist“ (Darlington 2010, S. 129; Übersetzung der Autorin). Es ist eine Verjüngung und Verweiblichung bei den betrieblichen Gewerkschaftsrepräsentanten zu beobachten (ebd.) sowie einige Beispiele für sehr kämpferische Gewerkschaftsstrategien (Darlington 2009), etwa aktuell der Streik der Gewerkschaft RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) in der Londoner U-Bahn. Die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage lag seit 2000 – sowohl absolut als auch bezogen auf Beschäftigte – wieder höher als in den 1990er Jahren mit einer Spur im Jahr 2002 (in dem ein landesweiter Streik um Entgelt im öffentlichen Dienst stattfand) und relativ hohen Werten in den Vorkrisenjahren 2006, 2007 und 2008. Im Jahr 2011 schließlich war die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage mit 1.390.000 die höchste seit 1990 (Office for National Statistics 2013).

Die Zeit zwischen 2007 und 2011 kann als Einschnitt in der Wirtschafts- und auch Gewerkschaftsgeschichte Großbritanniens gelten. Nicht nur die Londoner Börse, sondern das gesamte Land war von der Finanzkrise massiv betroffen (Grimshaw/Rubery 2012). Die stark gewachsene Staatsverschuldung ist das Hauptargument für die rigide Austeritäts- politik und massive Kürzungen von Sozialleistungen, die die Koalitionsregierung aus Tories und Liberaldemokraten unter David Cameron seit 2010 betreibt. Die Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst wurden zunächst eingefroren; seit 2012 galt ein pay cap, d. h. die Deckelung von Entgelterhöhungen auf maximal 1 %. Der Spitzenwert bei den Arbeitskämpfen im Jahr 2011 geht auf verschiedene nationale Aktionstage zurück. Diese waren zwar relativ erfolgreich in puncto Mobilisierung, blieben jedoch ohne wesentliche Auswirkungen auf die Regierungspolitik. Auch der Aufstand und die Plünderungswelle in den Londoner Vororten im Sommer 2011 sind ein Indiz für erheblich gewachsene soziale Spannungen und Spaltungen in der britischen Gesellschaft (Liebig 2014). Die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage sank zwar im Jahr 2012 zunächst wieder (Office for National Statistics 2013), erreichte 2013 jedoch den Stand von 2009. Dennoch ist das politische Klima deutlich von neoliberaler Hegemonie geprägt, in der die Arbeitnehmer (working class) und ihre Organisationen teils „dämonisiert“ (Jones 2011), teils verachtet und bekämpft werden. Der Arbeitskonflikt von ISS-Beschäftigten fand also unter institutionell und konjunkturell

schwierigen Vorzeichen statt, ordnet sich jedoch zugleich in ein Gesamtbild zunehmender Konflikte ein.

4. Die Fallstudie: Methode und Untersuchungsbetrieb

Die folgende Fallstudie basiert auf vier ausführlichen qualitativen Leitfadeninterviews im Juni/Juli 2013¹ sowie ergänzenden Internetrecherchen. Interviewt wurden je ein nationaler Gewerkschaftsfunktionär der Gewerkschaften UNITE sowie General, Municipal, Boilermakers and Allied Trade Union (GMB), ein Mitglied des Personalmanagements von ISS sowie vier Vertrauensleute (shop stewards) in einem der zentralen Streikbetriebe.

ISS ist ein weltweit führender Outsourcing-Dienstleister mit skandinavisch geprägter Unternehmenskultur. Der Konzern beschäftigt weltweit über eine halbe Million Mitarbeiter. Sein Ruf in Gewerkschaftskreisen ist ambivalent. Einerseits bemüht sich ISS um ein mitarbeiterfreundliches Image: Es existieren weltweite Abkommen (core conventions, codes of conduct), laut unternehmenseigener Website legt man viel Wert auf faire und respektvolle Arbeitsbeziehungen. Andererseits konkurriert der Konzern in Geschäftsfeldern wie Facility Management, Reinigung, Sicherheitsdienste, Catering u. a. in erster Linie über die Reduktion von Lohnkosten und die Steigerung des Umsatzes pro Kopf. Beides wird durch striktes Profit Center Management, Zielvorgaben und hohe Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen an die Beschäftigten erreicht.

In Großbritannien arbeiten etwa 45.000 Beschäftigte für ISS. Die Firma verhandelt mit einer Vielzahl von Gewerkschaften Tarifverträge und bezeichnet die Gewerkschaften als „Partner. Wir unterhalten gerne Beziehungen mit ihnen“ (Interview Management). Der Vertreter von GMB bestätigt, wenngleich weniger enthusiastisch, die Kooperationsbeziehung: „Sie empfangen uns nicht mit offenen Armen, aber in dieser Hinsicht sind sie nicht das schlimmste Unternehmen“. In den Tarifverhandlungen verfolgt ISS das Ziel einer Vereinheitlichung von Tarifstandards auf nationaler ►

1 Die Fallstudie entstand im Rahmen eines zweimonatigen Forschungsaufenthalts an der University of Warwick. An dieser Stelle sei meinen Gastgebern, insbesondere Guglielmo Meardi, gedankt. Die Interviews wurden in englischer Sprache geführt. Um die Sprachbarriere zuverlässig zu überwinden, wurden alle Interviews komplett transkribiert. Wichtige Anregungen bei der Analyse und Interpretation des empirischen Materials gaben mir die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Seminare „Sociology of Labour Conflict“ sowie „Neure Forschungen der Arbeits- und Organisationssoziologie“ im Wintersemester 2013/14 in Erlangen. Ein herzlicher Dank gilt außerdem Heiner Dribusch für viele Diskussionen zum Thema Streik und hilfreiche Hinweise bei der Überarbeitung dieses Manuskripts.

Unternehmensebene. Dies ist nicht unkompliziert, da die Vertragslaufzeiten für die Objekte, in denen der Konzern z. B. Reinigungsarbeiten und Catering übernimmt, häufig nur wenige Jahre betragen und bei der Übernahme der Verträge die etablierten Konditionen der Beschäftigten zunächst weiter gelten. Die Heterogenität von Lohn- und Arbeitsbedingungen im Konzern ist daher groß. Dies gilt auch für „zwei große Verträge“ (Interview Management), die man in der Vergangenheit mit dem Verteidigungsministerium abgeschlossen hat. Sie betreffen das Catering, die Reinigung und die Bewirtschaftung von kleinen Läden in einer Vielzahl von Militärstützpunkten. Diese Bereiche waren bereits Anfang der 2000er Jahre aus dem öffentlichen Dienst outsourct und an wechselnde private Facility-Services-Unternehmen übertragen worden. Während einer der beiden ISS-Verträge bereits etwas älter ist, ist der andere erst 2012 abgeschlossen worden. Teil des jüngeren Vertrages sind jene acht Militärstützpunkte in Lincolnshire, Shropshire und Wales, die im Juni 2013 bestreikt wurden.

Die Mehrheit der etwa 200 ISS-Beschäftigten pro Militärstützpunkt sind Frauen. Sie sind als – i. d. R. angelernte – Reinigungskräfte, Verwaltungspersonal, Küchenpersonal, Rezeptionisten, Bedienungs- und Verkaufspersonal tätig. Die meisten haben ein eher geringes formales Qualifikationsniveau; im Umgang mit diversen VIPs, die z. T. dem Hochadel angehören, ist jedoch Berufserfahrung nötig. Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit; befristete Verträge sind jedoch die Ausnahme. Die Arbeits- und Lohnbedingungen sowie der Organisationsgrad unterscheiden sich zwischen den Standorten, die vor ISS von verschiedenen Firmen bewirtschaftet wurden, erheblich. Nur zwei Standorte sind gewerkschaftlich gut organisiert (über 70 % Organisationsgrad; ca. 70 Beschäftigte sind bei UNITE, 270 bei GMB organisiert); in der Konsequenz existieren dort bessere Arbeitsbedingungen und Löhne. Der Durchschnittslohn der meisten Gewerkschaftsmitglieder liegt jedoch mit etwa £7,40 im Niedriglohnbereich. Generell werden Beschäftigte mit längerer Betriebszugehörigkeit besser bezahlt als später eingestellte Beschäftigte, die i. d. R. nur den Mindestlohn² erhalten. Insbesondere unter Letzteren ist die Fluktuation hoch. Sie ergreifen jede Chance, um z. B. im Einzelhandel etwas besser entlohnte Tätigkeiten zu finden. Seit ISS den Vertrag übernommen hat, wurden solche Beschäftigte häufig nicht durch Neueingestellte ersetzt, sodass der Leistungsdruck stieg.

5. Konfliktgeschichte und -ergebnis: die erfolgreiche Suche nach dem „pressure point“

Im Januar 2013 nahm der Konzern mit den Gewerkschaften UNITE und GMB Lohnverhandlungen auf. Das Unternehmen bot 8 p pro Stunde Lohnerhöhung, allerdings nur 2 p

für Beschäftigte, die zum Mindestlohn arbeiten und keine Entgelterhöhung für solche, die über £21.000 pro Jahr verdienen. Insgesamt bedeutete das ein Volumen von 1 % Lohnerhöhung – orientiert an der 1 %-Deckelung des öffentlichen Dienstes. Zudem sollte der Zeitpunkt der Lohnerhöhung an Konzernstandards angeglichen werden. Für die Beschäftigten bedeutete dies eine Verschiebung nach hinten, von Juli auf Oktober. Die Gewerkschaften signalisierten umgehend, dass das Angebot zu niedrig und inakzeptabel sei. Das Unternehmen weigerte sich jedoch zu verhandeln. „Es war keine Verhandlung. Sie sagten einfach: „Das ist das, was auf dem Tisch liegt und ihr geht zurück zu euren Mitgliedern und bringt ihnen das“ (Interview UNITE). Die Gewerkschaften führten zunächst eine Abstimmung zur Meinungsbildung und im März 2013 eine schriftliche Urabstimmung mit jeweils identischem Ergebnis durch: Deutlich über 90 % der Mitglieder lehnten das Angebot ab. Die Gewerkschaften versuchten erneut in Verhandlungen einzutreten und machten deutlich, dass es nicht um viel gehe. Man würde möglicherweise sogar auf ein Angebot eingehen, „das überhaupt nichts kosten würde [...], lasst uns dazu Ideen entwickeln“ (Interview UNITE). Als man Ende April noch immer keinen Schritt weiter war, wurde der Streik vorbereitet. Ein Vermittlungsangebot von ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) blieb ebenfalls erfolglos, sodass Ende Mai, den komplizierten rechtlichen Vorschriften gemäß, eine schriftliche Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern von UNITE und GMB in den acht Militärstützpunkten durchgeführt wurde. Als auch letzte Vermittlungsgespräche Mitte Juni scheiterten, fand am 20. Juni 2013 ein 24-stündiger Streik statt. Dieser betraf faktisch v.a. die zwei gewerkschaftlich gut organisierten Niederlassungen. Der Zeitpunkt für den Streik war strategisch gewählt: In einem der beiden mobilisierungsfähigen Betriebe fand an diesem Tag eine feierliche Zeremonie für Offiziersanwärter statt, bei der auch Mitglieder der königlichen Familie anwesend waren. Man hoffte daher, dass die Armeeführung Druck auf den Konzern ausüben würde, den Konflikt zu schlichten: „Sie wollten keinen Ärger; sie wollten keine Streikposten“ (Interview UNITE).

Ökonomisch gesehen hatte der eintägige Streik einen vernachlässigbaren Effekt. Der befragte ISS-Manager gab sich dementsprechend gelassen. Man sei ein großes Unternehmen mit „Zigtausend“ Beschäftigten, sodass man ein paar Streikende locker ersetzen könne. Tatsächlich setzte das Unternehmen Streikbrecher ein und konnte damit den Service weitgehend aufrechterhalten. Die Gewerkschaft skandalisierte dies und verbreitete die Nachricht, dass manche Streikbrecher sogar aus Schottland herantransportiert worden seien. Ihnen seien das Doppelte des normalen Stundenlohns und insgesamt drei Arbeitstage bezahlt worden

2 Der Mindestlohn betrug zum Interviewzeitpunkt für Beschäftigte über 21 Jahre £6,19 (ca. 7,50 €); aktuell liegt er bei £6,31 (ca. 7,70 €).

– je einen Tag für An- und Abreise, einen weiteren für die Arbeit als Streikbrecher. Das Management bezeichnete solche Geschichten als „einen Haufen Unsinn“. Diametral unterschiedlich waren auch die Aussagen zu den Auswirkungen des Streiks: Gewerkschaften und shop stewards betonten, der Service sei während des Streiks schlechter als normal gewesen. Das Management hingegen war der Ansicht, dass die Ersatz-Crew freundlicher gewesen sei, das Essen schmackhafter und die Zimmer sauberer. Sicher ist, dass der Druck, der über solche Streiks auf das Unternehmen ausgeübt werden kann, begrenzt ist. Ihre Bedeutung geht kaum hinaus über „Guerilla-Taktiken“ (Interview UNITE), die vor allem in den Sommermonaten Sinn haben, wenn prestigeträchtige Veranstaltungen stattfinden.

Allerdings versuchten die Gewerkschaften, aus der ökonomisch nur begrenzt wirksamen Streikaktion symbolisch Kapital zu schlagen. Über Labour-Abgeordnete wurden Anfragen im britischen Unterhaus, Oberhaus sowie im Europäischen Parlament organisiert, die den Streik und auch den Streikbruch thematisierten. Zudem drohte man mit erneuten Streikaktionen im Sommer rund um einen geplanten Offiziersball – in der Hoffnung, dass die Militärführung Druck auf die höheren Managementebenen des Konzerns ausübt. Die Gewerkschaftsfunktionäre schrieben Briefe an mehrere Mitglieder des Konzernmanagements sowohl in Großbritannien als auch in Europa mit Anfragen, ob die als skandalös dargestellten Ereignisse wirklich überall Zustimmung finden. Nach Aussage des GMB-Gewerkschafters ging es darum, „Ereignisse zu schaffen“ (creating events), denn man wisse nie genau, wo „der Druckpunkt“ (pressure point) liege. Zum einen setzte man darauf, dass der Konzern als kundenabhängiges Dienstleistungsunternehmen sensibel auf negative Publicity reagiert; zum anderen versuchte man, mögliche Meinungsunterschiede und Fraktionierungen im Management ausfindig zu machen und zu nutzen. Dabei wurde bewusst eine Europäisierung der Debatte gesucht, um das tendenziell rigidere britische Management mit kooperativeren Konzepten der europäischen Sozialpartnerschaft sowie des skandinavischen Konzerns zu konfrontieren.

Die Strategie der Gewerkschaften hatte Erfolg: Im Juli 2013 einigten sich Unternehmensleitung und Gewerkschaften auf 10 p Lohnerhöhung. Die Deckelung des öffentlichen Dienstes wurde tatsächlich überschritten. Auch die Besser verdienenden erhalten 1%, sodass „alle etwas bekommen, aber die Geringverdiener bekommen mehr“ (Interview shop stewards). Der Zeitpunkt der Lohnerhöhungen wurde zwar – wie vom Unternehmen gefordert – auf Oktober verschoben, jedoch bei vollem Lohnausgleich. Der interviewte ISS-Manager begründete das Einlenken des Unternehmens explizit mit der Außendarstellung des Konzerns: „Wir wollen als vernünftig angesehen werden“ („We want to be seen to be reasonable“). Dieser Wunsch zielt insbesondere auf die Kunden, konkret das Verteidigungsministerium. Zugleich wurde jedoch angekündigt, dass die Lohnerhöhungen zukünftig über entsprechende Produktivitätserhöhungen ausgelenkt werden

den müssten. Dies soll über eine weitere Reduktion der Beschäftigten und einen deutlich flexibleren Einsatz, z. T. auch in mehreren Niederlassungen, erreicht werden.

6. Konfliktinterpretationen

Nach Darstellung der Gewerkschaftsfunktionäre war der Konzern mit seiner kompromisslosen Haltung der primäre Konfliktverursacher. Dabei wurden materielle, moralische, politische sowie persönliche Komponenten gesehen: So gebe sich der Konzern zwar an der Oberfläche konziliant und partnerschaftlich, sei jedoch von knallharten shareholder-Interessen geleitet. Die Beschäftigten erhielten mehrheitlich sehr niedrige Entgelte. „Sie haben über Jahre hinweg immer schlechtere Löhne bekommen und sie haben jetzt das Gefühl, dass sie etwas tun müssen“ (Interview UNITE). Dass der Konzern jegliche Verhandlung verweigert habe, sei zudem ein Zeichen mangelnden Respekts gegenüber Gewerkschaften und Beschäftigten. Der Konflikt ordne sich drittens mit der Einhaltung des 1%-Limits in ein größeres politisches Panorama ein. Und schließlich sei der zuständige Human Resource Manager auch persönlich „besonders schwierig“ (Interview UNITE). Der Streik wurde insofern als legitim und erfolgreich dargestellt. Er sei von einer deutlichen Mehrheit der Mitglieder unterstützt worden und habe zu Gewerkschaftsbeitritten geführt.

Das Management zeigte sich hingegen überrascht über die Empörung der Beschäftigten. Schließlich habe man identische Konditionen wie in den übrigen Niederlassungen angeboten. Anderorts seien die Arbeits- und Leistungsbedingungen zudem schon erheblich stärker standardisiert und optimiert, sodass gerade die beiden Streikniederlassungen vergleichsweise wenig Grund zur Unzufriedenheit hätten. In diesen sei die Produktivität z. T. „schrecklich“ (Interview Management) und die Löhne lägen weit über dem Branchendurchschnitt. Dies sei das Resultat der allzu nachgiebigen Vorläuferfirmen, die – von den gewerkschaftlich gut organisierten Beschäftigten durch die Androhung von Streiks erpresst – in der Vergangenheit übertrieben hohe Lohnabschlüsse getätigt hätten. Vor diesem Hintergrund unterstützte angeblich auch die Armee als Auftraggeber die Position des Konzerns. Die Streikenden seien auch innerhalb der Belegschaft eine kleine, nicht repräsentative Minderheit.

Die Perspektive der shop stewards schließlich unterscheidet sich signifikant sowohl von jener der Gewerkschaften als auch von der des Managements, da der Beginn des Konflikts wesentlich früher angesetzt wird: nicht mit den Lohnverhandlungen, sondern bereits mit der Übernahme des Vertrags durch ISS. In ihrer Geschichte geht es zudem nicht in erster Linie um Löhne, auch nicht (nur) um Respekt. Es geht zentral um die Standards guter Arbeit, die unter dem neuen Management nicht mehr möglich seien: ►

Die Belegschaft wurde verkleinert; es gab keine Qualifizierung mehr, kein Gesundheits- und Sicherheitstraining; die neuen Uniformen waren „billig und schlecht“. Der Generalvorwurf an das neue Management lautet: „Sie sind nicht professionell. Sie verstehen dieses Geschäft nicht. Sie haben nur Erfolg, weil hier Leute arbeiten, die seit 15 oder 25 Jahren da sind“ (Interview shop stewards).

Die (mehrheitlich weiblichen) shop stewards sind alle etwa 50 Jahre alt oder älter, und aus ihren Erzählungen spricht eine Menge Produzentenstolz und Selbstbewusstsein. Dies leitet sich aus Jahrzehntelanger Betriebszugehörigkeit ab, während der – unter wechselnden Firmen – gelernt wurde, den Laden zu schmeißen. Auch die alltägliche soziale Nähe zu Offizieren und Mitgliedern der britischen Oberschicht (viele Offiziere stammen aus dem englischen Adel) mag hier eine Rolle spielen. Ein Teil der Beschäftigten ist mit (teils hochrangigen) Armeeangehörigen verheiratet. Im Industriebereich würde man wohl von einer ausgeprägten Produzentenkontrolle oder auch Arbeitermacht auf der shop-floor-Ebene des Betriebs sprechen. Diese drückt sich auch darin aus, dass man es in der Vergangenheit gewohnt war, gefragt zu werden, bevor die Unternehmen Neuerungen einführten. „Auf diese Weise konnten wir in den neuen Strukturen kooperieren“. Dies habe sich unter ISS jedoch radikal verändert: „Anders als mit den anderen Firmen gibt es keinen Respekt, kein Vertrauen. Sie führen alles durch die Hintertür ein“ (Interview shop stewards).

Im Kern drehte sich der Konflikt also nicht um 7 p oder 8 p Lohnerhöhung, auch nicht um die Einhaltung oder Sprengung der politischen 1%-Deckelung. Es handelte sich vielmehr um einen Beziehungskonflikt entlang der Frage, ob das Management legitimerweise einseitig die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen festlegen kann, oder ob ein Mindestmaß an Kooperation und Verhandlungsbereitschaft notwendig ist. Nicht primär die Fairness der Entlohnungsbedingungen, sondern die Einseitigkeit ihrer Definition war der Stein des Anstoßes. Die shop stewards kritisierten diese Haltung als Alleinherrschaftsanspruch des Managements. „Sie verhandeln nicht. Sie haben einfach gesagt, ‚das passiert jetzt [...]‘. Der neue Manager sagte einfach ‚haltet den Mund‘ und das ist der Grund, warum wir wütend und aktiv wurden“ (Interview shop stewards).

Der Kern des Konflikts lässt sich jedoch auch als ein Zusammenprall von betrieblichem Erfahrungswissen und konzernweiter Standardisierungslogik reformulieren. Für die shop stewards bedeutete der Durchgriff des Konzerns auf die betriebliche Arbeitsorganisation ein willkürliches, sachfremdes, „unprofessionelles“ Management betriebsexterner „Diktatoren“. Aus Sicht des Managements hingegen wurde die Einzelniederlassung an bewährte Managementnormen und gängige Verwertungsstandards im Konzern angeglichen. Die betrieblichen Aktivistinnen erschienen dann als primär eigeninteressierte Querköpfe, die sich legitimen und bewährten Rationalisierungs- und Effizienzsteigerungsmethoden widersetzten.

7. Resümee: das Allgemeine im Besonderen

Der geschilderte Streik ist in mancherlei Hinsicht typisch für die aktuelle Situation in Großbritannien sowie für Arbeitskämpfe im prekären Dienstleistungsbereich. Es handelt sich um einen Konflikt, der bezogen auf die Anzahl der Streikenden und die ausgefallenen Arbeitstage von sehr beschränkter Reichweite ist. Wäre er nicht nach dem ersten Aktionstag erfolgreich gewesen, wäre im Sinne von discontinuous action vermutlich noch ein zweiter – ebenso beschränkt schmerzhafter – Nadelstich gefolgt. Es handelt sich um eine Art Guerillataktik, d. h. eine Strategie der Schwachen, die im offenen Kampf unterliegen würden. Dies verweist auf die eklatante Machtasymmetrie zwischen Kapital und Arbeit, wie sie für den prekären Dienstleistungsbereich generell typisch ist. In Großbritannien wird diese Asymmetrie noch dadurch gesteigert, dass jede Streikaktion mindestens sieben Tage vorher angekündigt werden muss. Bestimmte Guerillataktiken, z. B. kurzfristig geplante Überraschungsaktionen, sind damit legal ausgeschlossen. Das Gesetz garantiert, dass der Streikbruch vom Management in Ruhe organisiert werden kann. Auf ökonomischer Ebene sind solche Auseinandersetzungen kaum zu gewinnen. Sie haben die Relevanz von Mückenstichen für einen Elefanten.

Auch die Konfliktdynamik ist – trotz offensiver Lohnforderungen – deutlich von der Defensivposition britischer Lohnabhängiger und Gewerkschaften geprägt: Es geht darum, einen jahrelangen Prozess der Erosion des Lohnniveaus zu stoppen; und es handelt sich um den Kampf gegen das (weitere) Vordringen einseitiger Managementherrschaft – ein Trend, der in Großbritannien in den letzten Jahrzehnten unzweifelhaft prägend war. Schließlich spiegelt sich in dem Konflikt auch das Unbehagen von Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern gegenüber einer rein sachrationalen und an standardisierten Kennziffern orientierten Modernisierungs- und Produktivitätssteigerungslogik, die Erfahrungswissen entwertet und lokale Besonderheiten negiert.

Angesichts der Übermacht des Konzerns ist es im Grunde erstaunlich, dass es überhaupt zu einem Arbeitskonflikt kam, und noch mehr, dass dieser mit einem Achtungserfolg der Streikenden endete. Erklären lässt sich dies zunächst mit dem Hinweis auf einige besondere Rahmenbedingungen, wie sie nicht überall in Großbritannien und im privaten Dienstleistungsgewerbe zu finden sind. Beispielsweise hatten in den Streikbetrieben die Normen des öffentlichen Dienstes, die in der Vergangenheit noch galten, auch aktuell noch eine begrenzte Ausstrahlungswirkung. Die teilweise soliden Gewerkschaftsstrukturen stammten noch aus der Zeit vor dem Outsourcing. Und auch die kollektive Erfahrung von Arbeitsbeziehungen als Verhandlungssystem (negotiated orders) sowie die überdurchschnittlich guten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen

konnten teilweise als tradierte Besitzstände gelten, die gleichwohl bis heute verteidigt wurden. Die Streikbetriebe sind – auch im Hinblick auf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen – keine Zonen extremer Marginalität, sondern relativer Prekarität.

Dass der Streik erfolgreich war, hat aber auch viel mit den gewählten Aktionsstrategien zu tun – und an dieser Stelle ist das Fallbeispiel ein Stück weit verallgemeinerbar. Es zeigt, dass in einer Mediengesellschaft und insbesondere im privaten Dienstleistungsbereich machtpolitische Strategien auf symbolischer Ebene eine ausgesprochen hohe Bedeutung besitzen. Sie können fehlende ökonomische Durchsetzungsmacht bis zu einem gewissen Grad kompensieren. Zentral für den Erfolg ist dabei das koordinierte Zusammenspiel von Akteuren auf verschiedenen Politikebenen: Im vorliegenden Fall kooperierten nicht nur die Gewerkschaften UNITE und GMB in sehr solidarischer Weise miteinander, sondern auch Akteure in den Streikniederlassungen selbst, auf regionaler, nationaler sowie europäischer Ebene. Zudem gab es eine Verknüpfung von gewerkschaftlicher und (partei)politischer Arena. Es scheint auch nicht die eine richtige Strategie und die eine zentrale Aktion zu geben, sondern es bedarf einer kampagnenartigen Politik, die Streikaktionen mit einer umfassenden Medienkampagne und der gezielten Ansprache unterschiedlicher politischer Akteure verbindet. Es geht um die Multiplikation von pressure points.

Conditio sine qua non für jede Medienkampagne bleibt allerdings die Aktion vor Ort, d. h. die Mobilisierbarkeit der Beschäftigten an der Basis. Weshalb konnte diese im vorliegenden Fall erfolgreich hergestellt werden? Der Hinweis auf die etwas weniger prekären strukturellen Bedingungen mag hier zwar wichtig sein, ist jedoch nicht ausreichend. Interessant ist vielmehr, dass die beteiligten Beschäftigten die eigene Position als längst nicht so schwach und defensiv interpretierten, wie dies der Blick auf nationale Politikverhältnisse nahelegt. Auch das Bild von der Mücke und dem Elefanten mag zwar auf der analytischen Makroebene korrekt sein; auf der Mikroebene des Betriebs stellen sich die Dinge anders dar. So waren die shop stewards zwar im Nachhinein regelrecht überrascht, sogar unglaublich über den eigenen Mut: „Es scheint immer noch unwirklich, dass es jetzt wirklich zum Streik gekommen ist. Das erste Mal seit 30 Jahren – das erste Mal überhaupt!“ (Interview shop stewards). Aus ihrer Sicht ist der Streik jedoch nicht defensiv geprägt, sondern Ausdruck eines offensiven Aufbruchs. Und man ist sich sicher: Das kann bei Gelegenheit und Notwendigkeit auch wiederholt werden. Morale Grundlagen des Streiks sind also nicht nur die Empörung über mangelnden Respekt und Partizipation, und auch nicht nur die Entrüstung über die Erschwerung guter Arbeit; es ist auch ein Gefühl eigener Stärke. Dieses lässt sich natürlich eher entwickeln, wenn die eigene Lebenslage und Arbeitssituation wenigstens nicht von extremer Marginalität geprägt ist und – bei aller Prekarität – eine gewisse Produktionsmacht (Silver 2003) vorhanden ist. Im vorliegenden Fall resultiert diese aus (teilweise)

jahrzehntelanger Erfahrung bezüglich der Betriebsabläufe im Allgemeinen sowie dem professionellen Umgang mit hochrangigen Persönlichkeiten im Besonderen; sie resultiert auch aus einer punktuell hohen Störanfälligkeit des Betriebs im Fall von prestigeträchtigen Feierlichkeiten; und wichtig sind schließlich auch die langjährig gewachsenen und teils persönlich gefärbten, relativ engen sozialen Beziehungen zwischen (manchen) Beschäftigten und den Kunden des Unternehmens (d. h. den Militärangehörigen).

Das lokal vorhandene Gefühl der Stärke ist zudem auch Ausdruck der Sicherheit, als legitime Sprecherinnen und Sprecher des Belegschaftskollektivs eine Bündelung der Kräfte und repräsentative Aktionen organisieren zu können – in Silvers (2003) Terminologie Ausdruck virulenter Organisationsmacht. Die shop stewards kennen sich untereinander seit Jahrzehnten und sind für die Belegschaft Schlüsselpersonen, denen man vertraut und folgt. Es existiert also eine aktive Repräsentationsbeziehung zwischen ihnen und den Beschäftigten, die höchst voraussetzungsvoll ist und durch eine lange Geschichte alltäglicher Vertretungsarbeit geschaffen wurde.³ Eine weitere wichtige Ressource für die solide Organisationsmacht sind die vertrauensvollen Beziehungen zur Gewerkschaft, sei es GMB oder UNITE. Der Kontakt klappte während des gesamten Streiks zur vollen wechselseitigen Zufriedenheit. Im wahrsten Sinne des Wortes bestärkt wurden die shop stewards schließlich auch durch ihre Erinnerung an frühere Zeiten, in denen die Gewerkschaft regional noch deutlich kämpferischer auftrat. Im Interview wurde eine ehemalige Gewerkschaftsfunktionärin geradezu heroisiert, die angeblich, wenn sie noch aktiv wäre, das neue, rüde Management in Angst und Schrecken versetzt hätte. Es mag eine typisch britische Facette dieser Streikgeschichte sein, dass im kollektiven Gedächtnis das Bild starker Gewerkschaftsmacht noch immer vorhanden ist und als erinnertes Reservoir möglicher Alternativen zur neoliberalen Hegemonie mobilisierende Wirkung entfaltet.

Insgesamt zeigt der analysierte Konflikt, dass es trotz strukturell wie institutionell schwieriger Rahmenbedingungen möglich ist, auf lokaler Ebene Nischen oder auch begrenzte Zonen von Kampfkraft aufzubauen, in denen schwache Kräfte erfolgreich gebündelt werden und dadurch eine gewisse Sprengkraft auf der betrieblichen Mikroebene erreicht wird. Solche Konflikte können insbesondere im Bereich kundenabhängiger privater Dienstleistungsarbeit erfolgreich gestärkt werden, indem der ökonomische Kampf durch einen symbolischen Kampf ergänzt wird, der in verschiedenen Arenen der politischen Öffentlichkeit stattfindet. Hierfür bedarf es im Regelfall der Hilfe professioneller gewerkschaftlicher Medien- und Kampagnenarbeit oder auch politischer Bündnisse. Der aktuelle Konflikt bei ►

³ Vgl. zur zentralen Bedeutung von alltäglicher Vertretungsarbeit als Machtressource für betriebliche Repräsentation Dufour/Hege 2002. Die Grundgedanken sind in deutscher Sprache reformuliert in Artus 2008b, S. 45ff.

Amazon zeigt allerdings, dass auch symbolisch gut sekundierte Guerillataktiken nicht davor gefeit sind, in einen lang andauernden Stellungskrieg auszuarten. Bei aller Nützlichkeit und Notwendigkeit der Verlängerung und Verbreiterung von Arbeitskampfaktionen durch mediale Kampagnenarbeit bleiben die Grundlagen für den Aufbau von Organisationsmacht auch im prekären Dienstleistungsbereich letztlich dieselben wie in der klassischen Industrie. Es geht um glaubwürdige Vertretungsarbeit im Alltag und den sukzessiven Aufbau aktiver, legitimer sowie gewerkschaftsnaher Repräsentationsbeziehungen. Dementsprechend wirkt auch die zentrale Devise der interviewten shop stewards ebenso zeitlos wie universell anwendbar: "We are shop stewards to stand up and make them do the right thing", oder in deutscher Sprache: „Wir sind shop stewards, um aufzustehen und sie [die Beschäftigten] anzuleiten, die richtigen Dinge zu tun". ■

LITERATUR

- Artus, I.** (2007): Prekäre Interessenvertretung. Ein deutsch-französischer Vergleich von Beschäftigtenrepräsentation im niedrig entlohnnten Dienstleistungsbereich, in: *Industrielle Beziehungen* 14 (1), S. 5–29
- Artus, I.** (2008a): Prekäre Vergemeinschaftung und verrückte Kämpfe, in: *Prokla* 38 (1), S. 27–48
- Artus, I.** (2008b): Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich, Frankfurt a. M./New York
- Birke, P.** (2010): Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt, Hamburg/Berlin
- Bonfenbrenner, K.** (Hrsg.) (1998): *Organizing to win. New research on union strategies*, Ithaca/London
- Brinkmann, U./Choi, H.-L./Detje, R./Dörre, K./Holst, H./Karakayali, S./Schmalstieg, C.** (2008): Strategic unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms, Wiesbaden
- Choi, H.-L.** (2008): Re-thinking justice for janitors – Strategische Erneuerung der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, in: *WSI-Mitteilungen* 61 (1), S. 11–17, http://www.boeckler.de/wsi_25021_25032.htm
- Darlington, R.** (2009): Organising, militancy and revitalisation: The case of the RMT, in: Gall, G. (Hrsg.): *Union revitalisation in advanced economies: Assessing the contribution of union organising*, London, S. 83–106
- Darlington, R.** (2010): The state of workplace union reps' organization in Britain today, in: *Capital & Class* 34 (1), S. 126–135
- Dribbusch, H.** (1998): Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung: Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA. Das Beispiel „Justice for Janitors“, in: *WSI-Mitteilungen* 51 (5), S. 281–291
- Dribbusch, H.** (2008): Organizing in der Fläche. Die ver.di/SEIU-Kampagne im Hamburger Bewachungsgewerbe, in: *WSI-Mitteilungen* 61 (1), S. 3–10, http://www.boeckler.de/wsi_25021_25031.htm
- Dribbusch, H.** (2014): Weniger Streiks bei anhaltender Dominanz des Dienstleistungsbereichs, *WSI-Arbeitskampfbilanz*, http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_42406.htm
- Dufour, C./Hege, A.** (2002): L'Europe syndicale au quotidien. La représentation des salariés en France, Allemagne, Grande-Bretagne et Italie, Collection „Travail & Société“, Bruxelles/Bern/Berlin/Frankfurt a. M./New York/Oxford/Wien
- Edwards, P./Hall, M./Hyman, R./Marginson, P./Sisson, K./Waddington, J./Winchester, D.** (1998): Great Britain: From partial collectivism to neo-liberalism to where?, in: Ferner, A./Hyman, R. (Hrsg.): *Changing industrial relations in Europe*, Oxford, S. 1–54
- Frege, C./Kelly, J.** (2004) (Hrsg.): *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*, Oxford
- Grimshaw, D./Rubery, J.** (2012): Die Befestigung des Neoliberalismus. Krise und Austerität in Großbritannien, in: Lehndorff, S. (Hrsg.): *Ein Triumph gescheiterter Ideen. Warum Europa tief in der Krise steckt. Zehn Länder-Fallstudien*, Hamburg, S. 50–68
- Hall, P.A./Soskice, D.** (Hrsg.) (2001): *Varieties of capitalism. The institutional foundations of comparative advantage*, New York
- Hyman, R.** (2001): *Understanding European trade unionism. Between market, class and society*, London/Thousand Oaks/New Delhi
- Jones, O.** (2011): *Chavs. The demonization of the working class*, London
- Kelly, J.** (1998): *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*, London/New York
- Kocsis, A./Stern, G./Wiedemuth, J.** (Hrsg.) (2013): *Organisieren am Konflikt: Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*, Hamburg
- Leschke, J./Keune, M.** (2008): *Precarious employment in the public and private sectors: comparing the UK and Germany*, ETUI-REHS, European Economic and Employment Policy Brief 1–2008, Brüssel
- Liebig, S.** (2014): Soziale Unruhen als nicht-normierte Konflikte. Das Beispiel der englischen Riots von 2011, in: *Prokla* 175 44 (2), S. 271–287
- Lyddon, D.** (2007): From strike wave to strike drought. The United Kingdom, 1968–2005, in: van der Velden, S./Dribbusch, H./Lyddon, D./Vandaele, K. (Hrsg.): *Strikes around the world, 1968–2005*, Amsterdam, S. 339–365
- Milkman, R./Voss, K.** (Hrsg.) (2004): *Rebuilding labor: Organizing and organizers in the new union movement*, Ithaca/New York
- Müller-Jentsch, W.** (1983): Versuch über die Tarifautonomie. Entstehung und Funktionen kollektiver Verhandlungssysteme in Großbritannien und Deutschland, in: *Leviathan* 11 (1), S. 118–150
- Office for National Statistics** (2013): *Labour disputes – Annual Article*, 2012, 4. July 2013, http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_316634.pdf
- Schmalz, S./Dörre, K.** (Hrsg.) (2013): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt a. M.
- Silver, B.** (2003): *Forces of labor. Workers' movements and globalization since 1870*, Cambridge
- Simms, M./Charlwood, A.** (2010): Trade unions: Power and influence in a changed context, in: Colling, T./Terry, M. (Hrsg.): *Industrial relations, theory and practice*, Chippenham/Whiltshire, S. 125–148
- Simms, M./Holgate, J./Heery, E.** (2013): *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing*, Ithaca
- Townsend, I.** (2009): *UK income inequality & international comparisons*, Library House of Commons, Standard Note SN/EP/3870, 30 July
- Van Wanrooy, B./Bewley, H./Bryson, A./Forth, J./Freeth, S./Stokes, L./Wood, S.** (2013): The 2011 workplace employment relations study. First findings, <http://www.employeebenefits.co.uk/Journals/2013/01/24/d/n/q/WERS-2011.pdf>
- Visser, J./Van Ruysseveldt, J.** (1996): From pluralism to... where? Industrial relations in Great Britain, in: Visser, J./Van Ruysseveldt, J. (Hrsg.): *Industrial Relations in Europe. Traditions and Transitions*, London/Thousand Oaks/New Delhi, S. 42–81

AUTORIN

INGRID ARTUS, Prof. Dr., lehrt Vergleichende Gesellschaftsanalyse am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Industrielle Beziehungen, Mitbestimmung, Arbeitskonflikte, Prekäre Arbeit.

@ ingrid.artus@fau.de