

SE „INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN UNTER VERÄNDERUNGSDRUCK“
SS 2002
LEITUNG: DR. KARIN LOHR

Gewerkschaften unter Veränderungsdruck

Status quo minus VERSUS strategische Neuorientierung

Bearbeitet von:
Philipp Mayr
philippmayr@web.de

„Die verbreitete Verfügungsgewalt über reflexives Wissen reduziert die Kapazität der traditionellen Kontrollinstanzen der Gesellschaft, Disziplin und Konformität einzufordern und durchzusetzen. Die Ressourcen, Gegendruck auszuüben, haben sich überproportional erhöht.“
(Nico Stehr 1999)

Berlin, Oktober 2002

INHALTSVERZEICHNIS

I. EINLEITUNG	3
1. Die Rolle von Gewerkschaften in den industriellen Beziehungen	4
2. Annäherung an den Begriff der Wissensgesellschaft.....	5
II. GEWERKSCHAFTEN HEUTE	7
1. <i>Historische Erfolge gewerkschaftlicher Politik</i>.....	7
1.1 Das "Normalarbeitsverhältnis"	7
1.2 Der Flächentarifvertrag.....	8
1.3 Einkommen der Erwerbstätigen	9
1.4 Betriebliche Mitbestimmung	9
2. <i>Die Situation der Gewerkschaften heute</i>.....	10
2.1 Mitgliederentwicklung und Mitgliederstruktur.....	11
2.2 Status quo minus VERSUS strategische Neuorientierung	13
2.3 Postulate für künftige Gewerkschaftsarbeit	14
III. CONNEX.AV	15
1. Entstehung – Idee – Konzept	15
2. Gewerkschaftsarbeit in der Wissensgesellschaft	17
IV. AUSBLICK	19
Literatur.....	20

I. Einleitung

„Etwa seit Mitte der achtziger Jahre zeichnet sich ab, dass mit Hilfe der Technologie, die die sozio-ökonomische Entwicklung des ausgehenden 20. Jahrhunderts maßgeblich prägt, viele Tätigkeiten von den Zwängen befreit werden können, die die Industrialisierung mit sich brachte. Damit einhergehend wandelt sich das erst im Verlauf dieses Prozesses gewachsene, heutige Verständnis von Arbeit als räumlich und zeitlich festgelegte, kontinuierlich abzuleistende Erwerbsarbeit. Arbeit zerfällt in viele Formen, Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit, Wohn- und Arbeitsort, Lernen und Arbeiten, abhängiger und selbstständiger Beschäftigung, Produzenten und Konsumenten sowie zwischen Betrieben und Branchen werden zunehmend unscharf. Überall dort, wo Kategorien wie Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsleistung und Arbeitsplatz verschwimmen, zerbröckelt auch das Fundament unseres Gebäudes aus Vereinbarungen, Normen, Regeln, Gesetzen, Organisationsformen, Strukturen und Institutionen, das unsere Verhaltensmuster und Wertesysteme stärker prägt als uns bewusst ist. Institutionen wie etwa die Gewerkschaften, deren Handeln sich auf die industriell geprägte Definition von Arbeit bezieht, werden so schleichend ihrer angestammten "Geschäftsgrundlagen" beraubt und vor neue Herausforderungen gestellt.“¹

Diese im Zitat von *Ulrich Klotz* angesprochenen Herausforderungen, vor denen Gewerkschaften heute stehen, sollen in den Mittelpunkt dieser Arbeit gerückt werden. Die vorliegende Seminararbeit *Gewerkschaften unter Veränderungsdruck*² gliedert sich in folgende Teile.

Nach einer allgemeinen Einführung in die traditionelle Rolle der Institution Gewerkschaft in den industriellen Beziehungen deutscher Ausprägung, widmet sich die Arbeit einer allgemeinen Annäherung an den Begriff der Wissensgesellschaft. Dazu werden Konzepte der neueren Literatur knapp vorgestellt („Wissensgesellschaft“ und „Wissensarbeiter“ *Stein* und *Arbeitskraftunternehmer Voß/Pongratz*).

Teil II beginnt mit einer Bestandsaufnahme und kritischen Hinterfragung der historischen Gewerkschaftserfolge. Dazu werden das Normalarbeitsverhältnis, der Flächentarifvertrag und weitere Meilensteine gewerkschaftlicher Interessenpolitik herangezogen. Am Beispiel der aktuellen Mitgliederentwicklung und –struktur deutscher Gewerkschaften wird der Handlungsbedarf und die Brisanz der gewerkschaftlichen Situation beschrieben. Die schwindende Mitgliedschaft schafft demnach für Gewerkschaften eine bedrohliche Zwangslage, die, überspitzt ausgedrückt, lediglich die Wahl zwischen zwei Übeln zulässt, also ein klassisches Dilemma darstellt. Teil II endet mit einer Aufstellung verschiedener Forderungen an künftige Gewerkschaftsarbeit.

Die Postulate aus Teil II im Blick, wird im folgenden Teil versucht die Gewerkschaftsinitiative *connexx.av*, die in letzter Zeit in der New Economy für Furore gesorgt hat, einzuordnen und zu beurteilen. Das Beispiel *connexx.av* zeigt, dass Gewerkschaften durchaus auf gesellschaftliche sowie technologische Paradigmen-

¹ Siehe Ulrich Klotz 1999

² Diese Arbeit entstand im Rahmen des Seminars „Industrielle Beziehungen unter Veränderungsdruck“, das im Sommersemester 2002 am Fachbereich „Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse“ am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin statt fand. „Zu diskutieren ist, inwiefern das historisch gewachsene und institutionell stark verankerte System der industriellen Beziehungen (Tarifautonomie, Mitbestimmungsgesetz, Betriebsverfassung) durch den gesellschaftlichen Strukturwandel (Dienstleistungs-, Wissensgesellschaft), veränderte betriebliche Organisationsformen (...) sowie durch neue Formen von Beschäftigungsverhältnissen (...) unter Druck gerät. Zu hinterfragen ist jedoch auch wie Arbeitgeber, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen darauf reagieren und welche Konzepte in der wissenschaftlichen Literatur zu finden sind, um das System industrieller Beziehungen den Veränderungsprozessen anzupassen.“ (Ausschnitt aus dem kommentierten Vorlesungsverzeichnisses)

wechsel, wie sie sich aktuell vollziehen, reagieren können und zudem traditionell unerreichbare Mitgliedergruppen mobilisieren.

1. Die Rolle von Gewerkschaften in den industriellen Beziehungen

Um den thematischen Zusammenhang der Arbeit zum Seminar herzustellen, wird ein kurzer Exkurs in Kernpunkte der industriellen Beziehungen³ vorangestellt. Hierbei wird versucht, thematisch immer Bezug zur Institution Gewerkschaft zu halten.

Nach *Müller-Jentsch* wird unter industriellen Beziehungen allgemein „die Gesamtheit der Beziehungen zwischen Arbeitern (Angestellten) und Arbeitgebern in einem konkreten Betrieb, einer Industrie, einem Industriezweig oder einem Land“ verstanden. Gewerkschaften stehen in dieser Austauschbeziehung zwischen Arbeit und Kapital traditionell auf Seiten der Arbeiter, bzw. der Angestellten. Gewerkschaften als Repräsentanten, bzw. Interessenvertreter der Arbeitnehmer, können den „latenten Konflikt“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch ein elaboriertes rechtliches Instrumentarium von interessenpolitischen Einflussmöglichkeiten bündeln und setzen diese im Sinne der Arbeitnehmer ein. Dies erfolgt in der Regel durch kollektive Vereinbarungen zwischen den Verhandlungsparteien, bzw. im Konfliktfalle durch den sogenannten Arbeitskampf. „Die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse, genauer: die kollektive Regelung der Beschäftigungs-, Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, sind Dreh- und Angelpunkt der industriellen Beziehungen.“⁴ Diese angesprochenen Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer stehen somit im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Interessenpolitik und bilden ein zentrales Konfliktfeld der heutigen industriellen Beziehungen.

Entscheidend für die industriellen Beziehungen heutiger Ausprägung ist die Tatsache, dass die Handelnden innerhalb der industriellen Beziehungen in erster Linie Organisationen⁵ sind, die stellvertretend für andere agieren, sei es auf betrieblicher, überbetrieblicher oder nationaler Ebene. „Arbeits- oder industrielle Beziehungen bezeichnen jene eigentümliche Zwischensphäre der Interessenregulierung im Verhältnis von Management und Belegschaft wie auch von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Ihr konkreter Gegenstand sind die kooperativen und konfliktiven Interaktionen zwischen Personen, Gruppen und Organisationen (Akteure) sowie die aus solchen Interaktionen resultierenden Normen, Verträge und Institutionen.“⁶

Erst im Konfliktfall sind die eigentlichen Interessentinhaber, die Mitglieder der Gewerkschaften, gefordert, Maßnahmen abzustimmen und gegebenenfalls auch durchzuführen. *Müller-Jentsch* spricht in diesem Zusammenhang vom Zusammenspiel von „zentraler Organisation und dezentraler Mobilisierung.“

Müller-Jentsch sagt zur gewachsenen Bedeutung und zum gewandelten Einfluss heutiger gewerkschaftlicher Organisationen Folgendes aus: „Mit der Konzentration und Zentralisierung der Gewerkschaften zu bürokratisch geführten Massenorganisationen; mit der Übernahme sozialpolitischer Ordnungsfunktionen durch die Gewerkschaften, der wirtschaftspolitischen Funktionalisierung ihrer Tarifpolitik und der Kooptation ihres Führungspersonals in öffentliche und staatliche Beratungs-, Informations- und Entscheidungsgremien konnten Gewerkschaften nicht mehr umstandslos als organisatorische Instrumente in den Händen der Arbeiterschaft begriffen werden.“⁷

³ Der Begriff industrielle Beziehungen bezieht sich sehr wohl auch auf die Arbeitsbeziehungen, die nicht dem industriellen Sektor zugerechnet werden, also vor allem auch dem tertiären Sektor.

⁴ Siehe Müller-Jentsch S.19

⁵ Klaus Türk prägte in diesem Zusammenhang in seiner Organisationstheorie den Begriff des Institutionalismus.

⁶ Siehe Müller-Jentsch S. 18

⁷ Siehe Müller-Jentsch S. 94

Gewerkschaften sind trotzdem unverkennbar „Kinder der frühen Industrialisierung“ und somit „historische Gebilde“ mit einem gewachsenen jedoch nicht unveränderlichen Funktionsapparat. Die untere Abbildung führt verkürzt Kernfunktionen gewerkschaftlicher Arbeit auf, wobei zentrale Konzepte verschiedener Autoren dargestellt werden.

Autor \ Funktion	<i>interne</i>		<i>externe</i>	
		ökonomische	politische	
Webb	Mutual Insurance	Collective Bargaining	Legal Enactment	
Briefs	genossenschaftliche Hilfskasse (innerer Zweckkreis)	Arbeitsmarktkartell (äußerer Zweckkreis)		
Neumann	Genossenschaft: gegenseitige Hilfe	Kampfverband: Kontrolle des Arbeitsmarktes	politischer Verband: Beeinflussung von Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung	
Marx	<i>innerkapitalistische</i> Preisverfechter der der Ware Arbeitskraft	<i>antikapitalistische</i> Organisationszentren der Arbeiterklasse	Schulen für den Sozialismus	

Abbildung 1: Funktionen der Gewerkschaften in klassischen Begriffsbestimmungen nach Müller-Jentsch

Gewerkschaften, wie alle anderen Institutionen im kapitalistischen System, unterliegen einem ständigen gesellschaftlichen sowie wirtschaftlichen Veränderungs- und Anpassungsdruck. Dieser wiegt im Falle der Gewerkschaften besonders schwer, da Gewerkschaften häufig konfligierende Ziele verfolgen müssen.

2. Annäherung an den Begriff der Wissensgesellschaft

Die Annäherung an den Begriff der Wissensgesellschaft soll über zwei prominente und breit rezipierte Konzepte neuerer Publikationen erfolgen. Sowohl das Konzept der Wissensgesellschaft, bzw. des Wissensarbeiters (vor allem in Arbeiten von *Stehr* und *Willke*), als auch der proklamierte Arbeitskraftunternehmer (*Voß* und *Pongratz*) argumentieren aus einer akteursbezogenen Perspektive. Die beiden Konzepte scheinen gerade deshalb geeignet, den heutigen gesellschaftlichen und technologischen Paradigmenwechsel zu skizzieren und die damit implizierten Schwierigkeiten der Institution Gewerkschaft anzudeuten. Gerade die stark individualisierten egozentristischen Handlungsmotive der Arbeitsmarktakteure in der Wissensgesellschaft bringen Gesellschaft und Organisation zunehmend in Schwierigkeiten. *Stehr* spricht vom Wissen als „Motor der fortschreitenden Veränderung gesellschaftlichen Handelns“ und ruft bereits das „Ende des Zeitalters der großen Institutionen“ aus. *Ulrich Klotz* formuliert das zugrundeliegende institutionelle Problem folgendermaßen: „Um in einem durch neue Technologien neu definierten Spiel noch mit von der Partie zu sein, ist für viele Institutionen unserer Gesellschaft, auch für die Gewerkschaften, ein Wandel ihrer

Rolle, ihres Selbstverständnisses, ihrer Organisationsstruktur und Arbeitsweise unumgänglich.“⁸

Grundlegend neu am Konzept des Wissensarbeiters⁹ ist, dass der Wissensarbeiter über seine Produktionsmittel Information und Wissen selber verfügen kann, also sich in keiner unüberbrückbaren Abhängigkeit befindet, wie sein Vorgänger, der mittellose Industriearbeiter. Wenn man Wissen, wie *Stehr*, als Fähigkeit zum Handeln begreift, stehen dem Wissensarbeiter folglich mehr Möglichkeiten zum Handeln offen. Außerdem wird der Wissensarbeiter, wie bereits erwähnt, vorziehen selber zu handeln, anstatt auf Institutionen zu setzen, die in seinem Auftrag handeln. Der Wissensarbeiter lebt und arbeitet in einer völlig veränderten Logik der Wertschöpfung. Die Arbeitsleistungen des Wissensarbeiters werden zunehmend weniger am Arbeitsaufwand als an Arbeitsergebnissen in Form von Wertschöpfungsbeiträgen bemessen. Die wichtigsten Faktoren der Arbeit in der Wissensgesellschaft sind Informationen und die Umsetzung von Information in Wissen. Im Mittelpunkt der Arbeit des Wissensarbeiters stehen damit das Sammeln, die Produktion, die Auswertung und die Verteilung von Informationen. Wissen¹⁰ wird damit zur wichtigsten Ressource, die auch in der Zukunft zusätzlich wirtschaftliche Wertschöpfung ermöglichen kann. Daher tritt Wissen in diesem Konzept an die „Stelle der früher konstitutiven Kategorien Arbeit und Eigentum“. Dieser tiefgreifende Wandel der Arbeitsprozesse in der Wissensgesellschaft, der zwingend die bisherigen Grundelemente von Arbeit, also Betrieb, Arbeitgeber, Arbeitsplatz, Entlohnung, berührt und verändert, stellt große institutionelle Organisationen wie Gewerkschaften vor existentielle Fragen. *Stehr* sieht in seiner Wissensgesellschaft mit lauter Wissensarbeitern „soziale Kontexte zunehmend fragiler werden“ und folgert eine „wachsende Zerbrechlichkeit moderner Gesellschaften“.¹¹

Zentrale Kennzeichen eines neuen Typs Arbeitnehmer, den *Voß* und *Pongratz* als „Arbeitskraftunternehmer“ bezeichnen und der in enger konzeptioneller Verwandtschaft zum Wissensarbeiter steht, sind folgende. Dem Konzept des Arbeitskraftunternehmer liegt das Verständnis zugrunde, dass Arbeitskraft lediglich eine besondere Art „Ware“ darstellt, die durch die „Nichttrennbarkeit von Arbeitsvermögen und Person“ charakterisiert wird. Den Arbeitskraftunternehmer zeichnen nach *Voß* und *Pongratz* folgende Merkmale aus:

- die erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden,
- der Zwang zur forcierten Ökonomisierung ihrer Arbeitsfähigkeiten und –leistungen und
- die Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung.

Anzeichen für diesen Wandel sehen die Autoren im Abbau institutioneller Regeln der Arbeitsmärkte und in der Zunahme flexibilisierter Arbeits- und Beschäftigungsformen. Arbeitskraftverausgabung heisst demnach „eine explizite und verstärkte aktive Selbststeuerung und Selbstüberwachung der eigenen Arbeit im Sinne allgemeiner Unternehmenserfordernisse“. Der Arbeitskraftunternehmer weist Analogien auf zu Arbeitnehmergruppen, die bislang als Selbstständige, Freiberufler, Dienstleister oder Zulieferer (gemeinsam sind diesen Gruppen wirtschaftliche Unabhängigkeit, Einsatz der eigenen Arbeitskraft, minimaler gewerkschaftlicher Organisationsgrad, usw.) bezeichnet wurden.

⁸ siehe Ulrich Klotz 1999

⁹ „Veränderte Anforderungen an qualifizierte Arbeit insbesondere durch Informatisierungsprozesse und organisatorische Dezentralisierung in Produktion und Dienstleistungen führen wissenschaftliche Beobachter und politische Akteure dazu, von einer neuen Bedeutung des Wissens und einem neuen Typus der Wissensarbeiter zu reden.“ Konrad/Schumm 1999 in ihrer Einleitung zu „Wissen und Arbeit – Neue Konturen der Wissensarbeit.“

¹⁰ Wissen kann im konkreten Fall komplexe wissensbasierte Produkte und Dienstleistungen umfassen.

¹¹ siehe Nico Stehr 1999

Folgende offene Fragen lassen sich zu diesem Zeitpunkt im Zusammenhang mit dem Begriff der Wissensgesellschaft aufstellen:

- Berechtigten die wachsende quantitative Bedeutung und eine grundlegende veränderte Qualität des Wissens tatsächlich dazu, Wissen als Gegenpol zur Arbeit zu verstehen und mit der Transformation zur Wissensgesellschaft das Ende der Arbeitsgesellschaft anzukündigen?
- Welche neuen Rationalitäten und Orientierungen werden in der ökonomischen Nutzung von Wissen wirksam? ¹²

II. Gewerkschaften heute

Dass Gewerkschaften heute unter starkem politischen, strukturellen, kulturellen sowie wirtschaftlichem Druck stehen und agieren, wurde bereits in der Einleitung erwähnt. In diesem zweiten Teil der Arbeit sollen nun zunächst einige Beispiele historischer Erfolge gewerkschaftlicher Politik aufgeführt und mit der aktuellen gewerkschaftlichen Situation kritisch abgeglichen werden.

1. Historische Erfolge gewerkschaftlicher Politik

1.1 Das "Normalarbeitsverhältnis"

Die Durchsetzung des sogenannten „Normalarbeitsverhältnisses“ kann als eins der wichtigsten historischen Leistungen gewerkschaftlicher Politik betrachtet werden. Dieses Arbeitszeitkonzept garantiert dem Arbeitnehmer in der Regel eine Fünftagewoche mit durchschnittlich acht Stunden Arbeit pro Tag, das Ganze auf 40 Erwerbsjahre gesehen. Dieses Modell der standardisierten Zeitorganisation ließ sich aufgrund der hohen Gleichförmigkeit der industriellen Massenproduktion realisieren und fortführen.¹³ Zunehmend verliert aber dieses „Normalarbeitsverhältnis“ in der heutigen Arbeitsgesellschaft an Bindungskraft und Gültigkeit. Inzwischen lassen sich nur noch etwa zwei Drittel aller Arbeitsverhältnisse dem Modell des Normalarbeitsverhältnisses zu ordnen. Heute breit angewendete und tendenziell wachsende Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Arbeit, Telearbeit, Honorarvertragsarbeit usw. deuten bereits ein Verdrängen des industrie-gesellschaftlich geprägten Arbeitsbildes an (siehe dazu unten Abbildung 2).

Recht lapidar und fast schon resignierend äußert sich der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB in seinem Grundsatzprogramm „Die Zukunft gestalten“ zu dieser Problematik. „Ohne rechtzeitige Gestaltung ist absehbar, daß dieser technische wie kulturelle Veränderungsprozeß [gemeint ist der Veränderungsprozess, der durch die strukturelle Veränderung der Weltwirtschaft und den technisch-organisationalen Wandel beeinflusst wird (Anmerkung des Autors)] das Normalarbeitsverhältnis infrage stellt, den sozialen Charakter der Arbeit aufzulösen droht und den beschäftigungs-politischen Problemdruck verschärft.“¹⁴

Im Zusammenhang von Arbeit in der Informationsgesellschaft spricht *Welsch* von der „Entstandardisierung von Arbeitszeiten“. Er meint damit die Veränderung der Arbeitsprozesse und -organisation, beispielsweise in virtuellen Unternehmen, die ihre

¹² Siehe Konrad/Schumm 1999 S. 7 ff.

¹³ vgl. Martin Baethge 2001

¹⁴ DGB-Grundsatzprogramm „Die Zukunft gestalten“

Wertschöpfung an den jeweiligen Kundenbedürfnissen ausrichten und schnell auf Marktentwicklungen reagieren müssen.

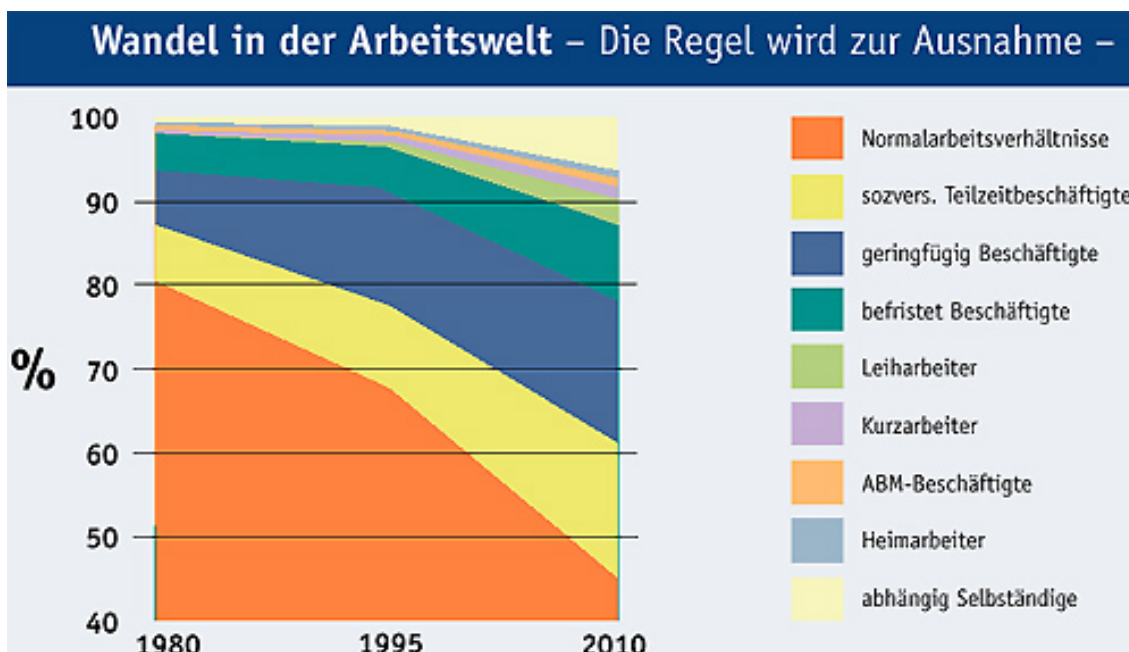


Abbildung 2: Wandel in der Arbeitswelt – der Verfall des Normalarbeitsverhältnisses (Quelle: Zukunftskommission Bayern-Sachsen)

1.2 Der Flächentarifvertrag

Ein grundlegendes Werkzeug der Gewerkschaften, die Methode der kollektiven Vertragsschließung (Collective Bargaining¹⁵) zwischen Arbeitnehmerorganisation und Arbeitgeberverbänden, gerät ebenfalls zunehmend unter Druck. Der Tarifvertrag, bzw. der Idealtypus des Tarifvertrags, der Flächentarifvertrag, ehemals glänzendes Beispiel für erfolgreiche gewerkschaftliche Interessenpolitik, wird heute von immer weniger Personen (Arbeitnehmern und Arbeitgebern) aus verschiedenen Erwägungen und Zielen gestützt. Die Demontage dieses Hauptinstrumentes gewerkschaftlicher Interessenpolitik lässt sich beispielsweise an einigen typischen Formen beobachten. Die offene Mißachtung geltender Tarifverträge tritt hauptsächlich in Gestalt von Verbandsflucht, Tariffucht oder dem Tarifbruch¹⁶ auf. Besonders die Nichteintritte in Arbeitgeberverbände, wie die „Verbandsabstinenz“ in Ostdeutschland, haben aus gewerkschaftlicher Sicht ernüchternde Wirkung.

Dies hat zur Folge, dass sich ehemals gewerkschaftlich regulierte Bereiche des Arbeitsleben wie die Belastungen und Anforderungen der Arbeit, die Arbeitsbewertung

¹⁵ „Das heute die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse regelnde System des Collective Bargaining und der Tarifverträge (...) wurde bereits im 19. Jahrhundert von Berufsgewerkschaften gut organisierter Handwerkergruppen (...) aus der Taufe gehoben. (...) Tarifautonomie und Tarifverträge stellen ein paritätisches Konfliktregelungs- und Normensetzungsverfahren dar.“ (vgl. Müller-Jentsch S. 48 ff.)

¹⁶ Unter Verbandsflucht wird die zunehmende Verbandsabstinenz der Arbeitgeber verstanden. Arbeitgeber treten hierbei aus den bestehenden Arbeitgeberverbänden aus bzw. neugegründete Unternehmen treten diesen Verbänden gar nicht erst bei. Tariffucht hingegen bedeutet, dass die Arbeitgeber ein Wechsel des Arbeitgeberverbandes anstreben, um durch diesen Wechsel günstigere Tarifbedingungen zu erhalten. Unter Tarifbruch werden bewußte Unterschreitungen der geltenden Tarifverträge verstanden (vgl. Müller-Jentsch S.229).

(fest definierte Arbeitsaufgaben), die Arbeitszeit, die Entlohnung und das Arbeitsrecht zunehmend auflösen.¹⁷

Der DGB äußert sich auch zu dieser Frage sehr zurückhaltend und defensiv. Man könnte aus dieser, dem Grundsatzprogramm „Die Zukunft gestalten“ entnommenen Stellungnahme beinahe schließen, dass der Deutsche Gewerkschaftsbund bereits Abschied vom Flächentarifvertrag genommen hat. „Zur Tarifautonomie und zum Flächentarifvertrag gehören auch Arbeitgeberverbände, die sowohl die Bindung ihrer Mitglieder an den Verband als auch die Verbindlichkeit geschlossener Verträge zusichern können. Die Gewerkschaften haben deshalb ein grundsätzliches Interesse an funktionsfähigen und mitgliederstarken Arbeitgeberverbänden. (...) Wir streben ein neues Verhältnis von Flächentarifverträgen und der jeweiligen Umsetzung in den Betrieben an. Flächentarifverträge sollen die differenzierten Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen sowie die unterschiedlichen Bedingungen der einzelnen Branchen und Unternehmen gestalten. Dazu wollen wir in die Flächentarifverträge geregelte Wahlmöglichkeiten aufnehmen, um erforderliche Differenzierungen zu ermöglichen.“¹⁸ Einheitliche Repräsentation und Interessenvertretung mit den traditionellen Mitteln der vertraglichen Festlegung haben es unten den angedeuteten Bedingungen überaus schwer.

1.3 Einkommen der Erwerbstätigen

Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern um kollektiv vereinbarte Arbeitsbedingungen und die gerechte Verteilung der Einkommen lässt sich als weitere wichtige Errungenschaft und nach wie vor zentrales Ziel von gewerkschaftlicher Arbeit konstatieren. Marx Aussagen über Gewerkschaften folgend, fällt Gewerkschaften¹⁹ innerhalb des kapitalistischen Lohnsystems die Aufgabe zu, einen Preis für die Arbeitskraft zu artikulieren und durchzusetzen, was den Lohnabhängigen ermöglicht, ihre Arbeit voll (mit voll soll ausgedrückt werden, dass Lohnabhängige durch ihre Organisation in Gewerkschaften auf gleicher Augenhöhe gegenüber Arbeitgebern auftreten können) auszuüben.

Die Realität zeigt, dass Gewerkschaften eben auch in diesem zentralen gewerkschaftlichen Wirkungsfeld, als Folge der oben bereits erwähnten Erosionsprozesse (Verbands- und Tarifflicht, Verbandsabstinenz), Federn lassen müssen. Die wachsende Zahl von prekären Beschäftigungsverhältnissen, auch in Deutschland, soll hier als ein Beispiel genannt werden. Unter prekären Beschäftigungsverhältnissen werden im allgemeinen Arbeitsformen verstanden, die längerfristige Planungssicherheit für den persönlichen Lebensentwurf ausschließen, denen gesellschaftliche Anerkennung verweigert wird, die kein existenzsicherndes Einkommen liefern und die systematisch institutionell garantierte Partizipationsmöglichkeiten ausschließen.²⁰

1.4 Betriebliche Mitbestimmung

Das allgemeinste Ziel betrieblicher Mitbestimmung²¹ ist der soziale Schutz der Beschäftigten insbesondere bei Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Beschäf-

¹⁷ vgl. Welsch S. 85-87

¹⁸ DGB-Grundsatzprogramm „Die Zukunft gestalten“

¹⁹ Marx bezeichnet Gewerkschaften in diesem Zusammenhang als „Preisverfechter der Ware Arbeitskraft“ bzw. „Organisationszentren der Arbeiterklasse“ (vgl. Müller-Jentsch S. 90)

²⁰ vgl. Martin Baethge 2001

²¹ Nach Müller-Jentsch können drei Grundformen der industriellen Demokratie (Umschreibung für betriebliche Mitbestimmung) auf betrieblicher Ebene unterschieden werden. Die gesetzliche Mitbestimmung durch

tigten haben. Dieses Ziel gewerkschaftlicher Interessenpolitik hat sich nach Meinung der Gewerkschaften und vieler Autoren mehr als bewährt. Mitbestimmung kann demnach ökonomische und gesellschaftliche Effekte verbinden. Sie hat sich nach *Kluge* und *Schiemann* als hervorragender Mechanismus für den sozialen Ausgleich und die verbindliche Arbeitnehmerbeteiligung erwiesen. Die Autoren stellen außerdem fest, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Qualität der Mitarbeiterbeteiligung und dem Erfolg des betrieblichen Strukturwandels gibt (vgl. *Kluge* und *Schiemann*).

Gleichwohl steht es um die betriebliche institutionalisierte Mitbestimmung nicht gut. Von mitbestimmungsfreier Zone²² und qualitativem Rückgang der Betriebsräte, bzw. deren gewerkschaftlicher Bindung ist die Rede. Die „Kommission Mitbestimmung“ der Bertelsmann Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung schätzt die Situation der Mitbestimmung im Jahr 1998 folgendermaßen ein: „Eine allmähliche Erosion der institutionalisierten Mitbestimmung, wie sie im Wachstum der 'mitbestimmungsfreien Zone' zum Ausdruck kommt (...), ist deshalb auch dann nicht hinzunehmen, wenn sie mit einer gleichzeitigen Herausbildung von gut funktionierenden kooperativen Beteiligungsregimen in einzelnen, gut integrierten Großunternehmen einhergeht. Der Aufbau von Institutionen, die Konflikte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern am Arbeitsplatz in wettbewerbsfähige Zusammenarbeit umsetzen, kann im öffentlichen Interesse nicht dem Zufall des Marktes überlassen werden.“ Dem Grundsatzprogramm des DGB sind hierzu wieder einmal nur politischer Pragmatismus und relativ zahme Forderungen zu entnehmen. „Politische Demokratie muß durch wirtschaftliche und soziale Demokratie auch in der Arbeitswelt ergänzt und gefestigt werden. (...) Die Gewerkschaften fordern, die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten zu stärken und ihre Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern.“

Nachdem nun einige der bedeutenden historischen Errungenschaften gewerkschaftlicher Politik der letzten 40 Jahre angesprochen sind und gleichzeitig die Erosionserscheinungen dieser sozialpolitischen Meilensteine kurz skizziert worden sind, beschäftigt sich die Arbeit im folgenden mit der aktuellen Situation der Gewerkschaften.

2. Die Situation der Gewerkschaften heute

Die Situation der Gewerkschaften wurde in den vorhergehenden Kapiteln der Arbeit bereits mehrfach gestreift und angesprochen. Im folgenden Teil wird nun näher auf die Mitglieder von Gewerkschaften, insbesondere deren Entwicklung und Strukturen, bezug genommen. Die verschiedenen Dilemmata, die sich im Laufe der Zeit für gewerkschaftliche Arbeit aufgebaut haben, stehen in einem weiteren Abschnitt zur Diskussion.

gewerkschaftsunabhängige Organe (Betriebsrat) mit gesetzlich spezifizierten Rechten und Pflichten. Die institutionalisierte gewerkschaftliche Betriebsrepräsentanz, die durch gesetzliche Rahmenregelungen mit Informationsrechten und Verhandlungskompetenz ausgestattet ist. Die autonome gewerkschaftliche Betriebsrepräsentanz, die alleine durch die kollektive Macht der Arbeitnehmer und freiwillige Aushandlungsprozesse mit dem Management sich konstituieren kann.

²² Als „mitbestimmungsfreie Zone“ wird die Gruppe von Unternehmen bezeichnet, die weder Aufsichtsrat noch betriebliche Mitbestimmung im Unternehmen verankert haben. Die „Kommission Mitbestimmung“ der Bertelsmann und Hans-Böckler-Stiftung schätzt diese Zone für 1994/95 auf ca. 60 Prozent der Beschäftigten.

2.1 Mitgliederentwicklung und Mitgliederstruktur

Gewerkschaften sind Mitgliederorganisationen und hängen deshalb unmittelbar von der Anzahl ihrer Mitglieder ab. Die Größe einer Gewerkschaft, bzw. die Anzahl ihrer Mitglieder, bestimmt deren Ausstattung, Finanzkraft und politisches Gewicht. Ziel jeder Gewerkschaft wird es demnach sein, eine möglichst große und stabile Anzahl von Mitgliedern zu gewinnen und zu halten (vgl. Müller-Jentsch S.119 ff.).²³ Betrachtet man die Entwicklung der Mitgliederzahlen der Dachgewerkschaft DGB in den 90er Jahren (siehe Abbildung 3 unten, rechte Hälfte) fällt auf, dass der DGB in den letzten zehn Jahren starke Mitgliederverluste hinnehmen musste. Im Jahr 2000 wurde die Marke der Mitgliederzahlen aus dem Jahr 1990 deutlich unterschritten. Diese Talfahrt scheint nach Meinung vieler Autoren noch lange nicht gestoppt. „Es werden derzeit - Mitgliederverluste von etwa drei Prozent pro Jahr in den gewerkschaftlichen Planungen antizipiert. [...] Im Blick auf die Mitgliederentwicklung ‚tickt die Zeitbombe‘“.²⁴

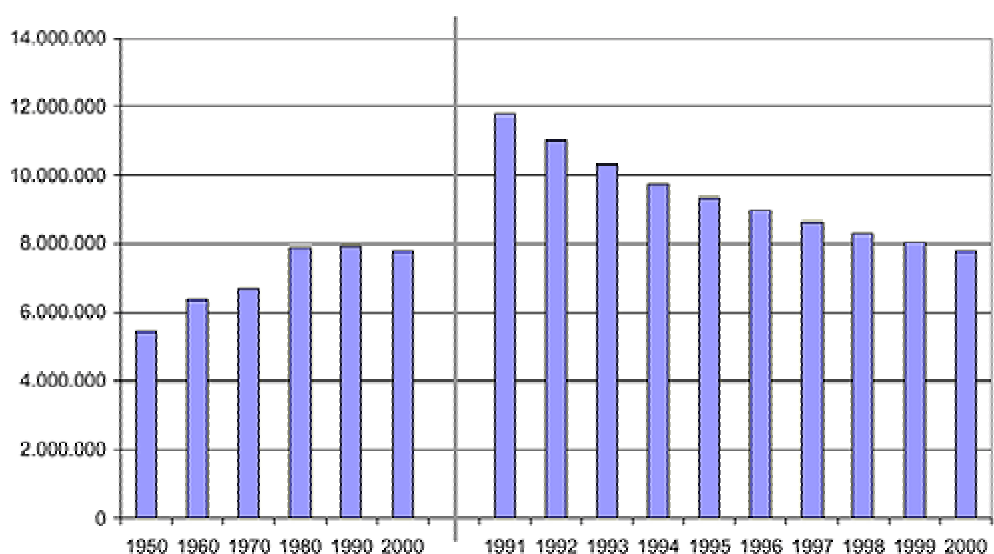


Abbildung 3: Entwicklung der Mitgliederzahler des DGB von 1950 bis 2000 (Müller-Jentsch / Ittermann)

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad,²⁵ als weiteres wichtiges Indiz für den Erfolg der Rekrutierungsarbeit der Gewerkschaften, gibt bei genauerer Betrachtung deutliche Hinweise für die heutige Situation der Gewerkschaften. Untersucht man die gruppenspezifischen Organisationsgrade in Deutschland lässt sich nach Müller-Jentsch folgende Regelhaftigkeit ableiten. Arbeiter, Männer, Ältere, Facharbeiter und Inländer sind höher in Gewerkschaften organisiert als Angestellte („eklatantes Missverhältnis

²³ „Gewerkschaftliche Macht ist Organisationsmacht, die auf Mitgliederzahlen und Mobilisierungspotenzialen beruht. Die Mitgliederzahlen fundieren einen Anspruch auf legitime Repräsentation bedeutsamer Teile der arbeitenden Bevölkerung; das Mobilisierungspotenzial verweist auf die Reichweite (potenzieller) gewerkschaftlicher Störungsmacht. Erhaltung und Ausweitung dieser Machtbasis liegen in den bestands- und zielorientierten Interessen der Gewerkschaften.“

Müller-Jentsch stellt folgende Voraussetzungen bzgl. der Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit einer Gewerkschaft auf. „1. Abhängig Beschäftigte müssen in ausreichender Zahl Gewerkschaftsmitglied werden und bleiben, als auch 2. regelmäßig Beiträge zur Finanzierung eines Verwaltungsapparates und der gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen abführen. 3. Die Mitglieder müssen sich gegenüber Beschlüssen und Vereinbarungen der Entscheidungs- und Führungsgremien loyal und folgebereit verhalten, sowie 4. in akuten Konfliktsituationen sich für Kampfmaßnahmen zu aktivem solidarischen Verhalten mobilisieren lassen.“ Siehe Müller-Jentsch S. 119 ff.

²⁴ Vgl. Frerichs und Pohl

²⁵ „Der Organisationsgrad bezeichnet das Verhältnis von Gewerkschaftsmitgliedern zur Gesamtzahl der abhängigen Erwerbspersonen bzw. Beschäftigten.“ (...) „Inbesondere in wissenschaftlich orientierten Theorien wird der Organisationsgrad häufig mit der Verhandlungsmacht (bargaining power) einer Gewerkschaft gleichgesetzt (...)“ Siehe Müller-Jentsch S. 123 ff.

von Beschäftigten- und Mitgliederstruktur“), Frauen („geschlechtsspezifische Organisationslücke“), Jugendliche („bescheidendes Potenzial“), An- und Ungelernte und Ausländer.²⁶ Zusätzlich steigt der Anteil der nichterwerbstätigen Gewerkschaftsmitglieder ständig.

Die Betrachtung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads, insbesondere im Hinblick auf die Wissensgesellschaft, verknüpft sich zwangsläufig mit dem organisationssoziologisch relevanten Faktor Betriebsgröße und der Wirtschaftsstruktur, die dem Wirtschaftssystem zugrunde liegt. Müller-Jentsch sieht zwischen Betriebsgröße und gewerkschaftlicher Organisationswahrscheinlichkeit einen linearen Zusammenhang (siehe Abbildung unten). Größere Unternehmen (gemessen an der Zahl der Beschäftigten) sind erfahrungsgemäß sehr viel stärker durch betriebliche Interessenvertretungen wie Betriebsrat oder Personalrat organisiert als vergleichbar kleine Unternehmen. Das höhere Organisationsverhältnis in Großbetrieben erklärt er mit der günstigeren „Herausbildung kollektiver Orientierung“ bei den Beschäftigten. Das Organisationsdefizit in kleinen und mittleren Unternehmen, das traditionell besteht, hat sich, wenn man einen Blick auf den Organisationsgrad in den Unternehmen der sogenannten New Economy wirft, in den letzten Jahren zusätzlich verstärkt (vgl. Streeck und Abel/Ittermann) und wirkt daher doppelt schwer, weil diesem Unternehmenssegment trotz aktueller Beschäftigungsflaute zukünftig immer mehr Beschäftigte zukommen dürften.

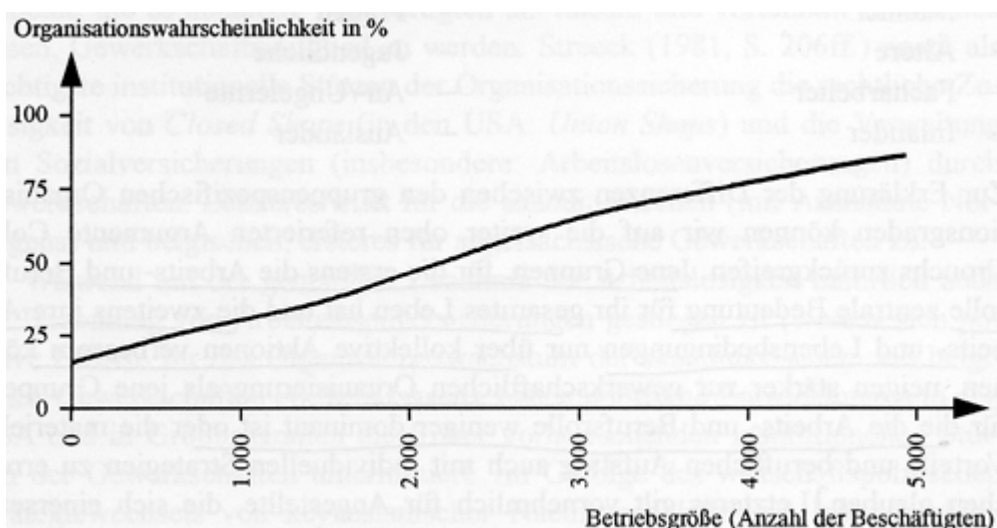


Abbildung 4: Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und gewerkschaftlicher Organisationswahrscheinlichkeit (Quelle: Schnabel/Pege 1992)

Die Mitgliederzahlen bezogen auf die Wirtschaftsstruktur sind insoweit für die heutige Situation der Gewerkschaften relevant, da der stark wachsende tertiäre (Dienstleistungs-) Sektor gegen den traditionell gewerkschaftlich starken sekundären (industriellen) Sektor heute in nur sehr geringer Weise durch die Mitgliederzahlen bzw. den Organisationsgrad repräsentiert wird, mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes. Besonders schmerzhaft sind in diesem Zusammenhang die immer größer werdenden „weißen Flecken“ gewerkschaftlicher Organisation („mitbestimmungsfreie Zone“). Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Mitgliedersituation der Gewerkschaften bedrohliche Ausmaße angenommen hat und tendenziell wenig Aussicht auf baldige Erholung besteht, wenn es den Gewerkschaften nicht bald gelingt, neue Mitgliederschichten zu erreichen.

²⁶ Eine Reihe weiterer Faktoren, die Einfluss auf das Niveau der gewerkschaftlichen Organisation haben skizziert Müller-Jentsch (vgl. Müller-Jentsch S.128 ff.).

2.2 Status quo minus²⁷ VERSUS strategische Neuorientierung

Gewerkschaften befinden sich aus mehreren Gründen in einer dilemmatischen Situation. Wo liegt aber nun dieses gewerkschaftliche Dilemma, diese Zwangslage zwischen zwei (gleich) unangenehmen Entscheidungen? Zum einen können Gewerkschaften so weitermachen wie bislang, das heißt auf eine schwindende Gruppe von Beschäftigten zu setzen und somit politisch sukzessive an Macht zu verlieren (diese Aussicht wird in der Arbeit wertend als Status quo minus bezeichnet, siehe untere Tabelle linke Spalte). Dies ist der Kurs, der allem Anschein nach, von einem Großteil der Gewerkschaftsfunktionäre befürwortet wird. Zum anderen besteht die Möglichkeit zur konsequenten strategischen Neuorientierung, also zur konzeptionellen Veränderung, was für die Gewerkschaften wahrscheinlich zur Folge hätte, angestammtes Mitgliederpotenzial zu verlieren.

Der folgende Abschnitt versucht verschiedene Gegensatzpaare aufzustellen, die die momentane gewerkschaftliche Situation darstellen können. Dahingestellt sei, ob alle erwähnten Gegensatzpaare unvereinbar sind, oder ob an einigen Stellen Überschneidungen möglich sind. Eine konzeptionelle strategische Neuorientierung birgt für Gewerkschaften auf der einen Seite Potenziale z.B. Gewinnung neuer Beschäftigungsgruppen, aber auch Gefahren z.B. Verlust der politischen Kampfkraft durch Verlagerung der gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Es lassen sich nun eine ganze Reihe konfligierender Anforderungen/Ziele an Gewerkschaften formulieren, die entweder auf die Verteidigung des traditionellen gewerkschaftlichen Modells (hier wertend als Status quo minus bezeichnet) oder eine Neudefinition und –konzeption gewerkschaftlicher Werte und Ziele hinausläuft.

Status quo minus	Strategische Neuorientierung
Fokussierung auf die heutige Kernmitgliedschaft	organisatorische Öffnung für andere Beschäftigungsgruppen (Ausdifferenzierung der Beschäftigtengruppen)
Konzentration auf Kernkompetenzen	Erweiterung des politischen Mandats
Beibehalten der gewachsenen hierarchischen Organisations- und Kommunikationsstrukturen	neue Kommunikationskultur und strukturelle Reorganisation ²⁸
Entpolitisierung und Konsensorientierung	Schärfung der Konfliktfähigkeit bzgl. politischer Anforderungen
Industriegesellschaftlich geprägte Arbeitergewerkschaft (Wertegemeinschaft)	Moderne Serviceagentur (Dienstleistungs- und Kundenorientierung)

Tabelle 1: Das Dilemma der Gewerkschaften in der Wissensgesellschaft – zwischen Status quo minus und strategischer Neuorientierung

Sicherlich stellt die obenstehende Aufzählung (siehe Tabelle 1) eine starke Reduzierung und Abstraktion der Sachverhalte dar, die *Frerichs* und *Pohl* in ihrer Gewerkschaftenstudie beschreiben.²⁹

²⁷ Status quo minus bezeichnet im allgemeinen eine Verschlechterung gegenüber dem gegenwärtigen Zustand.

²⁸ „Aufgrund ihrer Herkunft entspricht die interne Organisation der Gewerkschaften der einer klassisch-tayloristischen Fabrik der Massenproduktion: In der Machtpyramide wird von oben nach unten durchgesteuert, unten wird ausgeführt, was oben geplant wurde. Solange Märkte und Mitgliederstrukturen stabil und überschaubar waren, konnte man nach diesem Prinzip erfolgreich arbeiten. Inzwischen hat sich das Umfeld radikal gewandelt, Gewerkschaften werden von ihren (potentiellen) Mitgliedern immer mehr als Dienstleister betrachtet. Ein Dienstleister muss aber vollkommen anders aufgebaut sein, um erfolgreich zu sein, denn hier verfügen nicht die Spitzen, sondern diejenigen, die vor Ort den direkten Kundenkontakt haben, über die wertvollsten Informationen. Aufgabe der Führung ist dann nicht mehr Planung, Anweisung und Kontrolle, sondern Unterstützung und Koordination.“ siehe Ulrich Klotz 1999

²⁹ Vgl. Frerichs und Pohl S. 90 ff.

2.3 Postulate für künftige Gewerkschaftsarbeit

Nach *Frerichs* und *Pohl* formen sich in den aktuellen organisationssoziologischen Debatten drei Leitbegriffe („magisches Dreieck“) heraus, die Massenorganisationen wie Gewerkschaften künftig immer stärker beschäftigen werden. Zum einen Partizipation, als Teilhabe einer breiten Mitgliedschaft an der demokratischen Willensbildung, dann Offenheit, die für Flexibilität und Transparenz auf Basis der Organisationsstruktur steht und letztendlich Effizienz, worunter unter anderem die Fokussierung auf das gewerkschaftliche Leistungsspektrum verstanden wird. Diese drei Leitbegriffe lassen sich, wenn man vor jeden Begriff das Wort „mehr“ setzt, auch als Postulate an künftige Organisationsstrukturen in Gewerkschaften sehen. „Mehr“ Partizipation entsteht durch mehr Demokratisierung der internen Beteiligungsstrukturen. „Mehr“ Offenheit in diesem Zusammenhang bedeutet, dass das starre, stark hierarchisch und zentralistische Organisationsmodell traditioneller Gewerkschaften transparenter und flexibler werden muss, um die heutigen Bedürfnisse und Anforderungen besser bedienen zu können. Der Aspekt der Effizienz – ein kritischer Überlebensparameter für Unternehmen mit schwindenden Erträgen – wird in naher Zukunft ebenfalls neu zu überdenken und zu operationalisieren sein.

Betrachtet man weniger die zugrundeliegende Organisationsstruktur heutiger Gewerkschaften und konzentriert man sich auf aktuelle Gewerkschaftsarbeit, wird man an das Selbstverständnis bzw. die Arbeitsweise gewerkschaftlicher Institutionen weitere Forderungen stellen wollen und müssen.

Immer häufiger wird der Ruf nach einer kritischen Überprüfung des engen Bezugs von abhängiger Erwerbsarbeit zum männlichen Normalarbeitnehmer deutlich. Nach *Welsch* müssen Gewerkschaften darüber hinaus das Verhältnis zur stetig wachsenden Gruppe der Selbstangestellten, der Frauen in Erwerbsarbeit und weiteren bislang vernachlässigten Arbeitnehmergruppen ebenfalls kritisch überprüfen, was eine Anerkennung dieser Arbeitsformen und das prinzipielle Überdenken der Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Politik voraussetzen würde.

Dringende Notwendigkeit und Voraussetzung zur Kontaktaufnahme und im weiteren einer Bindung neuer Mitgliedergruppen müssen neue Kommunikationskonzepte und –modelle sein. Dies setzt aber ein strategisches Umdenken in der internen als auch externen Kommunikation von Gewerkschaften voraus.

Im nun folgenden dritten Teil dieser Arbeit soll der Blick auf die Gewerkschaftsinitiative *connexx.av* gelenkt werden, die für sich in Anspruch nimmt, traditionelle gewerkschaftliche Maxime wie Solidarität, soziale Gerechtigkeit, betriebliche Demokratie, usw. in neuer Form und konzeptioneller Fassung zu transportieren. Ein Abgleich der in dieser Arbeit formulierten Postulate für künftige Gewerkschaftsarbeit mit *connexx*-Konzepten scheint daher vielversprechend, da *connexx.av* als Zukunftsprojekt der größten europäischen Dachgewerkschaft *ver.di*³⁰ (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) durchaus Pilotcharakter zugeschrieben werden kann.

³⁰ „Der Zusammenschluss von fünf Einzelgewerkschaften zu *ver.di* – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – markiert ein neues Zeitalter der Gewerkschaftsbewegung. Denn *ver.di* symbolisiert den Aufbruch in eine neue Zeit. *Ver.di* ist groß, stark, demokratisch, kompetent, erfahren, serviceorientiert, sozial, modern, selbstbewusst. Mit mehr als drei Millionen Mitgliedern entsteht mit *ver.di* die größte Gewerkschaft Europas.“ siehe Hasibether S. 172

III. connexx.av

„ver.di bietet Medienschaffenden in privatem Rundfunk, Film, AV-Produktion und Internet mit connexx.av gemeinsame Betreuung und Interessenvertretung an. Feste und freie Mitarbeiter können in den Medienmetropolen Berlin-Brandenburg, Hamburg/Norddeutschland, Leipzig, Köln und München die Dienstleistungen von connexx.av in Anspruch nehmen. Das gilt für alle Berufsgruppen, für Journalisten genauso wie zum Beispiel für Kameraleute und Techniker.“³¹

1. Entstehung – Idee – Konzept

connexx.av wurde im Oktober 1999 von den ver.di-Vorläufern IG Medien und DAG gegründet. connexx.av hat sich mittlerweile als Kontaktstelle und Interessenorganisation für freie und fest angestellte Mitarbeiter in verschiedenen Bereichen der Neuen Medien erfolgreich etabliert.



Abbildung 5 : Screenshot der Homepage von connexx.av (Stand vom 03.11.02)

Die Idee von connexx.av ist es, wie der Untertitel „Die Vertretung für Medienschaffende in privatem Rundfunk, Film, AV-Produktion und Internet“ der Initiative ja schon andeutet, einen gewerkschaftlich motivierten Versuch zu unternehmen, um die Beschäftigungsgruppen anzusprechen, denen bislang eine besonders große Distanz

³¹ siehe connexx.av Homepage (<http://www.connexx-av.de/>)

zu gewerkschaftlicher Arbeit nachgesagt wurde. Zu diesen für Gewerkschaften traditionell problematischen Beschäftigungsbereichen gehören beispielsweise Selbstständige, sogenannte Freelancer, Hochqualifizierte, usw. Insoweit ist ein mittelfristiges Ziel des connexx-Projekts die Imagebildung und Einführung gewerkschaftlicher Wertvorstellungen in ehemals schwer organisierbare Arbeitnehmerbereiche und Branchen. Sowohl die durchwegs positive Resonanz der Arbeitnehmer aus dem traditionell gewerkschaftsfernen Lager, als auch die finanzielle und personelle Aufstockung, sowie zeitliche Verlängerung des Projekt seitens der finanzierenden Muttergewerkschaft ver.di, zeugen von einem gelungenen Start der Initiative.

Großen Anteil am Erfolg von connexx.av haben sicherlich die zukunftsfähigen Konzepte dieses Projekts. Diese sollen nun kurz skizziert werden.

- *Nutzung neuer Medien*
Connexx.av setzt sehr stark auf die Nutzung und den Einsatz neuer Medien. Dabei spielt die Homepage eine wichtige Rolle in der Informations- und Kommunikationspolitik von connexx (z.B. Branchennews, sowie diverse freizugängliche Serviceangebote). Weiterhin werden viele Services in digitaler Form bereitgestellt, dazu gehören beispielsweise Kommunikationsforen und Email. Die neuen Medien stellen einen integralen Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit von connexx.av dar und tragen sicherlich gerade deshalb zum großen Erfolg in den informations-technologisch weit entwickelten Branchen bei.
- *Unkonventionelle Methoden*
Ebenfalls haben sich die unkonventionellen Methoden, mit denen connexx an neue Arbeitnehmergruppen herantritt, in vielen Fällen bewährt. Aktionen, wie die Diskussion und Abstimmung über die Gründung eines Betriebsrats in elektronischen Kommunikationsforen oder breit angelegte Kontaktaufnahme über Email, sind auf ungeahnte Resonanz und Akzeptanz seitens der Arbeitnehmer gestoßen und haben connexx sehr schnell bekannt und gefragt gemacht.
- *Flexible, mobile Organisationsform*
Die flexible und mobile Organisationsstruktur von connexx.av, die seinen Mitgliedern sehr zeitnahe Bearbeitung der Probleme garantiert, lässt sich im Fall von connexx.av nur mit sehr motivierten und technisch gut ausgestatteten Mitarbeitern durchhalten. Das bedeutet, dass alle connexx-Mitarbeiter mobil und vernetzt arbeiten. Wie bereits erwähnt, bestehen in den Medienhochburgen fünf Projektbüros, die sich jeweils zwei Mitarbeiter teilen.
- *Serviceorientiertes Beratungskonzept*
Eine weitere Besonderheit des connexx.av-Konzepts stellt das Beratungsangebot dar. Zum einen sind die Informations-Services der connexx-Homepage für alle Besucher kostenfrei zugänglich. Zum anderen vertritt connexx die Auffassung, dass beratungsintensive Vorleistungen (z.B. Beratungen im Vorfeld einer Betriebsratsgründung) auch für Nichtmitglieder kostenfrei bleiben müssen. Die hohe Nachfrage dieser kostenfreien Leistungen, haben zum Erfolg dieser Initiative beigetragen, haben aber auch einzelne Zweifel innerhalb der Gewerkschaften wachgerufen. Beispielsweise wird der Initiative vorgeworfen durch ihr neuartiges Beratungskonzept den Solidargedanken der Gewerkschaftsbewegung nach und nach auszuhöhlen. connexx.av bietet folgende Services: Rechtsberatung, Rechtsschutz, Interessenvertretung, Fort- und Weiterbildung, Informations- und Kommunikationsdienstleistungen.
- *Branchenbezug*
Der relativ enge Branchenbezug von connexx.av hat sich aufgrund der raschen Veränderung (Verschlechterung) im Bereich der neuen Medien erweitert und auch leicht verlagert. Möglich wird die von connexx.av gelebte Branchennähe durch

Mitarbeiter, die die Probleme und Arbeitsbedingungen der jeweiligen Branchen aus eigener beruflicher Erfahrung kennen.

Den Abschluss sollen Einblicke und Erfahrungen aktueller Gewerkschaftsarbeit am Beispiel der vorgestellten Gewerkschaftsinitiative connexx.av bilden.

2. Gewerkschaftsarbeit in der Wissensgesellschaft

Betrachtet man die Arbeitsbedingungen in vielen Unternehmen der oben angesprochenen Branchen, stellt man fest, dass bei den Mitarbeitern (Wissensarbeitern) innerhalb der letzten Jahre eine starke Ernüchterung der Erwartungen bzw. Ansprüche an Arbeit, verglichen mit den Hochzeiten der Branchen, eingetreten ist. Diese Ernüchterung und Zweifel an den Ideen und Idealen der sogenannten New Economy machen sich unter anderem dadurch bemerkbar, dass viele Mitarbeiter gewerkschaftliche Hilfestellungen und Beratung in Anspruch nehmen.

„Die mit connexx.av geschaffenen Strukturen und die Ausweitung der Projektarbeit auf den Bereich der New-Economy-Unternehmen kam genau zur richtigen Zeit, denn mit der Krise in der Branche veränderten sich bislang gewohnte Strukturen: *„Die Kurseinbrüche am neuen Markt öffnen den Gewerkschaften Türen in den Unternehmen der New Economy. Aktienoptionen beeindrucken niemanden mehr, stattdessen stehen Kündigungen an. Um so attraktiver wird es für die Belegschaften, einen Betriebsrat zu wählen“* (Handelsblatt 2./3. 03. 01)³².

Eine bundesweite Befragung von festen und freien Beschäftigten in den oben angesprochenen Beschäftigungsbereichen hat 2001 ergeben³³, dass die Mitarbeiter in bezug auf Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastungen und Einkommen zum großen Teil eher unzufrieden sind und sie einer instabilen Zukunft entgegensehen.

Inzwischen hat connexx.av geholfen, in über 50 Unternehmen Betriebsräte zu gründen und zu etablieren, was allgemein als enormer interessenpolitischer Erfolg bewertet wird. Mitbestimmung in die Unternehmen der sogenannten New Economy zu tragen wird connexx.av, angesichts des noch sehr geringen Organisationsgrades in diesem Beschäftigungssegment³⁴, wohl auch noch eine ganze Weile beschäftigen und fordern. Zahlreiche Betriebsratsgründungen in so prominenten Unternehmen wie Pixelpark, EM-TV, Kabel New Media, I-D Media, AOL, Amazon.de, und anderen, deuten auf einen Akzeptanzzuwachs gewerkschaftlicher Arbeit in ehemals schwer ansprechbaren und mobilisierbaren Arbeitnehmerbereichen.

Aber wie wird nun gewerkschaftliche Arbeit in der Zukunft aussehen?

Erste Hinweise gibt eventuell die oben zitierte Befragung. Auf eine Frage nach den Erwartungen an die Gewerkschaften (siehe untere Abbildung), nennt die überwiegende Mehrheit der Befragten klassische gewerkschaftliche Handlungsfelder und Kernkompetenzen (Rechtsberatung = 639 Nennungen bzw. 65 % und Tarifregelungen = 584 Nennungen bzw. 59 %). Die Ergebnisse machen aber weiterhin deutlich, dass auch vielfältige andere Erwartungen an gewerkschaftliche Leistungen bestehen, die bislang nicht angeboten werden oder denen der Branchenbezug fehlt (z.B. Weiterbildung, Vernetzung, sonstige Serviceangebote). Die Forderung nach mehr gewerkschaftlicher Serviceorientierung, die aus verschiedenen Richtungen seit einiger Zeit an Gewerkschaften gestellt wird und besonders im Bereich der Arbeitnehmer der New

³² siehe Satzer 2001 S. 41

³³ Siehe hierzu „Nicht nur Traumjobs“ Rolf Satzer 2001

³⁴ connexx.av geht von einem Organisationsgrad von ca. 5 Prozent aus.

Economy bislang als gewerkschaftliches Defizit (gemeint ist der Mangel an Serviceorientierung) wahrgenommen wurde, findet in der angesprochenen Erhebung empirische Bestätigung.

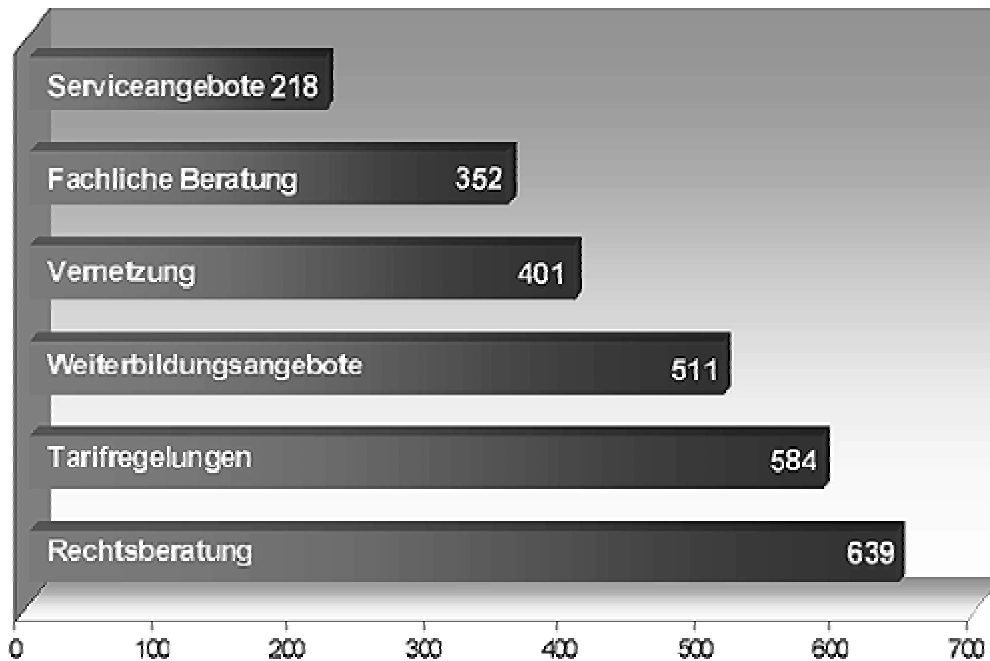


Abbildung 6: Erwartungen an Gewerkschaft in absoluten Zahlen (Quelle Satzer)

Das Beispiel connexx.av zeigt, dass gewerkschaftliche Initiativen auch heute noch durchaus erfolgreich Beschäftigte (auch in gewerkschaftlich unorganisierten Bereichen) mobilisieren und vertreten können. Trotz des experimentellen Charakters, den das Projekt connexx.av zweifellos hat, können die Erfahrungen auch für die großen Gewerkschaftsorganisationen erprobende, wenn nicht sogar wegweisende Funktion haben.

IV. Ausblick

Die Initiative connexx.av hat deutlich gemacht, dass Gewerkschaften den Ernst ihrer heutigen Situation teilweise erkannt haben und willens sind, den Veränderungen, die die sogenannte Wissensgesellschaft mit sich bringt, innovative Konzepte entgegen zu setzen. Welchen Erfolg diese Bemühungen haben werden und wie gewerkschaftliche Arbeit in zwanzig Jahren aussehen wird, bleibt trotzdem offen.

Den Abschluss sollen zwei Zitate bilden, die die heutige gewerkschaftliche Situation und damit zentrale Themen dieser Arbeit auf den Punkt bringen.

„Ob das neue Jahrhundert den weiteren Niedergang oder den Wandel der Institutionen des Industrialismus mit sich bringen wird, ist noch offen. Auf jeden Fall werden sich mit der Auflösung des klassischen Betriebs und der Verschiebung sozialer Bezüge vom Arbeitsplatz in die übrige Lebenssphäre neue Formen gemeinschaftsorientierten Handelns und neue Quellen der Identitätsbildung entwickeln. Menschen, die in neuen Formen arbeiten, entwickeln neuen Bedarf an Sachverwaltern und Ratgebern, denn in der Informationsgesellschaft entsteht nicht weniger, sondern anderer Bedarf an sozialer Sicherung, Kommunikation und sozialer "Heimat". Gewerkschaften können hierbei eine Rolle spielen, wenn sie in der hochgradig fragmentierten Arbeitswelt der Zukunft weniger großflächig wirksame, kollektive Regelungen und mehr flexible, stärker die individuellen Bedürfnisse des einzelnen Mitglieds berücksichtigende Dienstleistungen anbieten.“ (...) „Diese wachsende Lücke zwischen gesellschaftlich steigendem Bedarf an Fort- und Weiterbildung und tendenziell sinkendem Angebot von Arbeitgeberseite könnten Gewerkschaften schließen helfen. Wenn Arbeit neu definiert wird und die Kategorie "Arbeitsplatz" allmählich unbrauchbar wird, ist es ohnehin zeitgemäß, stärker "Employability" (Beschäftigungsfähigkeit) statt "Employment" zu fördern, um Menschen zu dauerhaftem Lebensunterhalt zu verhelfen. (...) Auch in Zukunft brauchen viele Menschen Unterstützung und Organisationen - aber morgen eben andere als gestern.“³⁵

„Die Gewerkschaften sind, um ihre Zukunftsfähigkeit unter Beweis zu stellen, aufgefordert, sich ihrer Mitgliedschaft wie den zu gewinnenden Zielgruppen diskursiv-kommunikativ zu öffnen und auf diesem Wege eine neue Qualität von Gemeinsamkeit jenseits traditioneller Vorstellungen von Einheitlichkeit oder Vereinheitlichung herzustellen, was mit großer Wahrscheinlichkeit auch mit anderen Forderungsstrukturen und Durchsetzungsstrategien einher zu gehen hat.“ (...) Eine organisatorische Öffnung mit solchen Beteiligungsexperimenten (z.B. mittels Netzwerken) wird begleitet sein von einer Pluralisierung der Werte und Orientierungen, mit denen die Gewerkschaften in Zukunft identifiziert werden wollen.“³⁶

³⁵ siehe Ulrich Klotz 1999

³⁶ siehe Frerichs / Pohl S. 84

Literatur

- Abel, Jörg; Ittermann, Peter: Mitbestimmung im Wandel – Daten und Trends / in Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa. Hrsg. Abel, Jörg; Ittermann, Peter, München, Hampp-Verlag, 2001
- Addison, John T.; Schnabel, Claus; Wagner, Joachim: Die mitbestimmungsfreie Zone aus ökonomischer Sicht / Diskussionspapier, 2000, URL: <http://www.wiso.uni-erlangen.de/WiSo/VW1/vs/pdf/dp1%20addison%20schnabel%20wagner.pdf>
Stand: 07.11.02
- Arbeiten in der Informationsgesellschaft / Forum Info 2000, Arbeitsgruppe 1, 1998, URL: <http://www.forum-informationsgesellschaft.de/fig/extern/VorlagenDownload/impulse.pdf>
Stand: 07.11.02
- Bosch, Gerhard: Andere Arbeit in der Neuen Ökonomie / 2000, URL: <http://iundg.informatik.uni-dortmund.de/werkstadt-dortmund/branchen/itarbeitsfelder/inhalt/bosch.pdf>
Stand: 14.11.02
- connexx.av: Homepage, URL: <http://www.connexx-av.de/>
- Die Zukunft der Arbeit und das Europäische Sozialmodell / Vortrag von Martin Baethge, Wien, 2001, URL: <http://www.renner-institut.at/download/texte/euarbeit.pdf>
Stand: 07.11.02
- Frerichs, Petra; Pohl, Wolfgang; Fichter, Michael; Gester, Jochen; Zeuner, Bodo: Zukunft der Gewerkschaften: Zwei Literaturstudien, 2001, URL: <http://www.boeckler.de/service/forfoe/zukunftsstudien/gewerkschaften-studie.pdf>
Stand: 07.11.02
- Hasibether, Wolfgang: ver.di kommt: Auf dem Weg zur erneuerten Gewerkschaftsbewegung / in Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 2001
- Klotz, Ulrich: Die Herausforderungen der Neuen Ökonomie. / in Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 10, 1999
- Klotz, Ulrich: Vom Arbeiterverein zur „Empowerment-Agentur“ / in Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 11.09.2000
- Kluge, Norbert; Schiemann, Vera: Mitbestimmung und New Economy / in Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa. Hrsg. Abel, Jörg; Ittermann, Peter, München, Hampp-Verlag, 2001
- Mahnkopf, Birgit; Altvater, Elmar: Der Weltmarkt und die Welt der Arbeit – Gewerkschaften in Zeiten der Globalisierung / in: WSI Mitteilungen, Heft 1, 2000
- Müller-Jentsch, Walther: Soziologie der industriellen Beziehungen: eine Einführung / 2., überarb. und erw. Aufl. – Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, 1997
- Satzer, Rolf: Nicht nur Traumjobs: vom Arbeiten und Verdienen in den Medien / 2001, URL: http://www.connexx-av.de/upload/m3ceacdee8b38c_verweis1.pdf
Stand: 07.11.02
- Schröder, Lothar: Neue Ökonomie – neue Arbeit – neue Wege für Gewerkschaften / in Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 9, 2000

- Stehr, Nico: „Wissensgesellschaften“ oder die Zerbrechlichkeit moderner Gesellschaften / in Wissen und Arbeit: neue Konturen von Wissensarbeit / hrsg. von Wilfried Konrad und Wilhelm Schumm. – 1. Aufl. – Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999
- Streek, Wolfgang: Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen / in Arbeit, Heft 4, 2001
- Voß, G. Günter; Pongratz, Hans J.: Der Arbeitskraftunternehmer: eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? / in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 50, Heft 1, 1998
- Welsch, Johann: Arbeitsbeziehungen, Arbeitsverhältnisse und Tarifverträge in der Informationsgesellschaft: Herausforderungen für Gewerkschaften / in Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2, 1998
- Wissen und Arbeit: neue Konturen von Wissensarbeit / hrsg. von Wilfried Konrad und Wilhelm Schumm. – 1. Aufl. – Münster: Westfälisches Dampfboot, 1999
- Zukunft der Arbeit / DGB-Grundsatzprogramm „Die Zukunft gestalten“ / 1996, URL: <http://www.dgb.de/dgb/Grundsatzprog/grundsatz.htm>
Stand: 14.11.02