

In die Selbständigkeit entlassen?

Gewerkschaftliche Konsequenzen der Entstehung neuer Beschäftigtengruppen

Eva Angerler

»Scheinselbständige«, »arbeitnehmerInnenähnliche Selbständige«, »neue Selbständige«, »unselbständige Selbständige«, »abhängige Selbständige« sind Begriffe, die die gewerkschaftliche Diskussion zunehmend prägen. Diese Termini tragen zwar zur Verwirrung bei, sie bringen jedoch zum Ausdruck, dass die Formen der Selbständigkeit, von denen hier die Rede ist, ambivalent und fragwürdig sind. Tatsache ist, dass neue Formen von (Schein-)Selbständigkeit im Vormarsch sind und grundlegende Auswirkungen auf Interessenvertretungspolitik haben. Diese Entwicklung erfordert ein differenziertes gewerkschaftspolitisches Herangehen.

Im Ausschuss für Automation und Arbeitsgestaltung der österreichischen Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) wurden daher Untersuchungen zur Frage der Auswirkungen dieser neuen flexiblen Beschäftigungsformen gemacht und gewerkschaftliche und politische Strategien zur Diskussion gestellt.¹ Und zwar einerseits im Hinblick auf »abhängige Selbständigkeit«, was unter dem Überbegriff atypische Beschäftigungsverhältnisse diskutiert wird, und andererseits im Hinblick auf unternehmerisch denkende Angestellte oder »Unselbständige Selbständige«. In der Folge werde ich zuerst unsere Analyse zum Thema »unselbständige Selbständige« sowie zum Thema »abhängige Selbständige« zusammenfassen und anschließend die gewerkschaftspolitischen Konsequenzen darstellen.

1. Unselbständige Selbständige

Die engere Verflechtung der Weltwirtschaft und die Internationalisierung der Wirtschaft haben den Konkurrenzdruck und damit den Zwang zur Produktivitätssteigerung erhöht. In dieser verschärften Konkurrenzsituation, in der es um teilweise widersprüchliche Ziele wie Kostensenkung, Qualitätsverbesserung, Flexibilitätssteigerung und Erhöhung der Innovationsfähigkeit geht, haben sich herkömmliche Organisationsformen, die auf weit gehende Arbeitsteilung und Spezialisierung sowie Anweisung und Kontrolle beruhen, als hinderlich erwiesen. Mit neuen Managementmethoden, die sich durch internationale Konzerne und Beratungsfirmen zunehmend verbreiten, wird daher versucht, die menschlichen (unternehmerischen) Potenziale besser auszuschöpfen. Diese Entwicklungen führen zu einem grundlegenden Wandel der Arbeitsorganisation.

Anstatt Anweisungen zu geben und die Durchführung der Arbeit zu kontrollieren, wird mit Hilfe neuer Managementstrategien die Arbeitsleistung systematisch mit Zielvereinbarungen sowie durch die Gestaltung der Rahmenbedingungen gesteuert und nur das Ergebnis kontrolliert. Zielvereinbarungen werden zunehmend mit finanziellen Anreizen verbunden, die in unterschiedlichen lei-

stungsorientierten Methoden der Gehaltsfindung zur Anwendung kommen. Die UnternehmerInnen bzw. das Management erwarten sich dadurch flexibleres, ergebnisorientiertes und vor allem unternehmerisches Handeln der ArbeitnehmerInnen. Diese ArbeitnehmerInnen übernehmen verstärkt unternehmerische Sichtweisen und Zielsetzungen, sind aber nach wie vor unselbständig Beschäftigte, sie sind also »unselbständige Selbständige«.

Leistungsintensivierung durch »Selbständigkeitsideologie«

Diese Managementstrategien zielen auf eine immer weiter gehende Nutzung der »menschlichen Ressourcen« ab. Es geht um so genannten »Human Resource Management« vor allem darum, die in der menschlichen Arbeitskraft angelegten Fähigkeiten und Fertigkeiten zu entfalten und für die betriebliche Wertschöpfung strategisch einzusetzen, dabei spielt die »Selbständigkeitsideologie« eine wichtige Rolle. Mit den Angeboten »Mitarbeiter zu Mitstreitern« bzw. zu »Mitunternehmern« zu machen, sollen alle körperlichen, geistigen und mentalen Kräfte für die betriebliche Arbeit aktiviert werden. Im Extremfall werden aus den Mitarbeitern Mitstreiter in einem »Heiligen Krieg« um Marktanteile gemacht. Das Gefühl, zu einem besonderen Kreis von »Auserwählten« zu gehören, soll als der höchste zu erreichende Verdienst gelten, den jeder Beschäftigte für sich erstreben kann.

Allerdings greifen diese neuen Managementstrategien erst dann wirklich, wenn sie von den MitarbeiterInnen selbst gewollt und aktiv mitgetragen werden. Das bedeutet für die Interessenvertretung, dass gezielte Aufklärungskampagnen, die die Beschäftigten für ihre Situation sensibilisieren, von großer Bedeutung sind.

Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass Zielvereinbarungen von vielen Beschäftigten sehr positiv aufgenommen werden. Die damit verbundene Möglichkeit, selbständiger arbeiten zu können und keine ständigen Anweisungen zu bekommen, wird oftmals als eine Befreiung aus einer hierarchisch-autoritären Unternehmensorganisation empfunden. »Eine persönliche Wirkung zu haben« und »der eigenen Arbeit einen Stempel aufzudrücken« entspricht der Arbeitsidentität vieler Angestellter. Als Problem werden von den Betroffenen vielfach die bei den Vorgesetzten oftmals weiterbestehenden autoritären Verhaltensweisen beschrieben.

Zur Unzufriedenheit der MitarbeiterInnen führen in vielen Fällen die mit Zielvereinbarungen verbundenen Leistungsbeurteilungen, die z. T. mit fragwürdigen Verfahren verbunden sind. Viele Beurteilungsbögen sehen ein standardisiertes Einstufungsschema mit einem notenähnlichen System vor, in dem neben der Zielerreichung auch Fähigkeiten und Verhaltensmerkmale beurteilt werden. Solche Beurteilungskonzepte geben den Vorgesetzten ein zusätzliches Disziplinierungsinstrument in die Hand und erhöhen den Druck auf die Beschäftigten. Darüber hinaus ist mit Zielvereinbarungen meist die so genannte »Intensivierungspflicht« verbunden, d.h. dass das Erreichen eines Zieles mit einem »Höherlegen der Latte« in der darauf folgenden Periode einher geht.

Stress als Hauptproblem der Angestellten

Durch die Zielvereinbarung wird die konkrete Arbeitsaufgabe mit dem Kundenauftrag verbunden, der zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden muss. Dabei werden (oft unrealistische) Terminvorgaben zum Druckmittel. Wie unsere Interviews zeigen, leisten viele ArbeitnehmerInnen extensive Mehrarbeit. Eine

aktuelle Erhebung hat sogar ergeben, dass Leistungsdruck und Stress bereits das Hauptproblem der Angestellten geworden ist.² Die Ursachen, warum ArbeitnehmerInnen diese Mehrarbeit leisten, sind vielschichtig und reichen von einer angenehmen Arbeitssituation, Spaß an der Arbeit bis zu workaholism für die Karriere und der Angst um den Arbeitsplatz. Dies zeigt jedenfalls, dass es unterschiedliche Motive und Problemlagen gibt. Die Möglichkeit vieler »unselbständiger Selbständiger«, sich die Arbeitszeit flexibel einzuteilen, wird von den meisten sehr positiv beurteilt. Dass damit oft zunehmender Arbeitsdruck erkauft wird, der durch Zielvereinbarungen bzw. knappe Terminvorgaben zustandekommt, zeigt die komplexen Zusammenhänge dieser arbeitsorganisatorischen Veränderungen.

Mit der Einführung von Zielvereinbarungen sind meist umfassende Umstrukturierungen verbunden. Der Markt wird ins Unternehmen geholt. Die einzelnen Einheiten orientieren sich an Kundengruppen und stehen auch zu anderen Unternehmensteilen in einer Kundenbeziehung. Durch die Rücknahme weit gehender Arbeitsteilung und die so herbeigeführte Zusammenführung verschiedener Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz wird der Verantwortungsbereich größer und der Informationsstand besser, führt aber in vielen Fällen verbunden mit Personalabbau zu Leistungsverdichtung und Arbeitsdruck. Zunehmende Auslagerungen (outsourcing) und die Konkurrenz interner Unternehmenseinheiten mit externen Anbietern lösen die Firma als Einheit immer mehr auf.

2. Abhängige Selbständige

Eine weitere Facette der Flexibilisierung ist der zunehmende Einsatz atypischer Beschäftigungsverhältnisse, zu denen Formen von abhängiger Selbständigkeit gehören. Mit dem Begriff »abhängige Selbständige« fassen wir jene Beschäftigungsverhältnisse zusammen, deren Schutzbedürftigkeit den ArbeitnehmerInnen ähnlich ist, also vor allem Beschäftigte mit freien Dienstverträgen und WerkvertragsnehmerInnen bzw. »neue Selbständige«. Diese Beschäftigten werden unter bestimmten Voraussetzungen auch als »Scheinselbständige« oder »arbeitnehmerInnenähnliche Selbständige« bezeichnet. Die Anzahl der arbeitnehmerInnenähnlichen Beschäftigungsverhältnisse, die im Steigen begriffen ist, wurde von den Gebietskrankenkassen bereits vor drei Jahren auf 90.000 geschätzt.³

Rechtlich handelt es sich – in Abgrenzung zum Arbeitsvertrag – um einen freien Dienstvertrag, wenn keine Weisungsbindung in Bezug auf Zeit, Ort und Art der vereinbarten Leistungserbringung besteht. Da das Gros der arbeitsrechtlichen Schutzgesetze nicht für den freien Dienstvertrag gilt, wählen immer mehr Unternehmer aus Kostengründen dieses Beschäftigungsverhältnis. Dasselbe gilt für Werkverträge, die dann bestehen, wenn auf eigenes Risiko mit eigenen Arbeitsmitteln, persönlich und wirtschaftlich unabhängig gearbeitet wird.

Seit 1. Jänner 1998 sind in Österreich Werkverträge und freie Dienstverträge in die Beitragspflicht der gesetzlichen Sozialversicherung einbezogen. Dies spiegelt das Bemühen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen, die mit der »Verselbständigung« der ArbeitnehmerInnen abhanden gekommene soziale Absicherung wieder herzustellen. Viele Betroffene sind aus mehreren Gründen mit dieser Regelung unzufrieden, und zwar, weil spezifische Situationen (Kombination verschiedener Beschäftigungsverhältnisse) nicht berücksichtigt werden, die verpflichtenden So-

zialversicherungsbeiträge nicht durch Honorarerhöhungen kompensiert werden, keine Einbeziehung in die Arbeitslosenversicherung besteht und bei bereits abgeschlossener privater Versicherung ein Zwang zur Doppelversicherung entsteht.

Abhängige Selbständige in Call Centers und EDV-Bereich

Die Auslagerung an abhängige Selbständige hat für den Unternehmer den Vorteil, Lohnkosten (Sozialversicherungsbeiträge, Kündigungsschutz) zu sparen und unternehmerische Aufgaben wie Organisationsverantwortung und Risiko (Haftungs- und Ausfallsrisiko, Arbeitsmittel) an AuftragnehmerInnen abzuwälzen. Freie Dienstverträge werden beispielsweise in Call Centers zunehmend eingesetzt. Eine neue Studie über Call Centers in Salzburg hat ergeben, dass 78 % der Beschäftigten in Call Centers mit freien Dienstverträgen arbeiten. Das heißt für die Betroffenen, dass kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, auf Überstundenentlohnung, auf bezahlten Urlaub, auf Urlaubsentschädigung oder Weihnachtsgeld besteht. Der Stundenlohn der Freien DienstnehmerInnen in den Salzburger Call Centers liegt zwischen S 80.- und S 120.- unverteuert und vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.⁴

Im EDV-Bereich, wo überwiegend projektorientiert gearbeitet wird, sind flexible Arbeitsformen und atypische Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet. In einer von uns besuchten Firma werden EDV-Dienstleistungen z. T. in Form von Projektarbeit und z. T. als Leiharbeit angeboten, und zusätzlich wird noch eine große Anzahl von SubunternehmerInnen beschäftigt. Von Organisationsprogrammierung mit eigenem Design für Großkunden bis zu einfacher Programmierung nach Anleitung reicht die Produktpalette, die immer stärker nachgefragt wird. Durchschnittlich bis 2 Jahre arbeiten die verliehenen EDV-SpezialistInnen in der Firma des Kunden, in der sie dann als »Externe« aufscheinen, und einen beachtlichen Anteil an der Gesamtzahl der EDV-Beschäftigten ausmachen. Für die betroffenen Beschäftigten heißt das, dass ihr Beschäftigungsverhältnis je nach Auftrag wechseln kann. In diesen Branchen sind atypische Beschäftigungsverhältnisse bereits typisch.

Kern- und Randbelegschaften

In vielen Betrieben kommt es zunehmend zur Entstehung flexibler Randbelegschaften, die je nach Marktanforderungen schnell und präzise angepasst werden. Das Nebeneinander von Stammbeslegschaft in langjährigen Normalarbeitsverhältnissen und »atypisch Beschäftigten« ist in vielen Fällen mit Konflikten verbunden. Lassen sich die beiden ArbeitnehmerInnengruppen gegeneinander ausspielen, führt das zu einem schlechten Arbeitsklima. Auch Leistungsdruck und Abbau von Sozialleistungen können die Auswirkungen dieser Unternehmensstrategien sein. Zusätzliche Konflikte können dort entstehen, wo die Interessen der Stammbeslegschaft durch einen wachsenden Anteil atypischer Beschäftigung bedroht sind und die Belegschaftsvertretungen den atypisch Beschäftigten gegenüber eine Haltung einnehmen, die am besten als »Antidumpingschutz« zu bezeichnen wäre.

Wir haben jedoch beobachtet, dass auch neue Solidaritäten über die unterschiedlichen ArbeitnehmerInnengruppen hinweg entstehen, deren Gemeinsamkeit z. B. in der gemeinsamen Arbeitshaltung besteht (»Unselbständige Selbständige« und »typische Atypische«) Diese Beobachtung bezieht sich auf den EDV-Bereich, wo sowohl die Angestellten (»unselbständige Selbständige«) als auch die Werkver-

tragnehmerInnen oder freien DienstnehmerInnen in Projektteams arbeiten, ihre Zeit am Arbeitsauftrag orientieren, sich mit ihrer Arbeit identifizieren und große Selbständigkeit in der Arbeitsausführung und weitgehende Zeitautonomie haben.

Motive und Interessen abhängig Selbständiger

Dass die schlechten Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und die mangelnde Wahlmöglichkeit in bestimmten Berufssparten vorherrschende Motive auf Seiten der Beschäftigten sind, atypische Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, dürfte unumstritten sein. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass viele Beschäftigte aus ihrer Lebenssituation heraus selbst Interesse an bestimmten Formen atypischer Beschäftigung haben. So können etwa junge Menschen in dieser Arbeitsform die Chance sehen, ein höheres Einkommen bei gleichzeitig größerer Autonomie zu erreichen. StudienabsolventInnen bzw. AbsolventInnen spezifischer Ausbildungen können Interesse haben, ein Werkvertragsverhältnis einzugehen, um sich nach dem Abschluss ihrer Ausbildung am Arbeitsmarkt zu orientieren. Potenzielle ExistenzgründerInnen können diese Arbeitsform als Einstiegshilfe für ihre »tatsächliche Selbständigkeit« wahrnehmen. Für Personen, die diese Arbeitsform als Nebenerwerbstätigkeit ausüben, kann diese ein Beitrag zum Haushaltsbudget darstellen. Für so genannte »Systemverweigerer«, die sich nicht in klassische Arbeitsformkategorien drängen lassen, ihre Arbeit selbstbestimmt einbringen wollen und selbst staatliche soziale Absicherung als oktroyierte Leistung ablehnen, kann diese Beschäftigungsform ebenfalls eine Alternative sein.

Fasst man die Antworten unserer InterviewpartnerInnen auf die Frage nach den Motiven für die gewählte Beschäftigungsform kurz zusammen, lässt sich sagen, dass alle eine Tätigkeit ausüben wollten, für die sie kein Angestelltenverhältnis gefunden haben und die jeweilige rechtliche Konstruktion daher als notwendiges Übel gewählt wurde. Dass die Motivlage der abhängigen Selbständigen für ihre Beschäftigungsform sehr verworren ist, kommt auch in einer anderen Studie über diese Beschäftigtengruppe zum Ausdruck. Danach sind die Gruppe der »Ambivalenten«, also jener, die mit gemischten Gefühlen ein Werkvertragsverhältnis eingingen und jener Gruppe, die auf dem Arbeitsmarkt keine andere Möglichkeit sahen, am größten. Die Vertragsbasis wird in fast allen Fällen vom Auftraggeber bestimmt, weshalb von freier Wahl des Beschäftigungsverhältnisses nur sehr bedingt gesprochen werden kann und als Reflex auf die gegebenen Arbeitsmarktverhältnisse betrachtet werden muss.⁵ In den Branchen unserer InterviewpartnerInnen ist projektorientierte Arbeit üblich und wird meist auch pro Auftrag abgerechnet. Die Betroffenen arbeiten oft mit verschiedenen Vertragsverhältnissen gleichzeitig, z. B. Teilzeitbeschäftigung und Werkvertrag, befristete Beschäftigung und mehrere Werkverträge bzw. freie Dienstverträge. Zwei InterviewpartnerInnen sind jeweils GeschäftsführerInnen eines Vereins, den sie selbst gegründet haben. Diese rechtliche Konstruktion hat für die Betroffenen den Vorteil, einen Träger für ihre Beschäftigung zu haben, tatsächlich liegt jedoch die volle Verantwortung für die Akquisition der Projekte, durch die der Verein finanziert werden muss, bei ihnen.

Als größten Vorteil ihrer Beschäftigungsform sehen die von uns befragten abhängigen Selbständigen die größere Freiheit in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und auf die Inhalte der Arbeit. Wie viele und auch unsere Erhebungen zeigen, wiegen jedoch die Nachteile dieser Beschäftigungsformen schwerer.

Große Teile der so genannten neuen Selbständigen bleiben de facto wirtschaftlich, oft auch personell von einzelnen Arbeit- bzw. AuftraggeberInnen abhängig. Sie sind am stärksten durch die Unsicherheit belastet, im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit nicht hinreichend abgesichert zu sein. Die oftmals schlechte Einkommenssituation neuer Selbständiger hat in vielen Fällen mit der Situation der ganzen Berufsgruppe zu tun. Die Einkommen der abhängigen Selbständigen bleiben größtenteils unter bzw. weit unter der Umsatzsteuergrenze von 300.000 S Jahreseinkommen. Nach Abzug der Einkommenssteuer bleiben dem Beschäftigten cirka 17.000.- Monateinkommen brutto (12-mal). Im Vergleich dazu beträgt das Durchschnittseinkommen eines mittleren Angestellten 20.000.- brutto.⁶ WerkvertragnehmerInnen haben in der Praxis kaum Möglichkeiten, über den Preis der Arbeitsleistung zu verhandeln. Bei den festgelegten Honoraren werden oftmals Steuerabzüge und Kosten für soziale Absicherung nicht berücksichtigt.

Die neuen Selbständigen sind völlig auf sich selbst gestellt, einerseits in ihrer Arbeitssituation, sie müssen sich nicht nur um die Inhalte, sondern auch um die organisatorischen, administrativen Dinge sowie um die Öffentlichkeitsarbeit alleine kümmern. Ihr Status als »Selbständige« ist hauptsächlich an die mit dem Unternehmertum verbundenen Risiken geknüpft und nicht an die ebenso damit verbundenen Freiheiten und Gestaltungsmöglichkeiten. So denken abhängige Selbständige kaum in unternehmerischen Kategorien wie Auslastung, Umsatzentwicklung und Gewinnspannen. Zentrale unternehmerische Freiheiten, wie die freie Kalkulation und Preisbildung, die Bildung einer eigenständigen Unternehmensorganisation, das eigenständige Auftreten auf den jeweils spezifischen Märkten, sind ihnen aber auch im mehr oder minder großen Umfang vorenthalten.

Als Nachteil dieser Gruppe wird auch die mangelnde Vertretung in der Öffentlichkeit wahrgenommen, womit ein unklares Image und Einzelkämpfertum verbunden sind. Dies hat u.a. damit zu tun, dass viele Betroffene ihr Beschäftigungsverhältnis lange Zeit als Übergangslösung betrachten, was sich jedoch in vielen Fällen als Illusion herausstellt.

3. Unselbständige Selbständige – Konsequenzen für die betriebliche und kollektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen

Die »unselbständigen Selbständigen« fühlen sich durch traditionelle Betriebsrats- und Gewerkschaftspolitik nicht mehr optimal vertreten. Denn sie orientieren sich an Sachzwängen, die in Form von Zielvorgaben und über den Markt an sie herangetragen werden. Der Interessengegensatz zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen tritt in den Hintergrund, weil die »unselbständigen Selbständigen« mehr Vertrauen in die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten haben, mit dem Management Lösungen auszuhandeln. Diese ArbeitnehmerInnen haben oft ausgeprägte Flexibilitätswünsche und erleben den Betriebsrat als Bremser, z. B. bei der Arbeitszeit. Viele BetriebsrätInnen beklagen, dass die ArbeitnehmerInnen nur dann den Weg zu ihnen finden, wenn es grobe Probleme gibt. Oft ist dann nicht mehr viel zu retten, und BetriebsrätInnen bleibt dann die Rolle des Wundenheilers.

Diese Entwicklung deutet jedoch nicht darauf hin, dass die Einrichtung Betriebsrat abgelehnt wird. Wie betriebliche Beispiele zeigen, wollen »unselbständige Selbständige« von Betriebsräten durch Beratungs- Informations- und Koordi-

nationsarbeit bei der Wahrnehmung ihrer Interessen unterstützt, anstatt über ihre Köpfe hinweg vertreten zu werden.

Will man die Chancen für die Beschäftigten (Selbstorganisation, höhere Qualifikation, weniger Arbeitsteilung, stärkere Identifikation mit der Arbeit, Zeitsouveränität, usw.), die in dieser Entwicklung liegen, nützen, ist ein aktiver, mitgestaltender Zugang dringend notwendig. Das bedeutet für die Interessenvertretung allerdings eine Gratwanderung, denn die Chancen und Risiken für die ArbeitnehmerInnen liegen bei diesen neuen Managementmethoden sehr nah beieinander.⁷ Folgende Ansatzpunkte für gewerkschaftspolitische Handlungsstrategien sind daher entscheidend:

Das Verfahren der indirekten Steuerung durch Zielvorgaben und Gestaltung der Rahmenbedingungen (Ressourcen) muss durch die Interessenvertretung mitgestaltet werden. Denn ansonsten besteht die Gefahr, dass tendenziell durch diese Entwicklung kollektive Regelungen ausgehebelt werden, wie z. B. Arbeitszeitregelungen, ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen und auch Entgeltbestimmungen. Die stark gestiegene Stressbelastung der Angestellten ist hier ein deutliches Signal. Die Mitbestimmung des Betriebsrats erfordert eine ganzheitliche Sichtweise der Entwicklung, Entgeltfragen z. B. können nicht mehr isoliert gesehen werden. Um den Leistungsdruck wirksam begrenzen zu können, müssten BetriebsrätInnen in Zukunft auch die Arbeitsmenge, die sich aus Zielvorgaben, Projektterminen und Personalbemessung ergibt, beeinflussen können.

Maßnahmen im Human Resource Management (HRM) zielen zumeist auf den/die einzelne/n Beschäftigte/n im Betrieb ab. Dadurch werden Regelungskompetenzen und Kontrollfunktionen auf die betriebliche Ebene verlagert, wodurch der Betrieb als Verhandlungsebene mehr Gewicht erhält. Zudem besteht die Gefahr, dass Aushandlungsprozesse zwischen den einzelnen Beschäftigten und den Führungskräften unter Ausschluss des Betriebsrats stattfinden.

Eine wirksame Mitbestimmung in diesem Bereich erfordert neue Formen der Mitbestimmung:

Gesetz und Kollektivvertrag (KV) bieten für Human Resource Management wenig unmittelbar anwendbare Normen. Einheitliche zentrale Regelungen über den Inhalt von HRM-Maßnahmen sind kaum möglich, wie z. B. den Inhalt einer Zielvereinbarung oder einer Mitarbeiterbeurteilung kollektiv festzulegen. Es kann aber sehr wohl das Verfahren geregelt werden, wie z. B. eine Mitarbeiterbeurteilung ablaufen soll.

Deshalb wird es wichtig sein, auf KV-Ebene oder in Betriebsvereinbarungen Spielregeln und Kontrollmechanismen festzulegen, während im Betrieb die konkreten Inhalte prozessbezogen ausgehandelt werden. Dazu sollten neue Mechanismen der Konfliktregulierung erprobt und aufgebaut werden, wie z. B. die Errichtung einer paritätisch besetzten Schlichtungsstelle im Betrieb.

Die wichtigsten Entscheidungen im Human Resource Management fallen im Prozess. Das bestehende System sollte deshalb vom Betriebsrat periodisch überprüft werden, ob es den von der Interessenvertretung gestellten Zielsetzungen entspricht. Auditverfahren werden in vielen Bereichen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation als Instrument zur Qualitätskontrolle eingesetzt (Qualitätsmanagement, Ökoaudit). Das Soziale Audit soll analog dazu die Qualität der Arbeitsbedingungen bei Maßnahmen des HRM sichern. Dazu werden im Ausschuss für

Automation und Arbeitsgestaltung der GPA unter dem Titel »Soziales Audit« Anforderungen an HRM aus ArbeitnehmerInnen-sicht entwickelt und Instrumente wie Checklisten, Evaluierungsverfahren und Fragebögen in Bezug auf Zielvereinbarung, leistungsbezogene Entgeltbestandteile, MitarbeiterInnenbeurteilung, Weiterbildung, usw. zur Verfügung gestellt, um die Strategie der Geschäftsführung im Human Resource Management kontrollieren, zu bewerten und Forderungen entwickeln zu können. Die Ergebnisse der Arbeiten zu den oben genannten Themen werden auch für die KV-Politik zur Verfügung stehen.

Für die Zukunft sollten »models of good practice«, d. h. Unternehmen mit einem aus Sicht der ArbeitnehmerInnen positiven HRM-System, beschrieben werden. Zusammenhänge zwischen Wettbewerbsfähigkeit am Markt und einem mitarbeiterInnenorientierten HRM-System könnten zudem hervorgehoben werden.

Schulung und Bewusstseinsbildung der einzelnen MitarbeiterInnen ist der zweite entscheidende Ansatzpunkt:

Denn die Maßnahmen des HRM richten sich – wie bereits erwähnt – an die einzelnen Beschäftigten. Diese müssen ihre eigenen Zielvereinbarungen aushandeln, von denen in weiterer Folge die Arbeitsbedingungen und zunehmend die Entgeltgestaltung abhängen werden. Die Beschäftigten müssen sich also selbst vertreten und sich selbst eine Meinung über ihre Grenzen bilden. Die einzelnen MitarbeiterInnen sollen in Bezug auf ihre Interessenwahrnehmung im Human Resource Management sensibilisiert und gestärkt werden. Sie sollen Unterstützung bekommen durch Information und auch entsprechende Schulungsmaßnahmen, damit sie ihre unmittelbaren Interessen selbst vertreten können. Auch müsste der § 37 Arbeitsverfassungsgesetz »Rechte des einzelnen Arbeitnehmers« in Richtung Mitwirkung bei der Gestaltung der eigenen Arbeit ausgebaut werden. BetriebsrätInnen kommt dabei die Rolle zu, im Betrieb eine gemeinsame Wahrnehmung der Interessen zu organisieren, unterschiedliche Interessen sichtbar zu machen und eventuell einen Ausgleich herbeizuführen. Dabei ist von zentraler Bedeutung, Managementstrategien gemeinsam mit den Beschäftigten zu analysieren und zu durchschauen und dabei unterscheiden zu lernen zwischen der eigenen Selbständigkeit für sich selbst und der »unternehmerischen Selbständigkeit« für die Firma. Der Selbständigkeitsideologie des Managements muss eine Ideologie der echten Selbständigkeit des Individuums entgegengesetzt werden, die von der Interessenvertretung gefördert wird.

In der Einleitung und Durchführung dieser HRM-Prozesse kommt den Führungskräften – v. a. auf der mittleren Ebene – mit ihrer Verantwortung für die konkrete Zielaushandlung und Durchführungskontrolle besondere Bedeutung zu. Sie befinden sich dabei in einer Doppeldrucklage, vom Topmanagement wie auch von den ihnen unterstellten Beschäftigten her. Als (potenzielle) Mitglieder verdienen sie in dieser schwierigen Rolle und auch als Meinungs- und VerantwortungsträgerInnen im Betrieb die besondere Beachtung und spezifische Betreuung durch die Gewerkschaften.

In Anlehnung an die Forderung von Eurocadres, der europaweiten gewerkschaftlichen Vertretung der Fach- und Führungskräfte, soll ein europäisches Managementmodell entwickelt und gefördert werden, das sich an sozialer Verantwortung, an einer langfristig angelegten Unternehmensstrategie und am Versuch orientiert, Konsenslösungen zwischen den betrieblichen Verhandlungspartnern zu finden.

4. Abhängige Selbständige – Konsequenzen für die betriebliche und kollektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen

Wie oben ausgeführt wurde, handelt es sich bei den abhängigen Selbständigen um eine Beschäftigtengruppe, die großteils abhängiger, schlechter bezahlt und schlechter abgesichert ist als unselbständig Beschäftigte. Die abhängigen Selbständigen haben auch viele Wünsche an ihre bzw. eine Interessenvertretung. Wie unsere Fragebogenerhebung gezeigt hat, sind die offenen rechtlichen Fragen am dringlichsten: Rechtsberatung – was am häufigsten gewünscht wird – müsste allerdings auch Fragen der Vertragsgestaltung und Steuerrecht abdecken. Gleich nach dem Wunsch nach Rechtsvertretung folgt jener nach Lobbying und Bildung einer Plattform für Betroffene zum Erfahrungsaustausch und zur Entwicklung von Forderungen sowie Honorarvergleich. Weiters wird Service wie Adressen, Literatur, Seminar-Angebote, Vernetzung von Experten sowie Weiterbildung und Beratung zur Gestaltung der Arbeitsorganisation (z. B. Teamarbeit, Telearbeit) gewünscht.

Abhängige Selbständige wollen eine Lobby, z. B. um ihre Interessen bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen zu vertreten, aber auch, um ihren Status in der Öffentlichkeit zu verankern. Lobby kann z. B. im Fall von Beschäftigten im Kulturbereich bedeuten, Einkommenspolitik zu machen, denn der Kultur- und Bildungsbereich, in dem viele Frauen beschäftigt sind, gehört zu den traditionell schlecht bezahlten Branchen.

Mehrfach gewünscht wird eine Neudefinition des Selbständigencharakters von Freiberuflern unter Einbeziehung der Rahmenbedingungen, also einem Vergleich mit den Handlungsmöglichkeiten von echten UnternehmerInnen, eine statistische Erfassung dieser Beschäftigtengruppe und eine Beschreibung der sozialen und Einkommenssituation.

Die meisten von uns interviewten abhängigen Selbständigen stellen in irgendeiner Form Überlegungen bezüglich Kooperation mit Gleichgesinnten an. Hilfe zur Selbstorganisation dieser Beschäftigtengruppe durch Beratung und Bereitstellung eines Versammlungsortes bzw. einer Infrastruktur wird als Aufgabe der Gewerkschaft genannt.

Gestaltungsvorschläge

Auf der Grundlage der von den Betroffenen artikulierten Bedürfnissen haben wir Ansatzpunkte für Handlungsstrategien der Interessenvertretung formuliert. Unsere Vorschläge orientieren sich an folgenden Prinzipien:

- Es gibt eine Vielfalt an Interessen- und Motivlagen unter den Beschäftigten, die einheitliche Regulierungen immer schwieriger machen. Künftige Reformen müssen sich daher an dieser Vielfalt orientieren und eine Ausweitung der Selbstbestimmungsspielräume der Arbeitenden zum Ziel haben. Das Prinzip »Recht auf Differenz« soll allen Beschäftigten ihre unterschiedlichen Lebensplanungen gleichberechtigt ermöglichen.
- Gleichzeitig sind vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen höheren Risiken ausgesetzt, die durch die mangelnde Einbeziehung in das soziale Sicherungssystem und in das betriebliche Sozialgefüge entstehen. Ein weiteres Grundprinzip der Reformen muss daher sein, soziale Schutzrechte für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen sicherzustellen.

Reform des Normalarbeitsverhältnisses

Um die unterschiedliche Rechtsstellung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die heute nur im Sozialversicherungsrecht klar gesetzlich geregelt ist, auch in Bezug auf das betriebliche Gefüge eindeutig zu klären, ist eine klare Regelung im Arbeitsrecht notwendig. Diese sollte die organisatorische Disposition in den Mittelpunkt rücken, anstatt sich auf persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit als zentrale Elemente des ArbeitnehmerInnenbegriffes zu beziehen. D.h. wer auf Dauer angelegte Arbeit bzw. Dienste innerhalb eines organisierten Rahmens leistet, ohne über eine unternehmerisch eigenständige Sphäre zu verfügen, ist ArbeitnehmerIn. Die Vorteile wären Erweiterung des ArbeitnehmerInnenbegriffes und dadurch Einbeziehung arbeitnehmerInnenähnlicher Beschäftigter, leichtere Überprüfbarkeit der Merkmale und weniger Zugangsbarrieren zu dauerhafter und betrieblich integrierter Beschäftigung.

Interessenvertretung für abhängige Selbständige

Viele Freiberufler bzw. neue Selbständige wollen Unterstützung durch die Gewerkschaften, allerdings muss dabei auf die spezifischen Interessen dieser Beschäftigtengruppe eingegangen werden. Hier einige Beispiele, welche Formen der Interessenvertretung denkbar sind:

- Die soziale Absicherung sollte jener der ArbeitnehmerInnen möglichst angeglichen sein (auch Arbeitslosenversicherung, Krankentgelt, Karenzurlaubsgeld, usw.), ebenso das Verhältnis von Kosten (Höhe der Beiträge) und Nutzen (Leistungen).
- Um die betriebliche Integration zu verbessern, wäre ein Recht auf bevorzugte FestEinstellung, Beratungs- und Kommunikationsrechte, Vertretung durch den Betriebsrat sowie Recht auf Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung vorstellbar.
- Klare Positionierung dieses Beschäftigtentypus in der Öffentlichkeit, durch Beschreibung ihrer spezifischen Situation, Abgrenzung (von echten Unternehmern), Erstellen von Statistiken zur zahlenmäßigen Erfassung dieser Beschäftigtengruppe.
- Entwicklung von Kriterien für die »Schutzwürdigkeit« abhängig Beschäftigter (wie z.B: Einkommensgrenze unter 300.000.- jährlich, keine eigene Arbeitgeberfunktion, Wertschöpfung aus eigener Arbeitskraft, Bindung an eine/n AuftraggeberIn), an die sich arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung knüpfen lässt.
- Weiters könnten die neuen Kooperationsformen der neuen Selbständigen auf verschiedene Weise unterstützt werden, z.B. durch Bereitstellung von Büroraum, durch Organisationsberatung (viele dieser hoch qualifizierten Selbständigen suchen nach neuen demokratischen Formen der Zusammenarbeit) und Serviceleistungen z.B. in Form von Expertennetzwerken.
- Festlegung von Urheberrechtsvergütungen mit zwingender Wirkung im Urheberrechtsgesetz. Festlegung von Kriterien für die Vergütungshöhe per Verordnung.
- Wichtig wäre eine klare arbeitsrechtliche Gestaltung und kollektives Klage-recht auf unselbständige Beschäftigung durch Betriebsrat, Gewerkschaftsbund und Arbeiterkammer (auch als Dumpingschutz).

5. Organisatorische Konsequenzen für die Gewerkschaften

Diese Entwicklungen haben auch Auswirkungen auf die organisatorischen Strukturen der Gewerkschaften. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) definiert sich als Interessenvertretung der unselbständig Beschäftigten. Dieser Grundsatz ist zu hinterfragen. Unter »unselbständig Beschäftigten« verstehen die Gewerkschaften all jene, die persönlich von einem Arbeitgeber abhängig sind. Für die »neuen Selbständigen« trifft das nicht zu. Eine Vertretung dieser Gruppe bedarf eines neuen Selbstverständnisses des ÖGB.

Der ÖGB ist nach Branchen, Rechtsform des Arbeitsverhältnisses (Arbeiter/Angestellte) und nach Arbeitgebern (Öffentlicher Dienst/Privatwirtschaft) organisiert. Die einzelnen Gewerkschaften, die die ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft vertreten, sind nach Fachgruppen und damit nach Kollektivvertragszugehörigkeit strukturiert. Diese relativ starre Organisationsstruktur bietet neuen Branchen und neuen Formen der Beschäftigung kaum einen Platz. Dazu ein paar Beispiele aus der GPA: EDV-Beschäftigte, TelearbeiterInnen, Unselbständige Selbständige und abhängige Selbständige gibt es in jeder Branche, daher in allen Sektionen und Fachgruppen der GPA. Es gibt aber keine gemeinsame Plattform, auf der diese Gruppen ihre Probleme, Interessen und Forderungen artikulieren können.

Die Differenzierung der Interessen erfordert allerdings auch eine entsprechende Differenzierung der Strukturen der Gewerkschaften. Neben den herkömmlichen Organisationsstrukturen, die sich an den Fachgruppen und damit an der Kollektivvertragszugehörigkeit orientieren, müssen auch andere Organisationsprinzipien verankert werden, nämlich eine stärkere Zielgruppenorientierung – die Unselbständigen Selbständigen und die Abhängigen Selbständigen sind Zielgruppen für die Gewerkschaften.

Die Mitwirkung in den Gewerkschaften realisiert sich üblicherweise über Betriebsräte, wobei nur ein Bruchteil der Betriebsräte tatsächlich Mitwirkungsmöglichkeiten hat. Auch den Betriebsräten, die im traditionellen Gefüge keinen Platz finden, müssen Mitwirkungsmöglichkeiten geboten werden. Darüber hinaus müssen Strukturen geschaffen werden, die auch den Mitgliedern Möglichkeiten bieten, an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Deshalb ist die Verankerung von themen- und projektbezogenen Strukturen, in denen Betriebsräte aber auch Mitglieder, die sich von einem bestimmten Thema angesprochen fühlen, notwendig.

Zur Unterstützung neuer Beteiligungsformen ist der Einsatz der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien erforderlich. Durch E-mail und Mailing-Listen können bestimmte Beschäftigtengruppen quasi auf Knopfdruck erreicht werden. In elektronischen Diskussionsforen oder Newsgroups im Internet können aktuelle Themen zur Diskussion gestellt werden. Dies eröffnet neue Möglichkeiten der Beteiligung am Entscheidungsprozess. Über die Hompages der Gewerkschaften kann auf Informationsangebote jederzeit zugegriffen werden.

In der GPA ist zurzeit ein Organisationsentwicklungsprojekt im Gange, in dem daran gearbeitet wird, zielgruppenorientierte und themenorientierte Strukturen mit den traditionellen Strukturen zu verbinden.

Anmerkungen

- 1 Eva Angerler, 1998, Eva Angerler/Claudia Kral-Bast, 1998.
- 2 Flecker 1998
- 3 Schöne neue Arbeitswelt 1997
- 4 Böhm 1999
- 5 Schöne neue Arbeitswelt 1997
- 6 Fast alle unserer InterviewpartnerInnen liegen unter der Einkommensgrenze von 300.000. Auch die genannte Studie kommt zu ähnlichen Ergebnissen: Nur 12 % der Befragten abhängigen Selbständigen sind über diese Einkommensgrenze hinausgekommen (7 von 60 Personen), Schöne neue Arbeitswelt 1997.
- 7 Andererseits sind die *Sachzwänge* im Wirtschaftssystem selbst verankert und können nur durch die gesellschafts- und wirtschaftspolitische Einflußnahme auf dieser Ebene verändert werden.

Literatur

- Angerler, Eva (1998): Unselbständige Selbständige. Flexible Arbeit – Teil I, GPA, Wien
- Angerler, Eva/Kral-Bast, Claudia (1998): Typische Atypische. Flexible Arbeit – Teil II, GPA, Wien
- Angerler, Eva (2000): Zielvereinbarung. Soziales Audit Teil 1. Human Resource- und Personalmanagement aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen, GPA, Wien
- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt, Frankfurt/Main
- Bleicher, Siegfried, Fehrmann, Eberhard (Hg., 1992): Autonomie und Organisation. Die neuen ArbeitnehmerInnen, Hamburg
- Böhm, Renate/Buchinger, Birgit u.a. (1999): Call-Centers in Salzburg. Telefonieren bis die Ohren glühen! Eine handlungsorientierte Untersuchung, Salzburg
- Flecker, Jörg /Krenn, Manfred (1999): Risse im Fundament? Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Wandel der Sozialpartnerschaft, Wien
- Gstöttner-Hofer, Gerhard, u.a. (1997): Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse, Wien
- Kadritzke, Ulf (Hg., 1997): Unternehmenskulturen unter Druck. Neue Managementkonzepte zwischen Anspruch und Wirklichkeit, Berlin
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg., 1995): Atypische Beschäftigung. Verboten oder gestalten? Köln
- Matthies, Hildegard u. a. (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt – Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Hamburg
- ÖGB Frauen (1998): Mittendrin und trotzdem draußen
- Peters, Klaus (1997): Die neue Autonomie in der Arbeit. Der Begriff der Autonomie und die Reorganisation von Unternehmen, Köln
- Talos, Emmerich (1998): Atypische Beschäftigungsformen und politische Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung von Fraueninteressen, Forschungsprojekt im Auftrag der Frauenministerin, Wien
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1995): Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigtengruppen, Berlin
- ZSI (1997): Schöne neue Arbeitswelt? Zusammenfassung zum Forschungsprojekt Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Formen wirtschaftlich abhängiger Beschäftigung, die nicht im Rahmen eines Arbeitsvertrages stattfinden, Unveröffentlichte Studie, Wien