

Eine atypische Gewerkschaft  
für atypische Mitglieder

Von Roland Brunner,  
Sekretär der Gruppe  
Technische Angestellte  
INPUT Zürich

# Die Gewerkschaft als Dienstleistung?

Die Schweizer  
Gewerkschaften  
stehen vor  
der Frage ...



SGB Schweizerischer  
Gewerkschaftsbund  
USS Union syndicale  
suisse  
USS Unione sindacale  
svizzera

Die Zeit der Vollzeitbeschäftigung, des Lebensarbeitsplatzes, der ungebrochenen Karriere scheint vorbei. Welche Auswirkungen dies auf die Lohnarbeit hat, haben wir in der letzten Ausgabe von INPUT unter dem Stichwort «atypische Arbeitsverhältnisse» thematisiert. Doch was bedeuten die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für die Zukunft der Gewerkschaften? Welche Dienste und Dienstleistungen können und sollen wir für Menschen erbringen, die – ob gewollt oder ungewollt – den Weg in die Selbständigkeit eingeschlagen haben? Welche Absicherungen und gewerkschaftlichen Angebote sind nötig, damit die Selbständigkeit zum Weg in die Freiheit wird und Selbständige nicht als Freiwild enden?



Foto Neue Gewerkschaft

... was die Mitglieder von  
der Gewerkschaft erwarten.

## Die Gewerkschaft als kampfstarker Stosstrupp der ArbeiterInnen ...

Die Revolution in der Arbeitswelt, der Umbruch der Beschäftigungsverhältnisse führt zu «gebrochenen Berufskarrieren», zu einem «Lebensmanagement», bei dem jede und jeder selber verantwortlich gemacht wird für das eigene Weiterkommen. Der US-amerikanische Soziologe Richard Sennett meint dazu: ««Karriere» geht über das Französische auf den lateinischen Begriff «via carraria» (= Strasse für Karren, Fahrwerk) zurück und wurde später als Begriff für jene Bahn verwendet, worin die Arbeit eines Menschen lebenslang verläuft; «Job» war ursprünglich die Bezeichnung für ein Stück von etwas, das herumgekart werden konnte. Mittlerweile haben Jobs die Karrieren abgelöst.»

Für viele, vor allem junge und gut qualifizierte Lohnabhängige bedeutet der Schritt in die Selbständigkeit einen Schritt in die Freiheit, zur Selbstverwirklichung als gefragte Kräfte auf einem dynamischen Arbeitsmarkt. Jung, frei, ungebunden und top qualifiziert können sie im Spiel von Angebot und Nachfrage als Selbständige viel an Lebensqualität, Einkommen und Freizeit gewinnen. Andererseits wurden viele Arbeitskräfte durch die Wirtschaftskrise, durch Stellenverlust und Perspektivlosigkeit, durch das Fehlen attraktiver Stellen auf dem Arbeitsmarkt in die Selbständigkeit gedrängt. Für sie bedeutet dieser Schritt die einzige aufrechte Gangart, um der Erwerbslosigkeit zu entkommen. Hier sprechen wir darum von «erzwungener Selbständigkeit».

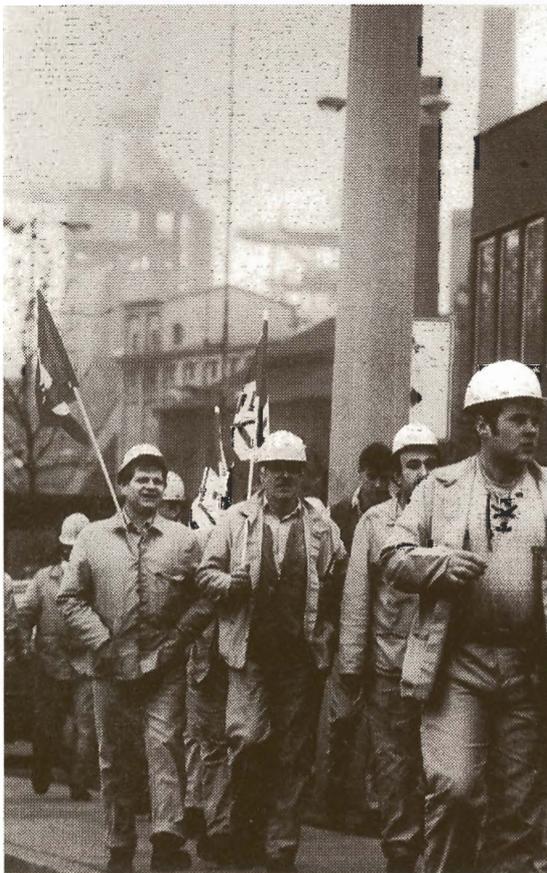


Foto Keystone, Zürich

### Neue Selbständigkeit in alter Abhängigkeit

Selbständig zu arbeiten, bedeutet keineswegs automatisch wirtschaftliche und soziale Unabhängigkeit. Im Gegenteil: Oft sind Selbständige sozial noch abhängiger und mehr auf Schutz angewiesen als betrieblich angestellte ArbeitnehmerInnen. Auch junge, gut qualifizierte Arbeitskräfte, die freiwillig und selbstbestimmt neue Arbeits- und Beschäftigungsformen versuchen, werden älter und stehen eines Tages plötzlich vor den Fragen, wo ihre Pensionskasse, ihre Berufsvorsorge, ihre Unfallversicherung, ihre AHV geblieben ist. Arbeitskräfte werden, wenn sie auf all die Fragen betreffend soziale Absicherung und berufliche Qualifizierung keine längerfristig tragbaren Antworten finden, schnell zu neuen Selbständigen mit alten Abhängigkeiten,

Auch die «Handelszeitung» befasste sich am 6. Januar mit dem «Ende der Vollzeitanstellung». Über die «Portfolio-Worker», die nur noch zeitlich befristet im Auftragsverhältnis beschäftigt sind, schreibt die Zeitung: «Die Portfolio-Worker besitzen viel Freiheit in der Arbeits- und Lebensgestaltung, dafür tragen sie das ganze Risiko.» Als Risiken bezeichnet die Zeitung vor allem die schwankende Arbeitsauslastung, verbunden mit Rationalisierungen und höherer Arbeitsproduktivität. Als Strategie empfiehlt die «Handelszeitung» den Portfolio-Workern, ein «marktkonformes Fähigkeits-Portfolio» zu entwickeln. Nur: Was ist marktkonform? Wie entwickelt man ein Fähigkeits-Portfolio? Welche Aus- und Weiterbildungen sind dazu nötig? Die Individualisierung der Arbeitsverhältnisse wälzt Qualifizierungsanforderungen auf die einzelnen Menschen ab. Auswahl, Organisation, Finanzierung dieser Qualifizierung werden zum Problem, das einen erhöhten Bedarf nach kollektiven Absicherungen und Dienstleistungen schafft.

Es kann uns Gewerkschaften nicht darum gehen, Selbständige zu ArbeitnehmerInnen zu machen, sie also in Anstellungsverhältnisse zu zwingen. Wir sind vielmehr herausgefordert, auf diese «neuen Selbständigen» mit bedarfsgerechten Angeboten und Dienstleistungen zu antworten. Im Vordergrund stehen für diese neuen Selbständigen folgende Problembereiche:

- Vielfach ist das Verhältnis von Leistung und Bezahlung prekär. Gefragt ist deshalb eine Ausweitung kollektiver Vertragsbestimmungen, zum Beispiel durch einen Gesamtarbeitsvertrag in der Bauplanung, der auch für projektbezogene Anstellungsverhältnisse Minimallohne und soziale Sicherungen beinhaltet.
- Ähnliche Schutzinteressen bestehen in Fragen von Arbeitszeit und Freizeit, in Bedingungen und Fristen für die Auflösung eines Vertragsverhältnisses sowie in Haftungsfragen.
- Das gewichtigste Problem betrifft die soziale Absicherung, was Krankheit, Rente und Invalidität angeht. Selbständige Erwerbsarbeit setzt hier hohe Anforderungen auch

an das Wissen um Bestimmungen und Reglemente der Sozialversicherungen.

- Wer sich selbständig machen will oder muss, steht vor vielen Fragen der Unternehmensgründung, des Betriebsmanagements, der Auftragsbeschaffung usw. Die dazu notwendigen Qualifikationen können nur kollektiv erarbeitet und vermittelt werden.
- Ausbildung ist immer noch auf Lebensstellen ausgerichtet. Statt am Anfang des Berufsweges mit einer drei- oder vierjährigen Lehre abzuschliessen, erfordert der Arbeitsmarkt eine dauernde Qualifizierung. Ausbildungsmodelle wie Ausbildungsbonus nach Bedarf, modulare, berufsbegleitende Blockausbildung usw. fehlen aber noch weitgehend. Wo sie bestehen, sind sie nicht Teil betrieblicher Weiterbildungsmöglichkeiten und kosten entsprechend viel.
- Die Auflösung traditioneller Betriebs- und Arbeitsverhältnisse macht es notwendig, neue Strukturen kollektiver Interessenvertretung zu entwickeln. Mitwirkungsrechte müssen ausgeweitet werden auf Teilzeitangestellte in projektbezogenen Arbeitsverhältnissen.
- Wer ausserhalb eines Betriebes arbeitet, hat ein gesteigertes Interesse an berufsbezogener Kommunikation, an Verallgemeinerung von Berufs- und Konfliktenerfahrungen, an berufsbegleitender Beratung und Unterstützung wie Rechtsschutz, kurz an unterschiedlichsten Formen kollektiver Dienstleistungen.

## Selbsthilfe als Gewerkschaftsauftrag

Gewerkschaften entstanden in der Geschichte der Arbeiterbewegung als Selbsthilfeorganisationen. Am Anfang standen Vereine wie die Grütlikasse, die gegenseitige Hilfe mit Solidarbeiträgen sicherten. Gemeinsame Interessen und gemeinsame Kampferfahrungen führten zur Institutionalisierung dieser Selbsthilfeverbände in Form von Gewerkschaftsbewegungen und Gewerkschaftsapparaten. Rechtsschutz, Beratung, Information, gewerkschaftliche Bildung usw. sind typische Formen so entstandener gewerkschaftlicher Dienstleistungen. In einer Broschüre schreibt die GBI: «So betrachtet ist der Kern der gewerkschaftlichen Dienstleistungen die «Selbsthilfe», d. h. Tätigkeiten, welche nur die Gewerkschaft erbringen kann und die eng mit den anderen Aufgaben der Gewerkschaft verknüpft sind.»

Die Absicherung der Mitglieder in solidarischen Selbsthilfestrukturen und die professionelle Abstützung dieser Angebote durch einen Apparat von FunktionärInnen und SekretärInnen ist das Leitbild gewerkschaftlicher Arbeit. Die Bedürfnisse der Mitglieder und der Arbeitswelt insgesamt bilden die historische, soziale und politische Grundlage gewerkschaftlicher Tätigkeit. Veränderte Bedürfnisse in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt müssen logischerweise zu einer Veränderung der gewerkschaftlichen Angebote und

Foto Keystone, Zürich



Dienstleistungen, zu einer Veränderung der Gewerkschaften führen, wobei die Anmeldung neuer Bedürfnisse durch die Mitglieder an erster Stelle stehen muss, damit der Apparat nicht Dienstleistungen auf Vorrat ohne wirkliche Nachfrage erbringt. Diesen neuen Bedarf zu klären und spezifische Angebote zusammen mit den Mitgliedern zu erarbeiten, ist eine Notwendigkeit, wenn die Gewerkschaften in «atypischen Zeiten» sinnvoll sein und Mitglieder vertreten und beraten sollen.

## Gewerkschaftliche Strategien gesucht

Unsere österreichischen Kollegen ziehen im letzten INPUT aus der Zunahme solcher atypischer Arbeitsverhältnisse den logischen Schluss, «dass es gilt, als Organisation atypischer zu werden und sich zu verhalten». Wie aber sieht eine «atypische Organisation» aus? Welche Angebote und Dienstleistungen kann sie für ihre Mitglieder erbringen? Welche Rolle spielen darin die Mitglieder gegenüber dem Apparat, den Angestellten der Gewerkschaft?

Mit welchen Massnahmen kann eine Gewerkschaft wie die GBI auf die laufenden Entwicklungen und sich daraus ergebenden Fragen antworten? Die Erarbeitung eines gewerkschaftspolitischen Leitbildes, aber auch konkreter Angebote und Dienstleistungen muss in den nächsten Monaten und vielleicht Jahren im Zentrum unserer Arbeit stehen.

- Die sich abzeichnende und in Teilbereichen schon weit fortgeschrittene «Ent-Betrieblichung» der Arbeitswelt durch mobil und projektbezogen eingesetzte Angestellte muss zwangsläufig zu einer «Virtualisierung der Gewerkschaftsarbeit» führen. Betriebsräte und Angestelltenvertretungen sind in Büros ohne Angestellte und bei Mit-

... oder die Gewerkschaft als  
Ferment der sozialen Bewegungen ...

gliedern ohne Anstellungsverhältnisse nicht denkbar. Die Gewerkschaft kann sich in diesen Bereichen nicht auf betrieblicher Basis entfalten. Gewerkschaftliche Informations- und Beteiligungsangebote müssen zunehmend auf elektronische Netze ausgeweitet werden und damit allen Zugang zu Dienstleistungen verschaffen, unabhängig von Arbeitsort und Anstellungsverhältnis.

- Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen lassen sich kaum mehr auf betrieblicher Ebene regeln. Die Gewerkschaftsarbeit wird damit noch verstärkt zur direkt politischen Tätigkeit, denn für Menschen in atypischen Arbeitsverhältnissen kann einzig die Verbesserung bestehender Gesetze einen gewissen Schutz bieten.
- Die Auflösung grossbetrieblicher Organisationsstrukturen bedingt eine organisationspolitische Regionalisierung der Gewerkschaftsarbeit. Wenn Arbeitende – ob freiwillig oder erzwungenermassen – aus den Betrieben ausziehen, müssen Gewerkschaften neben der klassischen betrieblichen Interessenvertretung neue, wohnortsnahe Anlauf- und Beratungsstellen schaffen oder wieder herstellen.
- Der Wandel von voll beschäftigten ArbeitnehmerInnen zu prekären Arbeits- und Lebens-UnternehmerInnen ver-

schiebt das Kräfteverhältnis zugunsten der Arbeitgeber. Diese neuen Abhängigkeitsverhältnisse erfordern eine Neudefinition des arbeitsrechtlichen Begriffs der ArbeitnehmerInnen sowie des Betriebes und neue kollektive Schutz- und Sicherheitsmechanismen. Die gewerkschaftliche Betreuung solcher «Arbeitnehmer-Unternehmer» wird sich nicht allein in traditionellen Bahnen der Interessenvertretung bewegen können, sondern muss die spezifischen Bedürfnisse dieser Mitglieder durch den Transfer fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen abzudecken versuchen.

- Die Notwendigkeit zu «lebenslangem Lernen» muss von den Gewerkschaften politisch als Auftrag an den Staat («Qualifizierungsoffensive»), aber auch mit einem eigenen ausgebauten Bildungsangebot aufgefangen werden. Möglichkeiten zu berufsbezogener und berufsbegleitender Qualifizierung sind beispielsweise durch eine Vernetzung von Büros möglich, die gegenseitige Stage-Angebote entwickeln. Die Gewerkschaft kann solche Angebote initiieren und vermitteln. Zudem wird eine gesetzlich durchgesetzte Arbeitszeitverkürzung zur Notwendigkeit, um die Lern-Anforderungen überhaupt erfüllen zu können.

Foto Keystone, Zürich



...oder die Gewerkschaft als Geldmaschine (Lohn)...

## Ein Leitbild für eine Gegenwart mit Zukunft

«Das Ende der Wachstumsökonomie hat die Grenzen eines Wohlstands-Modells offen gelegt, das vornehmlich auf Markt und Kaufkraft setzt», schreibt Detlef Hensche, Vorsitzender der deutschen IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst. Diese wirtschaftliche Entwicklung zeigt täglich Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Tätigkeit: Die Mitgliederbeiträge gehen infolge von Entlassungen, Erwerbslosigkeit, finanziellen Engpässen zurück. Gleichzeitig wachsen aber der Aufwand und die Anforderungen an den Apparat: Immer mehr Mitglieder haben aufwendige Beratung und Betreuung nötig, um über die Runden der wirtschaftlichen Karussellfahrten zu kommen.

Auch eine wirtschaftliche Erholung wird nicht zu einer Baubranche der überhitzten Hochkonjunktur zurückführen. Die Ausrichtung einzig auf die Massen der Bauarbeiter kann für eine Gewerkschaft keine zukunftsfähige Strategie sein. Die Realitäten der Beschäftigten, ihr Berufsalltag und ihre Bedürfnisse entwickeln sich immer weiter auseinander, vom einfachen Hilfsarbeiter auf der Baustelle bis zur Architektin mit Hochschulabschluss. Zwischen Sozialarbeit und politischer Repräsentanz bleibt für die Gewerkschaften ein weites Feld der berufsspezifischen Betreuung, die entsprechend den Bedürfnissen der Branche und der Beschäftigten geleistet werden muss. Die Gewerkschaften müssen nicht zu Berufsverbänden werden, aber sie müssen auch den Ansprüchen und dem Bedarf nach basisnahen, solidarischen Berufsvertretungen entsprechen.