

Stets zu Diensten?

Gewerkschaften im Spannungsfeld zwischen neuer Selbstständigkeit und traditioneller Interessenvertretung¹

Susanne Pernicka

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den Ländern der Europäischen Union (EU) arbeitet mittlerweile im Dienstleistungsbereich. Gleichzeitig entzieht der Sektorenwandel, also die Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, den Gewerkschaften den größten Teil ihrer Mitgliederbasis. Die Industrie als Hochburg gewerkschaftlicher Organisation verliert zunehmend an Bedeutung, während die Beschäftigten im Dienstleistungsbereich mit der traditionellen gewerkschaftlichen Klientel des männlichen, vollzeitbeschäftigten Industriearbeitnehmers wenig Gemeinsamkeiten aufweisen. Die Interessen der teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, der Einpersonenernehmen und neuen selbstständigen Frauen und Männer etc. im Dienstleistungssektor erscheinen als zu heterogen, um sie unter dem gewerkschaftlichen Dach zusammenzufassen und gemeinsam politisch zu vertreten. Haben die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ausgedient?

Gleichzeitig mit der Transformation von der industriellen zur Dienstleistungsgesellschaft haben sich auch die normativen Leitbilder in bezug auf die Arbeitskraft und deren Interessenvertretung gewandelt. Leitbilder dienen Individuen und Organisationen als Orientierungshilfen für ihr Handeln, werden gleichermaßen in Politik und Wissenschaft diskursiv erzeugt und sind von den dominanten Machtverhältnissen geprägt. Der aktuelle politische, neoliberale Diskurs prangert die Gewerkschaften als leistungshemmend und fortschrittsfeindlich an und fordert vielfach offen deren Abschaffung, um die Löhne dem freien Spiel der Marktkräfte zu überlassen. Die theoretischen Grundlagen der neoliberalen Ideologie wurden in einem Teilbereich der sich als »objektiv« verstehenden Wirtschaftswissenschaften (z.B. Hayek, Friedman, Becker) gelegt. Dies ist hinlänglich bekannt. Weit aus überraschender erscheint die Entwicklung der gegenwärtigen Postmodernismusdebatte (z.B. Beck, Giddens, Lash und Urry), die regelmäßig dem linken Spektrum der Sozialwissenschaften zugeordnet wird. Deren Thesen tragen mit ihrem neuen Leitbild der »zukünftigen Arbeitskraft« vermutlich unintendiert aber nicht unwesentlich auch zur Marginalisierung der Gewerkschaften bei:

Eine gängige postmoderne These lautet, dass die fordistisch-tayloristische Arbeitsorganisation, in der hierarchische Herrschaftsverhältnisse und Fremdkontrolle in industriellen Produktionsbetrieben vorherrschen, zunehmend ersetzt wird durch selbstkontrollierte Arbeit und »zwangslose Verhältnisse« (Moldaschl 2003), in denen formelle Über- und Unterordnungsrelationen keine Rolle mehr spielen. Als Auslöser dieser Entwicklungen werden die betrieblichen Managementstrategien der Arbeitsorganisation genannt, welche auf den Abbau direkter Kontrollen und die Nutzung neuer Leistungspotenziale der Arbeitenden setzen (Voß/Pongratz 1998, 2003). Dies

wiederum hätte zur Genese einer strukturell neuen Grundform der Arbeitskraft, dem sog. »Arbeitskraftunternehmer« geführt, der einen verstärkten Zwang zur Selbstkontrolle und Ökonomisierung der eigenen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen bis hin zur alltäglichen Lebensführung aufweisen würde. Neue Formen der Organisation der Arbeit führen demnach zu einem Individualisierungsschub, der in einem (noch) sozial abgesicherten Arbeitsmarkt, traditionelle Klassenzugehörigkeiten und -solidaritäten aufbrechen würde (Beck 1986, Beck et al. 1996). Im hypothetischen Extremfall würde die kollektive Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft einem permanenten Aushandlungsprozess zwischen Auftraggeber/Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also die Selbstvertretung der letztgenannten, weichen (Voß/ Pongratz 1998, 2003).

Dass die hier beschriebenen Formen der Arbeitsorganisation und deren angenommenen Folgen für die Gewerkschaften zum Teil (noch?) nicht der Regelfall sind, möchte ich anhand von konkreten Daten aus Österreich aufzeigen: 98 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen sind von einem gewerkschaftlich verhandelten Kollektivvertrag erfasst; 63 Prozent aller österreichischen ArbeitnehmerInnen sind in Unternehmen mit einem Betriebsrat bzw. einer Personalvertretung beschäftigt; nur ca. zwei Prozent der Erwerbstätigen entfallen auf jene Gruppe, die dem von Voß/Pongratz konstatierten Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers am nächsten kommt, den abhängig Selbstständigen (Werkvertrag, freier Dienstvertrag, Gewerbeschein ohne eigene Beschäftigte), und von diesen kann vermutlich nur ein Bruchteil den sog. »kreativen Wissensarbeitern« zugerechnet werden, welche die aktuelle politische und wissenschaftliche Debatte zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft dominieren.

Wenn man davon ausgeht, dass Diskurse wirklichkeitskonstituierenden Charakter haben, dann führen auch die genannten sozialwissenschaftlichen Diskurse zu dem Paradox, dass »gut gemeint«, das Gegenteil von gut für die Gewerkschaften bedeuten kann. Wenn auch die Gewerkschaften die von Politik und Wissenschaft forcierte »Wahrheit ihrer schwindenden Bedeutung im gesellschaftlichen Kontext« als real ansehen, dann werden sie so handeln, als sei sie real (Thomas-Theorem), wenn der verzerrten Fremdwahrnehmung nicht eine stabile und selbstbewusste Selbstwahrnehmung entgegengesetzt wird.

Selbstverständlich werden Gewerkschaften nicht überflüssig, im Gegenteil, durch die Veränderungen der Arbeitswelt und den Abbau sozialstaatlicher Schutzmechanismen hat sich die bestehende Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital wieder verschärft. Auch wenn neue Selbstständige, Freelancer und ICH-AGs den Blick auf die strukturelle Leitdifferenz Arbeit/Kapital zunehmend verschleiern, hat sie ihre Gültigkeit keineswegs verloren, im Gegenteil. Der zunehmende Zwang zur Selbstökonomisierung und Selbstkontrolle führt in vielen Fällen zu Selbstausbeutung, Gesundheits- und Vereinbarkeitsproblemen von Arbeit und Familie. Diese Entwicklung erfordert heute noch viel dringender als im Zeitalter des »Fordismus« eine kollektive Verteidigung gegen Kapitalstrategien, mit denen versucht wird nicht mehr nur auf die Arbeitskraft sondern auf den ganzen Menschen »(...)Tag und Nacht, sonntags und werktags im Interesse effektiver Nutzung der Maschinerie, dem Kapital (...)« (Negt 1989, 21) zuzugreifen. Es mag sein, dass mann/frau durch die von der Kapitalseite bewusst herbeigeführte (in Österreich noch moderat ausgeprägte) Spaltung der einkommensabhängigen Bevölkerung in »selbstständige und eigenverantwortli-

che« Arbeitskräfte die Gemeinsamkeiten mit anderen vorübergehend aus den Augen verliert und glaubt »ich bin schließlich selbst schuld, wenn ich zu wenig Aufträge an Land ziehe, um genug Geld zum Überleben zu verdienen!« Umso dringender müssen wir uns gemeinsam auf die Fragen einlassen, welche Interessen die lohnabhängigen Beschäftigten der Gegenwart haben und welche neuen oder bewährten Mitbestimmungs- und Beteiligungsmodelle geeignet sind, um deren Interessen durchzusetzen und die Asymmetrien zwischen Arbeit und Kapital erneut zu korrigieren.

Nach ursprünglicher Ablehnung und großer Skepsis gegenüber neuen, und zunehmend heterogenen Beschäftigungsverhältnissen haben sich mittlerweile auch die Gewerkschaften dieser Frage zugewandt. Die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten etwa setzt mit neuen Strukturelementen, den Interessengemeinschaften, neben einem spezifischen Leistungsangebot für neue Selbstständige, LeiharbeiterInnen und freie DienstnehmerInnen auch auf die Integration dieser Beschäftigtengruppen in die Struktur und Entscheidungsprozesse der Gewerkschaft. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass diese Partizipationsstrategie einen Traditionsbruch für die GPA bedeutet, da nun einfache Mitglieder Gewerkschaftsfunktionen einnehmen können, während dies bisher ausschließlich der Gruppe der BetriebsrätInnen vorbehalten war. Die Strategie der Inklusion der genannten Arbeitnehmergruppen stellt die Gewerkschaft vor die große Herausforderung, eine in Bezug auf Interessen und Identitäten zunehmend heterogene Mitgliedergruppe zu vertreten. Sie gibt ihr allerdings auch die Möglichkeit, durch die unmittelbare Konfrontation etablierter und neuer Gruppen innerhalb ihrer Organisation die Bildung einer neuen kollektiven Identität und Solidarität zwischen den verschiedenen ArbeitnehmerInnen zu unterstützen. Selbst wenn die von den postmodernen Theoretikern konstatierten Veränderungen der Arbeitswelt die Mehrheit der Beschäftigten erreichen (was derzeit völlig unklar ist), wird kollektives Handeln und Interessenvertretung nicht unmöglich. Ein erfolgreicher Streik selbstständiger FahrradbotInnen in Wien vor einem Jahr hat gezeigt, dass auch neue Selbstständige in einem Betrieb ohne Personalvertretung auf bewährte Arbeitskämpfinstrumente wie den Streik erfolgreich zurückgreifen können. Auch die Postmoderne hat ihre Achillesferse, wie Sergio Bologna (Kurswechsel 2000, 79) es treffend formuliert hat, aber eine erfolgreiche Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen auf breiter Basis kann auch im gegenwärtigen Kapitalismus nur kollektiv erfolgen. Es bleibt abzuwarten, ob es den Gewerkschaften gemeinsam mit ihren (potenziellen) Mitgliedern gelingt, die individuellen Interessen und Identitäten zu einer kollektiven Identität der Arbeiterbewegung zu transformieren, oder ob sich die Gewerkschaften zu partikularistischen Dienstleistungsorganisationen für ausgewählte Arbeitnehmergruppen wandeln werden.

Literatur

- Beck, Ulrich (1986) Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- Beck, Ulrich/ Antony Giddens/ Scott Lash 1996, Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt am Main.
- Kurswechsel (2000) Eine Zusammenfassung von Sergio Bolognas Thesen zur selbstständigen Arbeit, in: Kurswechsel 2/2000.
- Moldaschl, Manfred (2003) Foucaults Brille. In: Subjektivierung von Arbeit, Manfred Moldaschl/ Günter Voß (Hg.), München und Mering. S. 149-191.

- Negt, Oskar (1989) Die Herausforderung der Gewerkschaften. Pädoyers für die Erweiterung ihres politischen und kulturellen Mandats. Frankfurt/Main.
- Voß, Günter/ Hans J. Pongratz (1998) Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, Heft 1, S. 131-158.
- Pongratz, Hans J./ Günter Voß (2003) Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.

Anmerkungen

- 1 Der folgende Aufsatz basiert teilweise auf Erkenntnissen und Daten, die im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt »Arbeitsgesellschaft und industrielle Demokratie in Europa« unter Mitarbeit von Georg Adam, Andreas Aust, Sabine Blaschke, Kurt Mayer, Franz Steinbauer und Susanne Pernicka erhoben wurden (<http://www.node-research.at/lp.php?id=243>). Für die finanzielle Unterstützung des Projekts danken wir dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (bm.bwk).

LINKSNET DE

Portal für linke Wissenschaft und Politik

ak – analyse + kritik • alaska • Ansprüche • arranca! • Blätter für deutsche und internationale Politik • Das Argument • Das Blättchen • express • Fantômas • Forum Recht • FORUM Wissenschaft • Gigi • Initial – Berliner Debatte • isw – sozial-ökologische wirtschaftsforschung • iz3w – Info.zentrum 3. Welt • Kurswechsel • Ossietzky • PERIPHERIE • PROKLA • Solidaridad • SoZ – Sozialistische Zeitung • Sozialismus • spw – sozialistische Politik und Wirtschaft • tendenz • UTOPIE kreativ • W&F Wissenschaft & Frieden • Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung

Eine menschliche, nachhaltige und soziale Politik verwirklichen.

Eine andere Politik ist machbar.

