

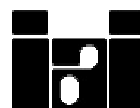


# Gewerkschaften und Neue Wirtschaft

Projekt int.unity – building up an international trade union community in the net



Europäische Union  
Europäischer Sozialfonds  
Innovative Maßnahmen nach Art. 6



**Impressum:**

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
Bundesverwaltung – Bereich Innovations-  
und Technologiepolitik  
Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin**

**Verantwortlich: Lothar Schröder (ver.di)  
Redaktion: Michael Schwemmler**

**© Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, 2004**

**Das Projekt int.unity ([www.intunity.org](http://www.intunity.org)) wurde von der Europäischen Kommission aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds nach Art. 6 – „Innovative Maßnahmen“ gefördert.**

***Der Inhalt dieser Publikation bindet nur den Urheber.  
Die Europäische Kommission haftet nicht für die weitere Nutzung.***

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. <b>Das int.unity-Projektteam „Gewerkschaften und Neue Wirtschaft“ (TUaNE)</b>	<b>2</b>
2. <b>Die Neue Wirtschaft: Kein einfaches Feld für Gewerkschaften</b>	<b>4</b>
3. <b>Die Leitfragen des TUaNE-Projektteams</b>	<b>6</b>
4. <b>Ergebnisse des int.unity-Projektteams TUaNE</b>	<b>7</b>
4.1 <b>Episode oder Transformation - die wirtschaftshistorische Perspektive</b>	<b>7</b>
4.2 <b>Veränderungen von Arbeit und Beschäftigung</b>	<b>14</b>
4.2.1 <b>Feminisierung</b>	<b>14</b>
4.2.2 <b>Tertiarisierung</b>	<b>15</b>
4.2.3 <b>Wissensbasierung</b>	<b>16</b>
4.2.4 <b>Informatisierung</b>	<b>20</b>
4.2.5 <b>Flexibilisierung</b>	<b>21</b>
4.3 <b>Neue Beschäftigte mit neuen Problemen in der Neuen Wirtschaft</b>	<b>22</b>
4.4 <b>Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung</b>	<b>27</b>
5. <b>Die Neue Wirtschaft als Herausforderung für Gewerkschaften</b>	<b>31</b>
6. <b>Anhang: Gewerkschaftliche Projekte für die Neue Wirtschaft</b>	<b>33</b>
6.1 <b>Connexx.av - eine gewerkschaftliche Initiative für die Neue Wirtschaft</b>	<b>34</b>
6.2 <b>mediafon - ein Beratungsnetzwerk für Selbstständige</b>	<b>36</b>
6.3 <b>New Unionism: Organisieren als erste Priorität!</b>	<b>38</b>

## 1. Das int.unity-Projektteam „Gewerkschaften und Neue Wirtschaft“

Im Rahmen des Projekts „int.unity“<sup>1</sup> wurde auf der technischen Grundlage einer BSCW-Internetplattform<sup>2</sup> eine Arbeitsgruppe zum Thema „Gewerkschaften und Neue Wirtschaft / Trade Unions and New Economy (TUaNE)“ eingerichtet. Die Ausgangsüberlegung für die Arbeit dieser Gruppe, die sich vornehmlich aus VertreterInnen der deutschen Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di - [www.verdi.de](http://www.verdi.de)) und der britischen Communications Workers Union (CWU - [www.cwu.org.uk](http://www.cwu.org.uk)) zusammensetzte<sup>3</sup>, war im int.unity-Projektantrag wie folgt beschrieben: „Der Übergang zur ‚neuen Wirtschaft‘ verbindet sich mit der Herausbildung neuer Arbeits- und Kooperationsformen, neuer Unternehmen und neuer Beschäftigtentypen mit anderen Mentalitäten, Interessenlagen und Problemstellungen. Die Gewerkschaften haben in diesem Sektor noch nicht ausreichend Fuß gefasst, unternehmen aber gegenwärtig vielfältige Anstrengungen, den Beschäftigten der ‚neuen Wirtschaft‘ adäquate Angebote der Interessenvertretung zu machen.“ Das Projektteam hatte vor diesem Hintergrund die Aufgabe, Wissensbestände, Analysen, Erfahrungen, Aktionen und Reaktionen der beteiligten Gewerkschaften zusammenzubringen, diese in einem transnationalen Dialog - unter Nutzung der technischen Tools des int.unity-Projekts - zu erörtern und zu gemeinsamen Einschätzungen und Handlungsempfehlungen zu verdichten.

Das TUaNE-Team hat im Zeitraum von Januar 2003 bis Januar 2004 in einem virtuellen BSCW-Workspace unter der Moderation von Marion Lühring und Michael Schwemmler zusammengearbeitet. Ungeachtet der Schwierigkeiten, die einer gewerkschaftlichen Diskussion des Themas „Neue Wirtschaft“ im Wege stehen<sup>4</sup>, verfolgten die TUaNE-Akteure das Projektziel mit großem Engagement: Insgesamt beteiligten sich zehn Projektmitglieder mit eigenen, zum Teil sehr ausführlichen Inputs an der Debatte. Mitte Januar 2004 waren 49

---

<sup>1</sup> Näheres zum int.unity-Gesamtprojekt findet sich unter [www.intunity.org](http://www.intunity.org).

<sup>2</sup> Für Informationen zum von der Orbitteam Software GmbH entwickelten und vertriebenen Wissensmanagementsystem BSCW siehe [www.bscw.de](http://www.bscw.de).

<sup>3</sup> Neben den RepräsentantInnen von CWU und ver.di beteiligten sich je ein Vertreter von Union Network International (UNI - [www.union-network.org](http://www.union-network.org)) und des bei der OECD angesiedelten Trade Union Advisory Committee (TUAC - [www.tuac.org](http://www.tuac.org)) am TuANE-Team.

<sup>4</sup> Siehe hierzu Kapitel 2 dieser Arbeit.

überwiegend zweisprachige Beiträge<sup>5</sup> im TUaNE-Workspace verfügbar, darunter 33 meist mehrseitige „upgeladete“ Dokumente und 16 direkt im BSCW gefertigte und automatisch in die jeweils andere Sprache übersetzte Diskussionsnotizen. Darüber hinaus wurden von den ModeratorInnen vier Newsletter verfasst, die technische Tipps zum Umgang mit der BSCW- und Sprachübersetzungssoftware sowie Hinweise auf jeweils jüngste Entwicklungen und Diskussionsstände im int.unity-Projekt bzw. im Workspace enthielten. Bezogen auf die Dokumente, Notizen und Newsletter des TUaNE-Teams sind in der BSCW-Statistik für den obengenannten Zeitraum rund 500 „Leseereignisse“ dokumentiert - eine Zahl, die auf ein ausgeprägtes Interesse der beteiligten int.unity-Community am Thema „Gewerkschaften und Neue Wirtschaft“ schließen lässt.

Der vorliegende Bericht, von den ModeratorInnen geschrieben und inhaltlich verantwortet, fasst wesentliche Feststellungen und Ergebnisse des TUaNE-Projektteams zusammen. Er basiert auf der kollektiven Arbeit aller Teammitglieder und wäre ohne deren Mitarbeit nicht möglich gewesen. Gleiches gilt für die sehr engagierte Unterstützung, die das Team stets durch die technischen Projektpartner IAI und Orbitteam Software GmbH erfahren hat.

---

<sup>5</sup> Nicht miterfasst sind hier unterschiedliche, im Zeitverlauf, nach Diskussionen oder aufgrund sprachlicher Verbesserungen geänderte, zum Teil auch wieder gelöschte Versionen.

## 2. Die Neue Wirtschaft: Kein einfaches Feld für Gewerkschaften

Die Tatsache, dass gewerkschaftliche ExpertInnen sich des Themas „Neue Wirtschaft“ mit solcher Intensität annehmen, wie dies im TUaNE-Team der Fall war, ist keineswegs selbstverständlich, tun sich die Arbeitnehmerorganisationen mit diesem Phänomen doch in mancherlei Hinsicht schwer.

Zum einen mag dies an der für viele Akteure - nicht nur aus dem Spektrum der Gewerkschaften - offenen Frage liegen, ob sich eine gründliche Befassung mit der Neuen Wirtschaft überhaupt lohnt. Entsprechender Skepsis liegt nicht selten die Annahme zugrunde, dass vieles oder gar alles, was mit diesem Begriff assoziiert wird, so neu keineswegs sei, dass es sich dabei vielmehr um mehr oder weniger spektakuläre, bei genauer Betrachtung jedoch oberflächliche Erscheinungsformen kapitalistischer Ökonomie handle, die deren Grundlinien und -probleme unberührt lassen und von daher keine besondere Aufmerksamkeit verdienen. Eine andere Erklärung für das in den Gewerkschaften derzeit nicht übermäßig ausgeprägte Interesse an der Neuen Wirtschaft könnte in der verbreiteten Einschätzung zu suchen sein, dass diese mit dem Platzen der spekulativen „Dot.Com-Blase“ an den Börsen im Jahr 2000 ihr jähes Ende gefunden habe und insoweit allenfalls noch von wirtschaftshistorischer Bedeutung sei.<sup>6</sup> Erachtet man die Neue Wirtschaft in solcher Perspektive als vergängliches und mittlerweile auch vergangenes, zudem weitgehend substanzloses Intermezzo, so fördert dies nicht unbedingt die Bereitschaft, sich eingehend mit ihr zu beschäftigen.

Zum anderen dürften Aversionen und Wahrnehmungsblockaden gegenüber der Neuen Wirtschaft im gewerkschaftlichen Lager auch objektiven Problemen geschuldet sein, mit denen sich kollektive Interessenvertretung auf diesem Terrain konfrontiert sah und noch immer sieht. Vor allem in der Phase des großen Hypes Ende der 1990er Jahre wurde der Terminus „Neue Wirtschaft“ von einer neoliberalen Publizistik häufig als ideologischer Kampfbegriff gebraucht und polemisch gegen eine angebliche „Alte Wirtschaft“ gewendet, welche mit Attributen wie „bürokratisch“, „ineffizient“, „verkrustet“, „unmodern“

---

<sup>6</sup> Diese Auffassung wird keineswegs nur in gewerkschaftlichen Kreisen vertreten, sondern ist weit verbreitet. So ist beispielsweise im CD-ROM-Lexikon „Brockhaus Multimedial 2003“ unter dem Stichwort „New Economy“ folgender „Rückblick“ nachzulesen: „Da Risikokapitalgeber (und Privatleute) in hohem Maße bereit waren, Geld in sog. Start-ups zu investieren, stiegen die Aktienkurse bis in unrealistische Höhen. Nachdem im Frühjahr 2000 die wichtigsten Unternehmen der IT-Branche Gewinnwarnungen herausgaben, kam es zu einem spektakulären Absturz der Aktienkurse. ... Die New Economy gilt seither als überholt.“

und „langweilig“ konnotiert war. Gewerkschaften gelten in dieser Interpretation als fortschrittsfeindliche Hauptakteure einer dem Untergang geweihten industrialistischen Formation, welche mit dem Vormarsch der Neuen Wirtschaft Zug um Zug ihre Bedeutung und Daseinsberechtigung einbüßten. Musste die Neue Wirtschaft GewerkschafterInnen allein schon aufgrund solcher Polemik als „vermintes Gelände“ gelten, so förderten auch die realen Schwierigkeiten beim Versuch, auf diesem Feld gewerkschaftlich zu agieren, zu organisieren und Interessen zu vertreten, entsprechende „Schwellenängste“.

Um so bemerkenswerter ist es, dass es im int.unity-Projektteam TUaNE gelungen ist, das Phänomen Neue Wirtschaft über einen längeren Zeitraum kontinuierlich und produktiv in einem transnationalen gewerkschaftlichen Arbeitszusammenhang zu diskutieren - und dies in einer Phase, in der das Thema längst aus den Schlagzeilen verschwunden war.<sup>7</sup> Wahrscheinlich war dies der Qualität der Debatte sogar eher zuträglich, erleichterte doch das Abklingen des Hypes samt seiner Aufgeregtheiten den Blick auf reale Substanz und historischen Stellenwert dessen, was gemeinhin mit Neuer Wirtschaft umschrieben wird. Dass zu Beginn des Jahres 2004 - und damit am Ende der Arbeitsphase des TUaNE-Teams - hin und wieder sogar von einer „Rückkehr der New Economy“ die Rede ist<sup>8</sup>, legt die Vermutung nahe, dass wir es hier doch nicht mit einer nur kurzlebigen und mittlerweile vorübergegangenen Modeerscheinung, sondern mit einer längerfristig relevanten Entwicklung zu tun haben, mit der sich die Gewerkschaften nolens volens beschäftigen müssen.

---

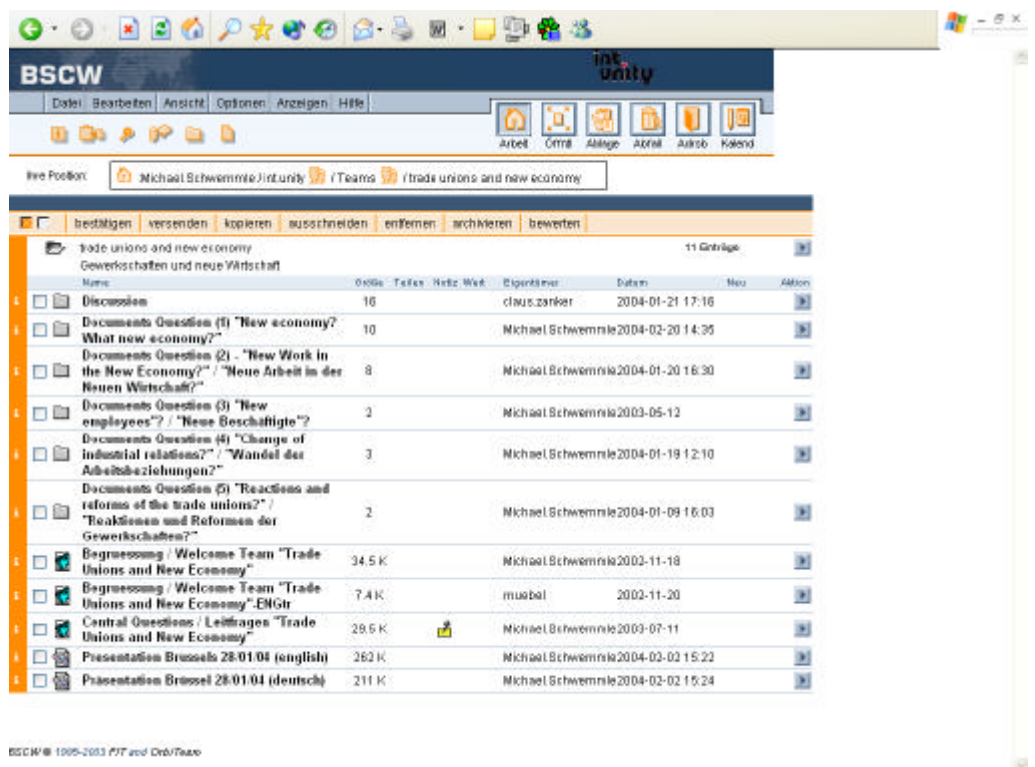
<sup>7</sup> „Mindestens in einer Hinsicht ist die amerikanische New Economy tatsächlich tot: Die Zahl der Artikel in den Börsenblättern, in denen das Wort ‚New Economy‘ vorkommt, beträgt heute gerade noch 5% des Standes von 2000.“ *The Economist*, 11.9.2003 (‘The new ‘new economy’”). Im Original englisch.

<sup>8</sup> Vgl. hierzu folgende Passage aus dem Artikel von Thomas Fischermann: *Aufschwung paradox*; in: *Die Zeit* Nr. 2/2004 (BSCW-Dokument TUaNE): „... Greenspan staunt nicht nur, er hat auch eine Erklärung. Gemeinsam mit einer wachsenden Schar von Ökonomen spricht er von einer Rückkehr der New Economy - dem Wirtschaften mithilfe von Computern, neuartigen Managementmethoden und globalen Märkten, die in den späten neunziger Jahren Fantasien und Börsen in den Himmel wachsen ließen. Und die jetzt wieder populär wird ...“

### 3. Die Leitfragen des TUaNE-Projektteams

Zu Beginn der Arbeiten gliederten die ModeratorInnen das Gesamtthema „Gewerkschaften und Neue Wirtschaft“ in folgende fünf Leitfragen auf, die die Debatten des Projektteams inhaltlich strukturierten:

- Was bleibt wichtig von der Neuen Wirtschaft?
- Wie verändern sich Arbeit und Beschäftigung in der Neuen Wirtschaft?
- Gibt es in der Neuen Wirtschaft neue Typen von Beschäftigten?
- Wie verändern sich Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung in der Neuen Wirtschaft?
- Welche Herausforderungen stellt die Neue Wirtschaft an die Gewerkschaften?





## 4. Ergebnisse des int.unity-Projektteams TUaNE

Zu den genannten fünf Themenkomplexen wurden, wie im oben abgebildeten Screenshot erkennbar, auf der BSCW-Plattform jeweils Ordner eingerichtet, in die von den ProjektteilnehmerInnen und den ModeratorInnen einschlägig relevante Dokumente abgelegt werden konnten. Des Weiteren stellten die Projektakteure ihre Beiträge in einen themenübergreifenden Diskussions-Ordner.

Die nachfolgende Darstellung von Ergebnissen aus dem TUaNE-Projektteam orientiert sich an der Systematik der fünf Leitfragen.

### 4.1. Episode oder Transformation - die wirtschaftshistorische Perspektive

Die Auffassung von der nachhaltigen Bedeutung des New-Economy-Komplexes ist, wie bereits angedeutet, keineswegs unumstritten. Nicht wenigen Beobachtern gilt die Neue Wirtschaft als Episode aus der jüngeren Vergangenheit oder gar „retrospektiv betrachtet in großen Teilen (als) eine Fiktion. Sie entpuppte sich als Manchesterkapitalismus-Spielplatz mit schalem Spaßfaktor, kostenlosen isotonischen Getränken am Gesundheitsbuffet und Office-Massageservice. ... *Tempi passati.*“<sup>9</sup> Nun sind fraglos manche Modeerscheinungen aus der Phase des Hypes - vom „casual friday“ bis zur „dot.com-frenzy“ - heute längst nicht mehr en vogue, ebenso wurden einige Mythen völlig entzaubert - etwa die vom dauerhaften Beschäftigungswunder oder jene von einer neuen Harmonie, ja einer Aufhebung der Interessendivergenzen von Kapital und Arbeit. Aber es wäre überzogen, daraus die Schlussfolgerung zu ziehen, die Neue Wirtschaft lasse sich allenfalls mit dem Aufschwung der niederländischen Tulpenzwiebelbranche vom Anfang des 17. Jahrhunderts vergleichen - ein kurzlebiges Phänomen „irrationalen Überschwangs“ von geringer ökonomischer Tragweite.

Eine solche Einschätzung liefe Gefahr, die fundamentalen Umwälzungen zu verkennen, die - neben den genannten Mythen und Modeerscheinungen - eben auch mit dem inflationär gebrauchten, ideologisch aufgeladenen und wenig konturenscharfen Begriff der Neuen Wirtschaft belegt wurden. So irreführend es gewesen ist, die Neue Wirtschaft als goldenes Zeitalter immerwährender Prosperität und befreiter Arbeit zu preisen, so falsch ist es heute, die mit ihr verbundenen „ökonomischen, sozialen und politischen Veränderungen ... zu

---

<sup>9</sup> Alexander Kluy: Wer geht hier wem verloren? Frankfurter Rundschau, 15.1.2004.

bagatellisieren. Die Geschichte der New Economy geht nicht zu Ende. Allerdings durchlebt die New Economy eine bitter notwendige Reinigungskrise.“<sup>10</sup>

Die reale Substanz der Neuen Wirtschaft wird wohl am ehesten erkennbar, wenn man sie in eine historische Perspektive rückt, wie dies beispielsweise Robert D. Atkinson tut: „Noch 1999 waren viele der Meinung, die New Economy habe alles geändert - auch dass es für Unternehmen unabdingbar ist, Gewinn zu machen. Zwei Jahre später spotteten viele, sie sei bloß ein Strohfeuer, schlimmer noch: ein Fantasiegebilde überspannter Medien. ... In Wirklichkeit war die New Economy weder eine Epoche machende und Schwindel erregende Umwälzung noch ein Schlagwort, in die Welt gesetzt von einigen um das Hochtreiben ihrer Börseneinführungspreise bemühten Dotcom-Firmen. Es handelte und handelt sich immer noch eher um jene Art tiefgreifenden Wandel aller Branchen, der sich vielleicht zweimal in einem Jahrhundert vollzieht. Er entspricht in Umfang und Tiefe dem Aufstieg der Fertigungsindustrie in den 90er Jahren des 19. Jahrhunderts und dem Aufkommen der Massenproduktion in den 40er und 50er Jahren des 20. Jahrhunderts. Verfolgt man einen derartigen Aufschwung, der regelmäßig und eher selten Wirtschaft (und Gesellschaft) grundlegend umgestaltet, so weist die Kurve gelegentliche Knicke auf – wie den jüngsten Konjunkturrückgang ...“<sup>11</sup>

In solcher Betrachtungsweise ist die Neue Wirtschaft - genauer: sind einige der mit diesem Terminus assoziierten Umwälzungen - einerseits zwar von profunder und nachhaltiger Bedeutung, andererseits aber nicht historisch einzigartig: „Mit der ‚new economy‘ verbindet sich sicherlich eine neue Entwicklungsstufe der Wirtschaft. Dabei geht es nicht nur um die wachsende Bedeutung der Informations- und Kommunikations- und anderer High-Tech-Branchen. Sondern es verändern sich auch die Strukturen der Produktion und Verteilung insgesamt. Andererseits sollte man realistisch bleiben und nicht übertreiben: Die ganze Geschichte der kapitalistischen Produktionsweise ist geprägt von technischen und arbeitsorganisatorischen Umbrüchen und einer Abfolge von verschiedenen ‚neuen Ökonomien‘.“<sup>12</sup> Und nicht untypisch ist auch der in den letzten Jahren zu verzeichnende „Wechsel zwischen Boom, Krise und Neuaufschwung der New Economy ... Immer dann, wenn sich in der Geschichte des Kapitalismus

---

<sup>10</sup> Rudolf Hicel: Die Risikospirale. Was bleibt von der New Economy? Frankfurt 2001, S. 10.

<sup>11</sup> Robert D. Atkinson: The 2002 State New Economy Index, Washington D.C. 2002, S. 4 (BSCW-Dokument TUaNE). Im Original englisch.

<sup>12</sup> Ralf Krämer: Kritische Anmerkungen zur Diskussion der „New Economy“ (BSCW-Dokument TUaNE).

eine technologische Revolution Bahn brach, bildete sich eine Neue Ökonomie im Zyklusmuster heraus.“<sup>13</sup> Der wohl produktivste Umgang mit dem Terminus der Neuen Wirtschaft ist deshalb, ihn in einem durchaus weiten Sinne als Chiffre für eine neue, durch eine Reihe von Veränderungstrends gekennzeichnete Entwicklungsetappe des Kapitalismus zu nehmen - nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Dies war - abseits definitorischer Feinheiten<sup>14</sup> - das für die Arbeit des TUaNE-Projektteams konstitutive Begriffsverständnis. Dass der Terminus Neue Wirtschaft in dieser Hinsicht nicht alleine steht, sondern sich in Konkurrenz zu Konzepten wie denjenigen der „Informationsgesellschaft“, der „Wissensökonomie“, des „flexiblen“ oder des „digitalen Kapitalismus“ zu behaupten hat, muss seinen Wert nicht schmälern, verweist aber auf die Notwendigkeit, diejenigen Umbrüche herauszuarbeiten, die die Neue Wirtschaft im Kern ausmachen und die auch nach dem Hype von Bedeutung geblieben sind. Solche lassen sich sowohl auf einer metaökonomischen wie auf der makro- und mikroökonomischen Ebene ausmachen.<sup>15</sup>

Die **metaökonomische Dimension** des Begriffs verweist auf den langfristigen Strukturwandel zu einer in zunehmendem Maße von Dienstleistungen und Wissen geprägten Wirtschaft. Mit der Transformation zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie, die natürlich längst vor der „Entdeckung“ des New-Economy-Phänomens intensiv thematisiert worden ist, mit diesem aber gleichwohl in enger Verbindung steht, verknüpfen sich grundlegende Umbrüche in der Sphäre von Arbeit und Beschäftigung. Auf diese für die Handlungsbedingungen von Gewerkschaften naturgemäß besonders relevanten Trends wird im nachfolgenden Kapitel („Wie verändern sich Arbeit und Beschäftigung?“) unter den Begriffen „Tertiarisierung“ und „Wissensbasiierung“ näher eingegangen werden.

In **makroökonomischer Perspektive** steht die Neue Wirtschaft für eine außergewöhnliche Konstellation von hohem Wirtschaftswachs-

---

<sup>13</sup> Rudolf Hickel: Die Risikospirale. Was bleibt von der New Economy? Frankfurt 2001, S. 12.

<sup>14</sup> Eine Zusammenstellung „enger“ und „breiter“ Definitionen der Neuen Wirtschaft findet sich z.B. bei Nicola Jentzsch: The New Economy Debate in the U.S. :A Review of Literature, FU Berlin (John F. Kennedy Institute for North American Studies - Section of Economics), Working Paper No. 125/2001 (BSCW-Dokument TUaNE). Siehe hierzu auch: Michael Schwemmler: Die „Neue Wirtschaft“ - eine Beschreibung aus ihrer Blütezeit ... (BSCW-Dokument TUaNE)

<sup>15</sup> Vgl. hierzu Michael Ehrke: New Economy - fünf Dimensionen eines Begriffs (BSCW-Dokument Team TUaNE); Langfassung unter <http://library.fes.de/fulltext/id/00922.html>. Neben den genannten drei ökonomischen Begriffsdimensionen benennt Ehrke mit der technologischen und der sozialen Dimension noch zwei weitere, nämlich eine technologische und eine soziale Dimension.

tum, starkem Anstieg der Arbeitsproduktivität, niedriger Inflation und niedriger Arbeitslosigkeit, die insbesondere die US-Wirtschaft in den Jahren vor der Jahrtausendwende charakterisierte und die - vor allem hinsichtlich des realen Ausmaßes, der Implikationen und der Nachhaltigkeit des Booms - nach wie vor kontrovers beurteilt wird. Im Zentrum der Debatte steht hier - auch im int.unity-Team TUaNE - die Frage nach dem „eigentlich neue(n) und erklärungsbedürftige(n) Phänomen, das heute als wesentlicher Effekt der New Economy angesehen wird: die Beschleunigung des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Produktivität.“<sup>16</sup> Ralf Krämer äußert in einem TUaNE-Diskussionsbeitrag „erhebliche Zweifel, ob der höhere Produktivitätszuwachs in den USA seit 1995 viel mehr als ein statistisches Artefakt ist.“<sup>17</sup> Nach seiner Einschätzung stieg die Stundenproduktivität gemessen in BIP je Stunde in Kaufkraftparitäten in USA auch in diesem Zeitraum nicht stärker als in der EU. In eine ähnliche Richtung argumentiert Roland Schneider (TUAC), der in seiner Notiz den früheren Chefökonom der Dresdner Bank zitiert. Dieser vertrat die Auffassung, dass im Hinblick auf den US-Boom „Wunder im Grunde nur in der Statistik, aber überhaupt nicht in der Wirtschaft stattgefunden haben“.<sup>18</sup> Ungeachtet solcher Einwände und „bei aller Vorsicht, mit der die vorliegenden empirischen Studien aufgrund ihrer konzeptionellen Unterschiede und der teilweise noch immer existierenden Messprobleme betrachtet werden müssen“, kommt Hagen Krämer zu einer gegenteiligen Schlussfolgerung: „Versteht man unter dem maßgeblichen New Economy-Effekt die zwischen 1995 und 2000 in den USA festgestellte Beschleunigung der Produktivitätswachstumsrate sowie die davon mitverursachte außerordentlich positive makroökonomische Entwicklung, so ist die Existenz einer so definierten New Economy für die USA nicht zu bestreiten.“<sup>19</sup>

Was die aus heutiger Sicht wichtigere Frage der Dauerhaftigkeit des Produktivitätsanstiegs anbetrifft, so weist Claus Zanker auf eine Studie der Universität Groningen (Niederlande) hin, der zufolge der Trend eines deutlichen Wachstums der Arbeitsproduktivität in den USA durch den Konjunkturerinbruch in 2000 nur kurz unterbrochen

---

<sup>16</sup> Hagen Krämer: Was bleibt von der New Economy? In: WSI-Mitteilungen 12/2002, S. 728. Ein Link auf diesen Text (Summary) findet sich in der Diskussionsnotiz „Produktivität in der New Economy“ (BSCW-Dokument Team TUaNE)

<sup>17</sup> Diskussionsnotiz Ralf Krämer: Produktivitätswachstum in US (BSCW-Dokument Team TUaNE)

<sup>18</sup> Diskussionsnotizen TUAC (Roland Schneider): Bezüglich: Produktivitätswachstum in USA bzw. Zweifel am Produktivitätswunder (BSCW-Dokumente Team TUaNE)

<sup>19</sup> Hagen Krämer: Was bleibt von der New Economy? In: WSI-Mitteilungen 12/2002, S. 733

wurde. In 2002 stieg die Arbeitsproduktivität in den USA bereits wieder um 2,8 % an.<sup>20</sup> Ursächlich hierfür sei vor allem die zunehmend verbreitete und intensive Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Auch Robert Gordon - an sich ein notorischer New Economy-Skeptiker - erklärt den jüngsten Zuwachs der Arbeitsproduktivität in den USA mit der immer stärkeren Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie, der Qualifizierung der Anwender und der Anpassung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen an die neuen Gegebenheiten. Gordon sieht das Investment in IKT als eine Art Eisberg, „mit einem sichtbaren Teil, der von Regierungen gemessen wird, und einem unter der Oberfläche liegenden Teil, ein Potenzial ‚immaterieller‘ produktivitätssteigernder Aktivitäten. Dazu gehören beispielsweise die Umorganisation und Neugestaltung von Geschäftspraktiken und die formale wie informelle Ausbildung der Hard- und Software-Anwender. In den späten 90er Jahren nahmen beide Teile des Eisbergs rasch zu, und Scharen von Programmierern, Beratern und Ausbildern wurden eingestellt, um die schlummernden Werte zu wecken.“ Mittlerweile werde dieses Potenzial mehr und mehr ausgeschöpft und ermögliche den Unternehmen, „eine stets größere Produktionsmenge mit immer weniger Industriearbeitern zu erzeugen. Obendrein wurden die Scharen von Programmierern, Beratern und Ausbildern entlassen und sind nun auf Arbeitssuche. Also wächst der Ausstoß, die Beschäftigung nimmt ab – was den Produktivitätszuwachs, wie die US-amerikanischen Daten zeigen, explosionsartig steigen lässt.“<sup>21</sup>

Zwischenzeitlich gewinnt die Auffassung an empirischer Plausibilität und wissenschaftlicher Akzeptanz, dass es sich bei der Anhebung der Rate des Produktivitätswachstums zumindest in den USA nicht nur um ein auf die zweite Hälfte der 1990er begrenztes Phänomen, sondern um eine längerfristig stabile Niveauerhöhung handelt. Auch im Jahr 2003 hat sich der Produktivitätsanstieg in den USA offenbar weiter beschleunigt - im dritten Quartal 2003 betrug die Steigerungsrate rekordverdächtige 5 % im Vergleich zum entsprechenden Quartal des Vorjahres. Robert Gordon geht von einem künftigen jährlichen Durchschnittswachstum von rund 3 % aus.<sup>22</sup> Mit Hagen Krämer lässt

---

<sup>20</sup> Claus Zanker: Gibt es noch die New Economy? (BSCW-Dokument Team TUaNE). Darin auch ein Link auf die Studie der Universität Groningen: Bart van Ark, / Robert Inklaar / Robert McGuckin: "Changing Gear" Productivity, ICT and Services Industries: Europe and the United States, Research Memorandum GD-60

<sup>21</sup> Robert Gordon: America wins with a supermarket sweep (BSCW-Dokument Team TUaNE; erschienen in der Financial Times vom 20.8.2003). Im Original englisch.

<sup>22</sup> Daten und Zitate aus Thomas Fischermann: Aufschwung paradox (BSCW-Dokument TUaNE; erschienen in der Zeit vom 31.12.2003)

sich folglich im Ergebnis konstatieren, dass „immer mehr Indizien - darunter an erster Stelle das weiterhin robuste Produktivitätswachstum - dafür (sprechen), dass in einem wohlverstandenen makroökonomischen Sinne mit der New Economy auch weiterhin zu rechnen ist.“<sup>23</sup> Damit jedoch dürften auch die mit dem Schlagwort vom „jobless growth“ umschriebenen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Probleme und die damit für die Gewerkschaften verbundenen Herausforderungen für absehbare Zeit von herausragender Bedeutung bleiben.

Die **mikroökonomische Bedeutung** der Neuen Wirtschaft ist gekennzeichnet durch die Ausbreitung eines neuen Typs von Unternehmen, die vorwiegend im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und der Medien agieren, im Falle einer Börsennotierung an „neuen“ Aktienmärkten gelistet sind und durch spezifische, von traditionell „industrialistischen“ Formen unterscheidbare Arrangements in puncto Unternehmensorganisation und Unternehmenskultur, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen charakterisiert sind.<sup>24</sup> Mit diesem neuen Unternehmenstypus, vielfach sogenannte „Start-Ups“, verändern sich sowohl die Managementformen als auch die Bewertungskriterien auf den Kapitalmärkten. Das Management ist in besonderem Maße auf schnelle Innovationsrhythmen und hohe Flexibilität ausgerichtet; betriebliche Hierarchien und auf Langfristigkeit angelegte Transaktionsbeziehungen einschließlich langfristiger und geregelter Beschäftigungsverhältnisse treten dabei in den Hintergrund. Der Marktwert solcher Unternehmen wird eher von den Erwartungen der Investoren bestimmt, die sich von deren empirisch beobachtbarer Leistungsfähigkeit entkoppeln können; die vermuteten und schwer messbaren intellektuellen assets (intangibles) der Unternehmen sind für deren Marktwert weitaus wichtiger als Gewinne, Umsatz, Marktanteile und fixe assets.

Diese Dimension der New Economy ist in ihrer Bedeutung mit dem Platzen der spekulativen Blase an den Börsen, der Schließung des Neuen Marktes in Deutschland und dem Niedergang zahlloser „Dot-coms“ ohne Zweifel erheblich relativiert worden.<sup>25</sup> Folgenlos dürfte

---

<sup>23</sup> Hagen Krämer: Was bleibt von der New Economy? In: WSI-Mitteilungen 12/2002, S. 734

<sup>24</sup> Vgl. zum folgenden Michael Ehrke: New Economy - fünf Dimensionen eines Begriffs (Langfassung: <http://library.fes.de/fulltext/id/00922.html>)

<sup>25</sup> Wie fahrlässig hier seitens mancher Start-Up-Unternehmer operiert wurde, wie naiv aber auch Investoren sich von hochtrabenden Businessplänen verführen ließen, zeigt exemplarisch der „Bericht aus dem Casino der Neuen Ökonomie“, ein ausführliches Gespräch zum kompetentem Aufstieg und raschen Fall einer typischen New-Economy-Firma. (BSCW-Dokument Team TUaNE; ursprünglich veröffentlicht am 09.07.2002 unter [www.union-network.org/UNISite/Sectors/](http://www.union-network.org/UNISite/Sectors/))

die New Economy aber auch in dieser Hinsicht sicherlich nicht geblieben sein. So sind keineswegs sämtliche Start-Ups der Krise zum Opfer gefallen. Nach Schätzungen des deutschen Branchenverbands BITKOM haben bis zum Jahr 2003 beispielsweise „rund 8.000 der 15.000 Internetfirmen, die bis Ende der 90er Jahre in Deutschland gegründet wurden, ... das Dotcom-Beben überlebt. ... Jedes zweite Start-Up hat also durchgehalten. Das entspricht ziemlich genau der Überlebensquote, die Neugründungen schon immer hatten.“<sup>26</sup> Damit haben aber auch deren Spezifika z.B. in puncto Unternehmensorganisation, Arbeitsbeziehungen und Managementstrategien den Crash überdauert. In manchen Branchen - z.B. in großen Teilen des Mediensektors - ist heute eine „Kultur“ vorherrschend, die nach wie vor von Mentalitäten und Prinzipien geprägt ist, die als new-economy-typisch gelten können. Da es aber Gewerkschaften gerade in solchen „Milieus“ erfahrungsgemäß ausgesprochen schwer fällt, Mitglieder zu gewinnen und Interessen zu vertreten, werden sie sich - allen Abgesängen auf die Neue Wirtschaft zum Trotz - wohl auf Dauer mit deren besonderen Eigenheiten auseinander zu setzen haben.<sup>27</sup>

Alle genannten Perspektiven auf die New Economy machen deutlich, dass hier jeweils Entwicklungen in Rede stehen, die das Terrain grundlegend verändern können, auf dem Gewerkschaften agieren. Die sorgfältige Analyse dieser Transformation und ihrer Implikationen für die ArbeitnehmerInnen und deren Interessenvertretungen sollte deshalb von nicht geringem praktischem Nutzwert für die Gewerkschaften sein. Die Diskussionsergebnisse der int.unity-Arbeitsgruppe TUaNE können insoweit nur Beiträge zu einer gewerkschaftlichen Debatte sein, die fortgesetzt, verbreitert und intensiviert werden muss.

---

IBITS/ IBITS.html). Marion Lühring kommentiert dieses Dokument in ihrer Diskussionsnotiz „Start-Up“ (BSCW-Dokument Team TUaNE): „So schlimm hatte ich es mir nicht vorgestellt. Ein Unternehmen ohne richtige Geschäftsidee zu gründen, das ist schon ganz schön gewagt. Traurig ist nur, dass an den Unternehmen immer auch Arbeitsplätze und Hoffnungen auf dauerhafte Arbeit hängen.“

<sup>26</sup> Constantin Gillies: Totgesagte leben länger. In: Financial Times Deutschland vom 21.10.2003

<sup>27</sup> Vgl. hierzu den Beitrag „Connexx.av - eine gewerkschaftliche Initiative für die neue Wirtschaft“ (BSCW-Dokument Team TUaNE)

## 4.2. Veränderungen von Arbeit und Beschäftigung

In der Debatte des TUaNE-Projektteams zu den Veränderungen, die sich in der Sphäre von Arbeit und Beschäftigung mit dem Aufstieg der Neuen Wirtschaft verbinden, haben sich die Trends der Feminisierung, der Tertiarisierung, der Wissensbasierung, der Informatisierung und der Flexibilisierung als aus gewerkschaftlicher Perspektive besonders relevant herauskristallisiert.

### 4.2.1. Feminisierung

Ein tragendes Element des Umbruchs im Beschäftigungssystem ist die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Unter Rückgriff auf Datenmaterial aus den Erhebungen der „Workplace Industrial Relations Survey Series“ (WIRS) hat Jeremy Baugh für das Vereinigte Königreich den Nachweis geführt, dass „die Erwerbsquote der Frauen im arbeitsfähigen Alter zwischen 1980 und 1998 von 59% auf 68% anstieg, was dazu beitrug, den Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung von 42% auf 47% zu erhöhen.“<sup>28</sup> In Deutschland vollzog sich im selben Zeitraum eine im Trend vergleichbare Entwicklung: Hier stieg der Anteil der Frauen an sämtlichen Erwerbspersonen von 38% im Jahr 1980 (nur Westdeutschland) auf über 43% im Jahr 1998 (Gesamtdeutschland).<sup>29</sup> Die gewerkschaftspolitischen Implikationen dieser „Feminisierung der Beschäftigung“ sind evident, wie Jeremy Baugh weiter feststellt: „Dieser Beschäftigungszuwachs bei Frauen hat sich auf die industriellen Beziehungen insofern ausgewirkt, als Frauen sich in bestimmten Formen des arbeitsbezogenen Verhaltens von Männern unterscheiden. Bei Frauen ist beispielsweise eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft weniger wahrscheinlich als bei Männern, wenngleich sich dieser Unterschied in den letzten Jahren verringert hat. Die Konzentration von Frauen an einem Arbeitsort, so wurde gezeigt, ist auch mit höheren Kündigungsraten und Abwesenheiten verbunden.“<sup>30</sup>

In bestimmten Branchen ist die Konzentration weiblicher Beschäftigung - und der daraus resultierende „Handlungsbedarf für eine ge-

---

<sup>28</sup> Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part I (BSCW-Dokument Team TUaNE). Im Original englisch.

<sup>29</sup> Eigene Berechnungen nach Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): Statistisches Taschenbuch 2003, Wiesbaden 2003

<sup>30</sup> Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part I (BSCW-Dokument Team TUaNE). Im Original englisch.



schlechterdemokratische Interessenvertretungspolitik<sup>31</sup> - besonders ausgeprägt. So belegen die WIRS-Daten für das Vereinigte Königreich, dass vor allem vier Sektoren für den Anstieg weiblich dominierter Arbeitsorte bestimmend waren. Erstens zeigt sich in den 90er Jahren im Bereich Vertrieb, Hotel und Gastgewerbe sowie Instandhaltung und Reparaturen des privaten Sektors ein Zuwachs weiblich dominierter Arbeitsorte von 16% auf 20%. Zweitens stieg im Bereich Finanz- und Business-Dienstleistungen des privaten Sektors der betreffende Anteil von 15% im Jahr 1990 auf 34% 1998. Drittens blieb dieser Anteil in den sonstigen Dienstleistungen mit rund 55% anhaltend hoch, während er im öffentlichen Sektor leicht von 63% auf 66% zunahm. Im Organisationsbereich des deutschen int.unity-Projektpartners ver.di sind Frauen und Männer zu etwa gleich starken Teilen vertreten, im Bereich „Handel und Gastgewerbe“ stellen Frauen einen Beschäftigungsanteil von 55%, im Sektor „Gesundheits- und Sozialwesen“ sogar von knapp 75%.

#### **4.2.2. Tertiarisierung**

Ein zweiter Trend, der die Beschäftigungssysteme industrialisierter Volkswirtschaften grundlegend verändert hat und noch weiterhin verändert, ist die sukzessive Ausdehnung des tertiären Sektors. So hat in Deutschland Beschäftigungswachstum in den letzten Jahren fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich stattgefunden. Einer von Claus Zanker für das TUaNE-Projektteam zusammengestellten Datensammlung zufolge arbeiteten im Jahr 1980 noch 53% aller (west-)deutschen Erwerbstätigkeiten im Dienstleistungssektor, im Jahr 2001 belief sich dieser Anteil bereits auf 69%:<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Elke Ahlers / Marlies Dorsch-Schweizer: ver.di und Gender. Die Welt der Betriebe mit hoher Frauenbeschäftigung; in: WSI-Mitteilungen 12/2001, S. 759

<sup>32</sup> Claus Zanker: Trends in der Arbeitsgesellschaft (BSCW-Dokument Team TUaNE; Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2002)

### Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland 1980 - 2001

Erwerbstätige	Anteil in Prozent			
	1980	1990	1995	2001
<b>Landwirtschaft, Forstwirtschaft</b>	<b>5,3</b>	<b>3,6</b>	<b>3,0</b>	<b>2,5</b>
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	<b>41,1</b>	<b>36,7</b>	<b>32,7</b>	<b>28,6</b>
Bergbau	0,9	0,7	0,5	0,3
Verarbeitendes Gewerbe	31,3	28,4	22,6	20,9
Energieversorgung und Wasserversorgung	1,0	1,0	1,0	0,7
Baugewerbe	8,0	6,7	8,6	6,7
<b>Dienstleistungen</b>	<b>53,6</b>	<b>59,7</b>	<b>64,3</b>	<b>69,0</b>
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	23,5	24,6	24,9	25,5
Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister	7,9	10,1	11,8	15,1
Öffentliche und private Dienstleister	22,2	25,0	27,6	28,3
Davon: öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	8,5	8,3	7,9	6,9

Allein in den 1990er Jahren stieg die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschlands Dienstleistungssektor um über 4 Millionen, während die Beschäftigung im produzierenden Gewerbe um fast 3 Millionen abnahm. Für das Vereinigte Königreich weist Jeremy Baugh auf der Basis der WIRS-Daten einen gleich gerichteten Trend nach: „Ein Viertel aller Beschäftigten arbeitete 1980 im verarbeitenden Gewerbe des privaten Sektors. Weitere zwei Fünftel (43%) waren in Dienstleistungsberufen des privaten Sektors tätig, ein Drittel (32%) im öffentlichen Sektor. Zum Zeitpunkt der vierten WIRS-Erhebung 1998 lagen die entsprechenden Zahlen bei 18% im privaten verarbeitenden Gewerbe, 54% bei Dienstleistungen (privater Sektor) und nur 28% im öffentlichen Sektor.“ Während also die Beschäftigung in denjenigen Bereichen rückläufig ist, die traditionell gewerkschaftlich gut organisiert waren - die verarbeitende Industrie und der öffentliche Dienst -, nimmt sie in solchen Sektoren zu, die für die Arbeitnehmerorganisationen bislang nur schwer zu erschließen waren, namentlich im mittlerweile dominierenden Segment der privat erbrachten Dienstleistungen.

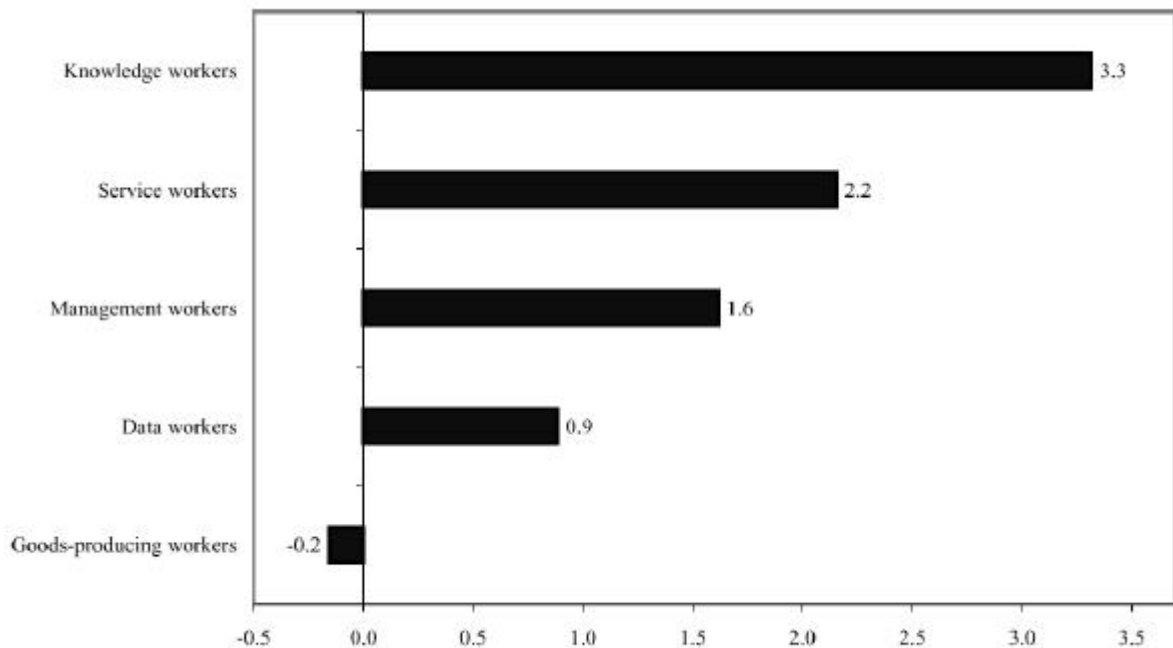
#### **4.2.3. Wissensbasierung**

Eine weitere Entwicklung, die sich im Kontext der Neuen Wirtschaft wie in einem Brennglas verdichtet, die die Arbeit aber in ihrer Gesamtheit dauerhaft verändern und prägen dürfte, ist die deutliche Verschiebung gesamtwirtschaftlicher Beschäftigungsanteile hin zu stärker wissensbasierter Tätigkeiten.<sup>33</sup> Lässt man definitorische Fein-

<sup>33</sup> Vgl. zum folgenden die beiden Texte von Michael Schwemmler „Wissensarbeit - Prototyp künftiger Arbeit?“ (BSCW-Dokument Team

heiten außer acht<sup>34</sup>, so führen die verfügbaren Daten zu dem Schluss, dass „Wissensarbeit“ eindeutig auf dem Vormarsch ist: Nach Angaben der OECD lagen in den 1990er Jahren die durchschnittlichen jährlichen Steigerungsraten der Beschäftigung von „Knowledge workers“ in den EU-Mitgliedstaaten und den USA bei 3,3 %, während die Anzahl der in der Güterproduktion Tätigen im gleichen Zeitraum per anno um durchschnittlich 0,2 % zurückging<sup>35</sup>:

**Jahresdurchschnittliche Veränderungsrate von Beschäftigten in ausgewählten OECD-Ländern 1992-1999**



---

TUaNE) und „Wissensarbeit auf dem Vormarsch“ (BSCW-Dokument Team TUaNE)

<sup>34</sup> Zur Definitionsfrage an dieser Stelle nur der Hinweis, dass das Spektrum von einem sehr breit angelegten Verständnis - „knowledge workers ... those who do not engage in the output of physical products“ (OECD: The Knowledge-Based Economy, Paris 1996, S. 10) - bis hin zu deutlich enger gefassten Begriffsauslegungen reicht. Es versteht sich von selbst, dass Quantifizierungsversuche zum Ausmaß und Zuwachs von „Wissensarbeit“ bzw. „wissensbasierter Beschäftigung“ je nach gewählter Definition stark differieren. Für unseren Kontext entscheidend aber ist, dass nirgendwo ernsthaft der eindeutige Trend einer deutlichen Ausdehnung dieser Kategorie von Arbeit bestritten wird.

<sup>35</sup> Graphik aus: OECD: The New Economy: Beyond the Hype. Final Report on the OECD Growth Project (DSTI/IND/STP/ICCP(2001)2/FINAL), Paris 2001, S. 38. Die hier verwendeten Beschäftigungskategorien sind von der OECD wie folgt definiert worden: „This distinction is supposed to reflect the different aspects of human activity, namely producing goods, providing personal services (non-information occupations) or generating information. The knowledge-worker category includes those occupations which mainly involve the production of knowledge or the provision of expert opinion not easily transferable (the computer-related occupations have been considered separately). Data workers include occupations requiring some knowledge on how to manipulate data. Service workers are those employed mainly in personal services. Goods-producing workers are those

Trotz mancher Unterschiede in der Einschätzung dessen, was die „differentia specifica“ von Wissensarbeit ausmacht, lässt sich eine gemeinsame Schnittmenge grundlegender Charakteristika feststellen:

- Zum ersten ist wissensintensive und -produzierende Arbeit weit überwiegend durch geistige Tätigkeiten geprägt. Legt man das arbeitswissenschaftliche Unterscheidungsspektrum zwischen den idealtypischen Extremformen „energetischer“ und „informativischer“ Arbeit zugrunde, so muss Wissensarbeit eindeutig im Bereich des informativischen Typs verortet werden, bei dem kombi-native und kreative Fähigkeiten verlangt werden und physische Kraftanstrengung nur eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Für Wissensarbeiter ist „das wesentliche Produktionsmittel ... klein, grau und wiegt etwa 1,3 Kilogramm. Es ist das menschliche Gehirn.“<sup>36</sup>
- Ein zweites Charakteristikum für Wissensarbeit ist die Dominanz problemlösender Arbeitsinhalte gegenüber überwiegend ausführenden Tätigkeiten. Typische Aufgaben von Wissensarbeitern sind Analysieren, Recherchieren, Planen, Entwickeln, Forschen, Beraten, Koordinieren und Kommunizieren. Die zu lösenden Problemstellungen sind dabei in der Regel nicht uniform, sondern differenziert geartet und erfordern häufig neue Ideen und Vorgehensweisen. Die Routineanteile bei Wissensarbeit sind relativ gering; meist macht die spezifische Art der Aufgabe ein im Vergleich zu klassischen industriellen Produktions- oder einfachen Dienstleistungstätigkeiten deutlich höheres Niveau an autonomen Entscheidungsspielräumen und eigenverantwortlichem Engagement der Beschäftigten notwendig, zumindest was das „Wie“ der Aufgabenerledigung anbetrifft.
- Aus diesem Grund passt Wissensarbeit zum dritten auch kaum „in das Korsett traditioneller, industriell geprägter Organisationsstrukturen. ... Wissensarbeit ist durch Vorgesetzte auch nur schwer steuerbar und kontrollierbar. Deshalb war die neue Arbeitswelt der Start-Ups durch äußerst flexible Organisationsformen, durch wechselnde Arbeitsorte (beim Kunden, zu Hause, unterwegs, im Unternehmen) und durch einen hohen Grad der Selbstbestimmung gekennzeichnet. Zeitlich und örtlich flexible

---

whose occupations involve transforming or processing materials and physical objects.“

<sup>36</sup> Jonas Ridderstrale / Kjell A Nordström: Funky Business, München 2000, S. 17

Arbeitsarrangements, Projektarbeit, Telearbeit und Telekooperation prägten den Arbeitsmodus der ‚new economy‘.<sup>37</sup>

- Zum vierten setzt Wissensarbeit üblicherweise eine über die traditionelle berufliche Lehrausbildung hinausgehende formale Qualifikation voraus, sehr oft einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. In qualifikatorischer Hinsicht noch bedeutsamer ist jedoch der hohe und permanente Veränderungsdruck, unter dem einmal erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten stehen. In wissensintensiven Arbeitskontexten wird den Beschäftigten immer wieder die Revision und Erneuerung ihres Wissens abverlangt; die in anderen Zusammenhängen eher deklamatorisch gebrauchte Formel vom „lebenslangen Lernen“ ist hier nachhaltig von den Anforderungen der realen Arbeitssituation diktiert.
- Fünftens wird Wissensarbeitern überwiegend ein eher positives und intrinsisch motiviertes Verhältnis zu ihrer Arbeit attestiert. Diese wird von den Betroffenen häufig als anspruchsvoll und erfüllend empfunden: „Eines der am besten gehüteten Geheimnisse unter Symbol-Analytikern ist, dass so vielen von ihnen ihre Arbeit regelrecht Spaß macht. ... Wohl kaum ein Routinearbeiter oder Dienstleistender würde ‚arbeiten‘, wenn er nicht auf das Geld angewiesen wäre. Viele Symbol-Analytiker würden selbst dann ‚arbeiten‘, wenn es nicht ums liebe Geld ginge.“<sup>38</sup>

Die Analysen zu den Perspektiven von Wissensarbeit stimmen weitestgehend darin überein, dass dieser Typus von Arbeit nicht nur quantitativ auf dem Vormarsch, sondern auch qualitativ von bestimmender Kraft für weite Teile der Arbeitswelt ist. Er beschränkt sich in seiner Wirkungsweise nicht auf wenige elitäre Zonen, sondern „difundiert von den Praxen und Labors in die Werkhallen und Büros“.<sup>39</sup> Entsprechend gelten Wissensarbeiter als die künftig dominierende, abhängige Beschäftigung auch „kulturell“ prägende Gruppe, die die traditionelle industrielle Facharbeiterschaft aus ihrer vordem hegemonialen Stellung in dieser Sphäre verdrängt. Trifft diese These zu, so werden die Gewerkschaften, die ihre Stärke vor allem der guten Verankerung bei den Facharbeitern verdanken, daraus Konsequenzen ziehen müssen.

---

<sup>37</sup> Johann Welsch: Dotcom-Crash - Das Ende der neuen Arbeitswelt?; in: Mitbestimmung 10/2002, S. 18

<sup>38</sup> Robert Reich: Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie, Frankfurt 1996, S. 248

<sup>39</sup> Helmut Willke: Organisierte Wissensarbeit; in: Zeitschrift für Soziologie 3/1998, S. 161

#### 4.2.4. Informatisierung

Die tiefgreifende Transformation von Produktions- und Distributionsprozessen, die mit der „informationstechnologische Revolution“<sup>40</sup> einhergeht, wird vielfach als das entscheidende Merkmal der Neuen Wirtschaft angesehen. Wenn „Informatisierung“ in einem engeren technischen Verständnis die verstärkte Nutzung von informations- und kommunikationstechnischen Geräten als Arbeitsmittel sowie deren zunehmende Einbindung in betriebliche und überbetriebliche Netze (Intranets, Internet) meint, dann können weite Teile der Arbeitswelt mittlerweile als fast durchgängig informatisiert gelten: Ende des Jahres 2001 benutzten deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der EU bei ihrer Arbeit Computer und über 70 % davon hatten Zugang zum Netz.<sup>41</sup>

Legt man diese Daten zugrunde, so zeigt sich, dass Arbeit bereits heute zu einem sehr hohen Anteil „E-Work“ ist. Das Standardhandwerkzeug ist der vernetzte PC; Beschäftigte agieren in aller Regel in einem weit über ihr unmittelbares Arbeitsumfeld hinausreichenden, potenziell globalen Informationsraum; der „knowledge-based networker“ gilt als neuer Leittypus der Arbeitswelt.<sup>42</sup> Die entscheidende neue Qualität digital vernetzter Arbeit ist die erleichterte räumliche Disponibilität des Arbeitsplatzes, die tendenzielle Ortsunabhängigkeit und potenzielle „Multilokalität“. In ihrer „E-Work“-Variante streift Arbeit die traditionellen, relativ starren Bindungen an feste Orte ab und kann prinzipiell „anyplace“ verrichtet werden. Wenn es einen charakteristischen „Ort“ gibt, an dem Arbeit - zumal informations- und wissensintensive Arbeit - heute und in Perspektive vornehmlich geleistet wird, so ist dies das Netz - genauer: das „Netzwerk-Unternehmen“ als „neue für die informationelle globale Ökonomie charakteristische Organisationsform“.<sup>43</sup>

Für Gewerkschaften stellt die mit dem Aufstieg der Neuen Wirtschaft eng verknüpfte Informatisierung der Arbeit zumindest in zweierlei Hinsicht eine Herausforderung dar. Zum einen müssen sie sich verstärkt der spezifischen Problemlagen der „E-Worker“ annehmen, da diese einen immer größeren Anteil der gesamten Arbeitnehmerschaft

---

<sup>40</sup> Manuel Castells: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie „Das Informationszeitalter“, Opladen 2001, S. 31

<sup>41</sup> Die Angaben entstammen dem EU-Bericht „eWork 2002. Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy“, o.O. 2002, S. 11 f.

<sup>42</sup> ILO: Life at Work in the Information Economy. World Employment Report 2001, Genf 2001 (CD-ROM)

<sup>43</sup> Manuel Castells: Der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft. Teil 1 der Trilogie „Das Informationszeitalter“, Opladen 2001, S. 198

wie der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft ausmachen. Hier geht es beispielweise um Fragen der elektronischen Überwachung am Computerarbeitsplatz oder des Zugangs von Arbeitnehmervertretungen zu Unternehmensnetzen - Themen, wie sie in der Kampagne „online rights for online-workers“ von ver.di und UNI aufgegriffen werden.<sup>44</sup> Zum anderen sind Internet, Intranet und e-mail in großen Teilen der Arbeitswelt mittlerweile die mit Abstand relevantesten Kommunikations-, Informations- und Kooperationsmedien. Gewerkschaften, die wahrgenommen werden, informieren, kommunizieren und mobilisieren möchten, müssen sich allein schon aus diesem Grund aufmachen, um zur „E-Union“ zu werden.<sup>45</sup>

#### **4.2.5. Flexibilisierung**

Ein anderer Veränderungstrend, der im Zusammenwirken mit den bisher genannten die Arbeitswelt gründlich umgestaltet und den Gewerkschaften bis dato erhebliche Probleme bereitet, ist jener der Flexibilisierung.<sup>46</sup> „Flexibilität“ ist in einem sehr allgemeinen Sinne zu einem bezeichnenden Merkmal des gegenwärtigen Stadiums kapitalistischer Entwicklung in der Ära der Neuen Wirtschaft geworden.<sup>47</sup> Flexibilisierung lässt sich als ein Bündel von politischen und ökonomischen Prozessen verstehen, die auf eine verbesserte Anpassung der Arbeitskräfte an die Bedürfnisse des Marktes abzielen - ein Trend, der kaum eine Teilsphäre von Ökonomie und Arbeitswelt auspart. Er geht mit dem Vordringen „post-tayloristischer“ unternehmerischer Strategien einher, die auf eine effizientere Ausschöpfung von Humanressourcen abzielen. Traditionelle Standards und Regulierungen werden zu diesem Zweck zurückgedrängt. Nicht selten machen aber auch Beschäftigte Flexibilisierung zu ihrem eigenen Anliegen, weil sie sich davon eine Erweiterung von Entscheidungsspielräumen und Autonomiezonen, eine Aufweichung starrer Hierarchien und die Abkehr von bürokratischen Kontrollstrukturen - kurz gesagt: mehr Freiheit bei der Arbeit - erwarten.

Flexibilisierung greift in mehreren Dimensionen der Arbeitsverhältnisse und -prozesse und wirkt in aller Regel in Richtung einer Entstandardisierung herkömmlicher Schemata. Sie greift u.a. bei

---

<sup>44</sup> [www.onlinerechte-fuer-beschaefigte.de](http://www.onlinerechte-fuer-beschaefigte.de)

<sup>45</sup> Siehe hierzu die Ergebnisse des int.unity-Projektteams „E-Union“

<sup>46</sup> Vgl. zum folgenden Michael Schwemmler: Flexibilisierung als Megatrend (BSCW-Dokument Team TUaNE)

<sup>47</sup> Vgl. zum Thema „Flexibilität und Neue Wirtschaft“ ausführlich Chris Benner: Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley, Oxford 2002

- der Arbeitszeit, wo sich das traditionelle „nine-to-five“-Muster in eine Vielfalt von Modellen bis hin zur weitgehend unregulierten „Vertrauensarbeitszeit“ auflöst;
- dem Arbeitsort, wo die digitale Vernetzung, wie beschrieben, räumliche Flexibilisierungspotenziale erschließt und eine erhöhte Mobilität von Arbeitsplätzen und Beschäftigten ermöglicht;
- der Entlohnung, die sich weniger an der Vergütung von Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz und stärker an der Honorierung von erbrachten Leistungen orientiert;
- der Unternehmens- und Arbeitsorganisation, bei der stark zentralisierte Modelle, vielschichtige Hierarchien, klar definierte Kompetenzfelder und rigide Kontrollmechanismen zugunsten von Team- und Projektarbeit, kleineren betrieblichen Einheiten, Netzwerkstrukturen, dezentralen Verantwortungsbereichen und eher diskursiven und ergebnisorientierten Steuerungsformen - z.B. durch Zielvereinbarungen - zurückgedrängt werden;
- den Erwerbsformen, wo das klassische Normalarbeitsverhältnis als dauerhafte, sozial abgesicherte, abhängige Vollzeitbeschäftigung wenn nicht erodiert, so doch an relativer Bedeutung einbüßt und vordem „atypische“ Varianten partieller und befristeter Beschäftigung, eher temporäre Auftragsbeziehungen, unterschiedliche Formen der Selbständigenarbeit mit der Folge diskontinuierlicher Erwerbsbiographien auf dem Vormarsch sind.

In Summe bewirkt Flexibilisierung eine „Entgrenzung“ von Arbeit, d.h. deren zunächst partielle und sukzessive Herauslösung aus traditionellen Raum- und Zeitbindungen und aus institutionellen und normativen Regulierungsarrangements, wie sie sich über Jahrzehnte herausgebildet hatten. Arbeit in der Neuen Wirtschaft wird zunehmend zu solchermaßen „entgrenzter“ Arbeit - die Beschäftigten, aber auch die Gewerkschaften als ihre Interessenvertreter bewegen sich hier noch vielfach auf unbekanntem und unsicherem Terrain.

### **4.3. Neue Beschäftigte mit neuen Problemen in der Neuen Wirtschaft**

Die skizzierten Trends führen im Ergebnis zu einer veränderten Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Zum einen ist deren Heterogenität in einem allgemeinen Sinne angestiegen, zum anderen haben speziell solche Beschäftigtengruppen zugenommen, die für die Gewerkschaften traditionell schwieriger zu erreichen sind: Frauen, Arbeitnehmer im privaten Dienstleistungssektor, „White-Collar“-Angestellte, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeitnehmer. Für die Gewerkschaften resultiert daraus



eine „Krise der sozialen Repräsentativität“<sup>48</sup>, die ihren Niederschlag in der wachsenden „Kluft zwischen Mitglieder- und Arbeitsmarktstruktur“<sup>49</sup> findet. So liegt in Deutschland beispielsweise der Anteil der Arbeiter auf dem Arbeitsmarkt bei 37% und unter den Gewerkschaftsmitgliedern bei 64%. Umgekehrt ist das Verhältnis bei den Angestellten: 57% auf dem Arbeitsmarkt und 27% in den Gewerkschaften. Hohe gewerkschaftliche Organisationsgrade sind auf den verarbeitenden Sektor, den öffentlichen Dienst sowie größere Betriebe und bestimmte Regionen konzentriert; Frauen, „atypische“ Beschäftigte, Dienstleistungsarbeitnehmer und Beschäftigte in kleineren Betrieben sind gewerkschaftlich eindeutig unterrepräsentiert.

Für das Vereinigte Königreich fasst Jeremy Baugh die Entwicklung wie folgt zusammen:<sup>50</sup> „Die Arbeitsmarktstruktur verschob sich weg von Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Energiewirtschaft; die neuen Arbeitsplätze wurden zunehmend im Angestelltenbereich, in der Teilzeitarbeit und in der Leiharbeit geschaffen, wobei eine Konzentration bei den privaten Dienstleistungen wie Hotel und Gaststätten, Finanz- und Business-Dienstleistungen sowie Gesundheit und Bildung festzustellen ist. Im Jahrzehnt bis 1995 zeigten sich ebenso tiefgreifende Veränderungen in der Wirtschafts- und Berufsstruktur. Im öffentlichen Sektor war nur noch gut ein Viertel aller Erwerbstätigen beschäftigt, auch im verarbeitenden Gewerbe sanken die Zahlen auf kaum ein Fünftel der gesamten Erwerbsbevölkerung, während der Dienstleistungssektor einen Zuwachs auf rund 16 Millionen Beschäftigte verzeichnete. Es arbeiteten mehr Menschen in kleinen Unternehmen – rund ein Drittel aller Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 25 Mitarbeitern –, und es gab ebenfalls einen kräftigen Anstieg der Zahlen bei hochqualifizierten Beschäftigten und solchen in leitenden Funktionen und freien Berufen. Bis Mitte der 90er Jahre hatten die Gewerkschaften des privaten und öffentlichen Sektors die wenigsten Mitglieder unter den jungen und den weiblichen Beschäftigten und unter Mitarbeitern in kleinen Betrieben sowie in einigen Bereichen der

---

<sup>48</sup> Salvo Leonardi: Flexible Arbeit und die Krise der sozialen Repräsentativität der Gewerkschaft; in: WSI-Mitteilungen 12/2001, S. 750 ff.

<sup>49</sup> Wolfgang Schroeder / Bernhard Wessels: Das deutsche Gewerkschaftsmodell im Transformationsprozess: Die neue deutsche Gewerkschaftslandschaft; in: Wolfgang Schroeder / Bernhard Wessels (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2003, S. 20. Aus diesem Beitrag stammen auch die nachstehend genannten Daten.

<sup>50</sup> Jeremy Baugh: Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part III (BSCW-Dokument Team TuaNE). Im Original englisch.

Angestelltenverhältnisse und im Bereich der Teilzeitarbeit, Leiharbeit, der ‚Nullstunden‘- und der privatrechtlichen Vertragsverhältnisse.“

Vor allem die Ausdehnung atypischer bzw. vom überkommenen Standard abweichender Beschäftigung, ist in verschiedenen Beiträgen zum TUaNE-Projekt deutlich dokumentiert. Sowohl in Deutschland wie auch im Vereinigten Königreich geht der Anteil der unbefristeten Vollzeitarbeit zurück, wie folgende Tabelle aus einem TUaNE-Beitrag von Claus Zanker zeigt:<sup>51</sup>

**Entwicklung von Erwerbsformen in Deutschland und UK 1988 - 1998**

Erwerbsformen	D		UK	
	1988 <sup>1)</sup>	1998 <sup>2)</sup>	1988	1998
<b>Selbständige und Mithelfende insgesamt</b>	<b>11,5</b>	<b>11,0</b>	<b>12,6</b>	<b>12,5</b>
Selbständige u. Mithelfende ohne Landwirtschaft	8,1	9,6	11,4	11,6
- davon: Selbständige mit Beschäftigten	4,4	4,8	3,7	2,9
- davon: Selbständige ohne Beschäftigte	3,1	4,3	7,8	8,4
<b>Abhängig Beschäftigte insgesamt</b>	<b>88,5</b>	<b>89,0</b>	<b>87,0</b>	<b>87,3</b>
Abhängig Vollzeitbeschäftigte	77,3	72,5	67,2	65,4
- Unbefristete Tätigkeit. „Normalarbeitsverhältnisse“	67,4	62,7	64,0	61,3
- Befristete Tätigkeit. (ohne Auszubildende)	3,9	4,3	1,8	3,0
- Befristete Tätigkeit. (Auszubildende)	4,9	5,1	0,1	0,3
Abhängig Teilzeitbeschäftigte	11,3	16,5	19,8	21,9
- Unbefristete Tätigkeiten	10,0	14,7	16,4	18,8
- Befristete Tätigkeit. (ohne Auszubildende)	1,0	1,3	3,2	2,7
- Befristete Tätigkeit. (Auszubildende)	0,0	1,0	0,0	0,0

1) Nur Westdeutschland  
 2) Deutschland

Jeremy Baugh verweist gleichfalls darauf, dass „die Beschäftigten im Vereinigten Königreich eine Zunahme der so genannten flexiblen Erwerbsformen erlebten. Diese ‚atypische‘ Beschäftigung unterscheidet sich von der traditionellen unbefristeten Vollzeitbeschäftigung und umfasst Teilzeitarbeit, kurze befristete Vertragsverhältnisse, über Agenturen vermittelte Zeitarbeitsverträge, freiberufliche Arbeit und Heimarbeit. Im Hinblick auf die Teilzeitarbeit (die vorherrschende und am weitesten verbreitete Form atypischer Beschäftigung) zeigten die WIRS-Daten, dass ein Viertel aller in der Erhebung von 1998 erfassten Beschäftigten Teilzeitarbeitsverträge (unter 30 Stunden) hatten. Dies ist im Vergleich zu den noch 1990 verzeichneten 18% ein steiler Anstieg. Teilzeitarbeit nahm im privaten Sektor erheblich zu (von 33% 1990 auf 49% 1998). Im selben Zeitraum stieg sie im öffentlichen Sektor von 53% auf 60%. Allgemeiner demonstrieren die WIRS-Da-

<sup>51</sup> Claus Zanker: Trends in der Arbeitsgesellschaft (BSCW-Dokument Team TUaNE; Quelle: Eurostat, Mikrozensus, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2000))

ten ein zunehmendes Vorkommen von Teilzeitarbeitsverhältnissen in Unternehmen aller Größen, d. h. bei unabhängigen Unternehmen wie auch solchen, die Teil größerer Konzerne sind, und bei Unternehmen in britischem wie ausländischem Besitz. Wenngleich Teile der WIRS-Daten zu Teilzeitarbeits- und atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit einer gewissen Unsicherheit behaftet sein mögen, treten doch deutliche Muster hervor. Insbesondere die Zunahme von Teilzeitarbeits- und kurzen befristeten Arbeitsverhältnissen in den 90er Jahren zusammen mit dem Anstieg des Einsatzes von durch Agenturen vermittelten Zeitarbeitern zeigt, wie sich die Merkmale von Jobs und Arbeitsplätzen in den letzten Jahren verändert haben. Diese Veränderungen wiederum hatten nachhaltige Auswirkungen auf die innerbetrieblichen Beziehungen und die Gewerkschaften im Vereinigten Königreich.“<sup>52</sup>

Für die Gewerkschaften, die historisch stark auf die Interessen des vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers ausgerichtet waren und es in weiten Teilen noch immer sind, resultieren aus dieser Entwicklung gravierende Probleme. So erschwert das Nebeneinander von atypisch Beschäftigten und Vollzeitbeschäftigten häufig eine übergreifende und einheitliche Interessenvertretung. Die Stellung von Gewerkschaften und Betriebsräten wird durch diese Tatsache potentiell geschwächt. Zudem sind in Betrieben mit hohen Anteilen atypischer Beschäftigungsverhältnisse Betriebsräte und Gewerkschaften oft kaum präsent, was zu einem Teil am geringeren Interesse liegen mag, das „atypische“ Arbeitnehmer - z.B. dann, wenn sie nur eine Nebenbeschäftigung ausüben - den Gewerkschaften entgegenbringen. Deren Attraktivität leidet auch darunter, dass der soziale Schutz bei solchen Arbeitsverhältnissen in der Regel geringer ist und die Interessenvertretung auf die Arbeitsbedingungen freier Mitarbeiter oder Zeitarbeiter nur sehr begrenzt Einfluss ausüben kann.

Betrachtet man die Neue Wirtschaft im engeren mikroökonomischen Sinn als ein spezielles Segment von Unternehmen, die sich in vielerlei Hinsicht von den Traditionslinien des Industrialismus gelöst haben, so zeigt sich, dass gerade hier solche Gruppen stark überproportional vertreten sind, deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in besonderem Maße von den skizzierten Trends der Wissensbasierung, Informatisierung und Flexibilisierung geprägt werden. Zu nennen sind hier vor allem Freelancer, räumlich verteilte, mobil arbeitende Beschäftigte (Telearbeiter) und Wissensarbeiter, die jeweils in ihrer be-

---

<sup>52</sup> Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part I (BSCW-Dokument Team TUaNE). Im Original englisch.

ruflichen Tätigkeit mit Problemlagen konfrontiert sind, deren Bearbeitung „nicht zum traditionellen Portfolio gewerkschaftlicher Politik gehören.“<sup>53</sup>

Dies gilt zum Beispiel für den new-economy-typischen Bereich der Wissensarbeit, wo Gewerkschaften ein schwer zugängliches und noch wenig erschlossenes Terrain vorfinden.<sup>54</sup> Hier dominiert ein Typus der „individualisierten Arbeitsregulation“, dessen Protagonisten bisher in einem eher distanzierten Verhältnis zu Gewerkschaften und Betriebsräten als den Hauptakteuren „kollektiver Arbeitsregulation“ stehen. Ein konstitutives, zunehmend deutlicher werdendes Merkmal von Wissensarbeit scheint deren Ambivalenz zu sein: Die Beschäftigten sind hier oft „nicht nur mit fördernden, sondern ganz offenkundig auch mit (über)fordernden Arbeitsbedingungen konfrontiert ..., die häufiger mit Stress und Arbeitsdruck verbunden sind und in lange oder überlange Arbeitszeiten münden“<sup>55</sup> Angesichts der extremen Ausdehnung von Arbeitszeiten, einer in Schieflage geratenden „Work-Life-Balance“ und einem permanenten Innovations-, Veränderungs- und Kreativitätsdruck entpuppt sich vor allem der Konflikt um die Ausgestaltung des Leistungskompromisses zunehmend als Problem, das allein auf der Basis „individualisierter Arbeitsregulation“ und ohne Rückgriff auf objektivierte Standards und kollektive Regelungen nicht zufriedenstellend zu bewältigen scheint - zumindest nicht im Sinne der abhängig beschäftigten Wissensarbeiter. In Anbetracht des Problemdrucks wie auch des zunehmend bewusst werdenden Regelungsvakuums sollten einem Vordringen der Gewerkschaften auf das Terrain der Wissensarbeit „im Prinzip“ keine unüberwindbaren Hürden entgegenstehen. Allerdings ist längst hinlänglich bekannt, dass objektiv defizitäre Konstellationen am Arbeitsplatz nicht quasi-automatisch zur Entstehung kollektiver Formen der Interessenvertretung führen. Gewerkschaften und Betriebsräte werden die Probleme der Wissensarbeiter in der Neuen Wirtschaft priorisieren und mehr als bisher proaktiv aufgreifen müssen, um auf diesem Feld erfolgreicher sein zu können.

---

<sup>53</sup> Gunter Haake: Frage nach Erfahrungen zu Selbstständigen (BSCW-Dokument Team TUaNE)

<sup>54</sup> Vgl. zum folgenden Michael Schwemmler: Wissensarbeit und Gewerkschaften; in: Frank Bsirske u.a. (Hg.): Wissen ist was wert, Hamburg 2003, S. 112 ff. (dort auch weitere Nachweise).

<sup>55</sup> Nick Kratzer / Dieter Sauer: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit; in: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Abschnitt II, S. 65, Göttingen 2004

#### 4.4. Auswirkungen auf Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung

Es ist wenig verwunderlich, dass die hier verallgemeinernd mit dem Terminus „Neue Wirtschaft“ etikettierten Umbrüche im Arbeits- und Beschäftigungssystem nicht ohne Wirkung auf Arbeitsbeziehungen, Interessenvertretung und gewerkschaftliche Stärke geblieben sind. Jeremy Baugh bringt diese Effekte auf einen knappen Nenner: „Für die Gewerkschaften in vielen entwickelten industriellen Volkswirtschaften waren die achtziger und neunziger Jahre eine harte Zeit.“<sup>56</sup> Die Schwächung gewerkschaftlicher Vertretungsmacht in diesen beiden Dekaden wird insbesondere am starken Rückgang des Organisationsgrades - des wohl aussagekräftigsten Indikators gewerkschaftlicher Stärke - deutlich: In Deutschland nahm er von 33,6% (1980) auf 21,6% (2000) ab, im Vereinigten Königreich war der Negativtrend im gleichen Zeitraum noch deutlicher ausgeprägt - von 52,2% (1980) auf 29,5% (2000) -, ungeachtet dessen blieb hier das gewerkschaftliche Organisationsniveau am Ende der Periode noch immer deutlich höher als in Deutschland.<sup>57</sup>

Die „harte Zeit“ hat auch in anderer Hinsicht ihren Niederschlag gefunden. Unter Rückgriff auf die bereits mehrfach zitierten Erhebungen der „Workplace Industrial Relations Survey Series“ (WIRS) stellt sich die Entwicklung für das Vereinigte Königreich wie folgt dar:<sup>58</sup> Der Aufstieg der New Economy und Veränderungen in der Führung und der Gestaltung der Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen haben sich offenkundig auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihre Vertretung im Unternehmen ausgewirkt. Die WIRS-Reihe hat deutliche Hinweise für das Leiserwerden des „Sprachrohrs“ der Beschäftigten seit 1980 erbracht. Wir stellen einen Rückgang der gewerkschaftlichen Vertretungsmacht fest - in sämtlichen Erhebungen zeigen die Indikatoren für die gewerkschaftliche Präsenz und Stärke 1990 eine fallende Tendenz. Vor allem sank der Anteil der Unternehmen, die Gewerkschaften anerkennen, um ein Fünftel. Darüber hinaus nahm auch die zweite Säule kollektiver Vertretung - beratende Ausschüsse und Betriebsräte - Ende der 90er Jahre deutlich ab, nach einem Plateau zu Beginn des Jahrzehnts. Nach den WIRS-Daten gab es in der

---

<sup>56</sup> Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part I (BSCW-Dokument Team TUaNE). Im Original englisch.

<sup>57</sup> Daten nach Bernhard Ebbinghaus: Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich; in: Wolfgang Schroeder / Bernhard Wessels (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2003, S. 196

<sup>58</sup> Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part II (BSCW-Dokument Team TUaNE). Im Original englisch.

großen Mehrheit der Unternehmen 1998 irgendeine Form von Kommunikationskanälen zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung, ebenso wie 1990 und 1984. Doch die Art dieser Verbindungen hatte sich stark verändert: „Es gab eine deutliche Verschiebung weg von der Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern, die meist in der Lage waren, sich auf die Informationen und Quellen unabhängiger Gewerkschaften zu stützen, hin zu Kanälen, auf denen Beschäftigte direkt mit der Leitung kommunizierten, weitgehend bei Gelegenheiten und zu Bedingungen, die von der Leitung festgesetzt wurden.“

Verglichen mit früheren Erhebungen zeigen die Daten von 1998 einen weit verbreiteten Rückgang der gewerkschaftlichen Präsenz und der aggregierten Mitgliederdichte. Besonders stark war der Rückgang der Mitgliederzahlen im privaten Sektor, wo es zuvor „closed shops“ (gewerkschaftspflichtige Betriebe) oder sehr hohe Organisationsgrade gegeben hatte. Im Hinblick auf „union recognition“ (Anerkennung der Gewerkschaften)<sup>59</sup> erbrachte WIRS, dass sie im öffentlichen Sektor nach wie vor sehr weit verbreitet und im privaten Sektor auf große Unternehmen und Betriebe konzentriert ist. Die Anerkennung im privaten Sektor ging allerdings in den 90er Jahren weiterhin zurück, wie es bereits seit 1984 der Fall war, und erreichte 1998 nur 25% der Unternehmen - die Hälfte des Standes von 1980. WIRS zeigte außerdem, dass die andere Hauptsäule der kollektiven oder repräsentativen Vertretung - gemeinsame beratende Ausschüsse - in den 90er Jahren weiterhin im Schwinden begriffen war. Von 1984 bis 1998 ging der Anteil der Unternehmen mit einer gewerkschaftlich verankerten Interessenvertretung von 66 auf 42 Prozent zurück; im selben Zeitraum schrumpfte der generelle Anteil der Unternehmen mit einer Interessenvertretung von 74 auf 53 Prozent. Den stärksten Rückgang verzeichneten die gewerkschaftspflichtigen Betriebe. Im selben Zeitraum hatten Beschäftigte und Managements die Nutzung solcher Kommunikationskanäle erheblich ausgeweitet, die Beschäftigten die Möglichkeit boten, ihre Ansichten und Anliegen der Unternehmensleitung direkt vorzubringen. Sowohl regelmäßige Treffen von Leitung und Belegschaft als auch Informationsgespräche waren Formen einer solchen „direkten Vertretung“, die 1998 üblicher als 1984 war, vor allem im privaten Sektor. Abschließend stellt die WIRS-Erhebung fest, dass es „eine deutliche Verschiebung von der kollektiven, repräsentativen, indirekten und gewerkschaftsbasierten Interessenvertretung hin zu direkten, nichtgewerkschaftlichen Kanälen gegeben hat.“

---

<sup>59</sup> Die Problematik der „union recognition“ ist in Deutschland in dieser Form nicht gegeben.

Der Bedeutungsverlust, den die kollektive Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte in Deutschland in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre erlitten hat, wird aus folgenden Daten ersichtlich:<sup>60</sup>:

**Entwicklung kollektiver Interessenvertretung in Deutschland**

<b>Indikator</b>	<b>Mitte 90er Jahre</b>	<b>Ende 90er Jahre</b>	<b>Veränderung (%)</b>
Betriebsräte	220,245 (1994)	198,641 (1998)	- 9.8
Beschäftigte mit Tarifverträgen in Westdeutschland (%)	83.1 (1995)	70.1 (2000)	- 13.0
Beschäftigte mit Tarifverträgen in Ostdeutschland (%)	73.4 (1996)	55.4 (2000)	- 18.0
Gewerkschaftsmitglieder (DGB) in Millionen	9.36 (1995)	7.77 (2000)	- 17.0

In der deutschen Debatte galt das der Neuen Wirtschaft im engeren Sinne zuzurechnende Unternehmensspektrum lange Zeit als Musterfall für eine tendenziell mitbestimmungsfreie Zone, aber auch als Domäne innovativer Formen der Mitarbeiterbeteiligung und individueller Selbstvertretung: „Statt Betriebsräte finden wir hier häufig andere Formen der Beteiligung, z.B. Aktienoptionen, runde Tische, regelmäßige Informationsveranstaltungen, elektronische Foren.“<sup>61</sup> Im Jahr 2000 verfügten fast drei Viertel der im „New-Economy-Aktienindex“ NEMAX 50 gelisteten Unternehmen nicht über einen Betriebsrat. In jüngster Zeit scheint jedoch angesichts der krisenhaften Entwicklung vieler dieser Unternehmen das Bedürfnis nach eher traditionellen und kollektiven Formen der Interessenvertretung zugenommen zu haben: „So ergab eine jüngere Befragung aus dem Jahr 2002 unter den rund 300 Unternehmen, die unter NEMAX Allshare notiert sind, dass bereits rund 40% über Betriebsräte verfügten, die zum großen Teil erst frisch gewählt worden waren.“<sup>62</sup> Allerdings wäre es illusorisch, aus dieser Entwicklung den Schluss zu ziehen, dass kollektive Interessenvertretung in der Neuen Wirtschaft unter dem Druck der Krise quasi automatisch reüssieren würden. Dies wird allenfalls dann möglich sein, wenn es Gewerkschaften und Betriebsräten gelingt, in

---

<sup>60</sup> Zusammenstellung aus einer Tabelle bei Ludger Pries, Peter Ittermann, Jörg Abel: Neue Wirtschaft - neue Mitbestimmung?; in: Die Mitbestimmung 5/2002, S. 34

<sup>61</sup> Walter Müller-Jentsch: Mitbestimmungspolitik; in: Wolfgang Schroeder / Bernhard Wessels (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2003, S. 469

<sup>62</sup> Walter Müller-Jentsch: Mitbestimmungspolitik; in: Wolfgang Schroeder / Bernhard Wessels (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 2003, S. 470

ihren Angeboten den spezifischen Gegebenheiten in der Neuen Wirtschaft und der besonderen Mentalität der dort Beschäftigten Rechnung zu tragen.<sup>63</sup>

---

<sup>63</sup> Vgl. hierzu: Connexx.av - eine gewerkschaftliche Initiative für die neue Wirtschaft (BSCW-Dokument Team TUaNE)



## 5. Die Neue Wirtschaft als Herausforderung für Gewerkschaften

Die in der Debatte des int.unity-Projektteams TUaNE zusammengetragenen Daten und Einschätzungen führen im Ergebnis zu dem Schluss, dass die Gewerkschaften der Neuen Wirtschaft erhebliche Bedeutung zurechnen und intensive Aufmerksamkeit widmen sollten. Dies gilt auch und gerade nach dem Ende des New-Economy-Hypes an den Börsen und in den Medien, der keineswegs mit einem Ende der realen Entwicklungen gleichgesetzt werden darf, die sich mit diesem zugegebenermaßen etwas aus der Mode geratenen Terminus verknüpfen. Die Neue Wirtschaft - verstanden als Chiffre für eine neue Entwicklungsetappe des Kapitalismus wie auch als Sammelbegriff für einen neuen Typus von Unternehmen - hat im Zusammenspiel mit den Vorstößen neoliberaler Politik und den forcierten Umverteilungs- und Flexibilisierungsstrategien des Arbeitgeberlagers tiefgreifende Transformationen in der Sphäre von Arbeit und Beschäftigung bewirkt, die die gewerkschaftlichen Aktionsbedingungen massiv veränderten.

Wollen die Gewerkschaften ihren Einfluss erhalten und wieder zu alter Stärke kommen, so müssen sie diesem Wandel Rechnung tragen und Antworten auf die neuen Problemlagen finden. Dabei geht es nicht um die Frage, ob Gewerkschaften in der Neuen Wirtschaft überhaupt noch eine Daseinsberechtigung haben oder ob sie - wie verschiedentlich behauptet - als Akteure der „old economy“ zwangsläufig einem ähnlich traurigen Schicksal entgegengehen, wie es weiland den Dinosauriern beschieden war. Derlei pessimistischer Determinismus dürfte allein schon deshalb unangebracht sein, weil ungeachtet der Vielzahl der skizzierten Veränderungen nichts dafür spricht, dass der ursprüngliche Daseinsgrund gewerkschaftlicher Organisation - Schutz abhängig Beschäftigter gegenüber wirtschaftlich Stärkeren zu sein - künftig hinfällig würde. Ralf Krämer hat diesen Sachverhalt in einem Diskussionsbeitrag so formuliert: „Die Probleme der abhängigen und ausgebeuteten Arbeit, die zur Bildung von Gewerkschaften geführt haben, bestehen in alten und neuen Formen auch in der New Economy. Die Gewerkschaften müssen neue Formen und Politiken entwickeln, um auf veränderte Arbeits- und Lebensbedingungen und Bedürfnisse einzugehen. Sie müssen sich auf die größere Flexibilität und Vielfalt der Bedingungen einstellen. ... Es

geht um neue Verbindungen kollektiver Regelung und Durchsetzung mit individuellen Gestaltungsmöglichkeiten.“<sup>64</sup>

Dass die Neue Wirtschaft die Gewerkschaften zu Innovationen zwingt, dürfte unstrittig sein. Folgende Herausforderungen stellen sich dabei mit besonderer Dringlichkeit:

- Die Gewerkschaften müssen sich einen klaren und präzisen Begriff von der Neuen Wirtschaft und den damit verbundenen Umbrüchen in der Arbeitswelt machen - die Hoffnung, dass all dies nur vorübergehende Modeerscheinungen sein könnten und bald wieder „business as usual“ einkehre, hat sich längst als trügerisch erwiesen.
- Die Gewerkschaften müssen sich dort, wo überkommene, im industriellen Großbetrieb entstandene Regulierungen den neuen Problemlagen nicht mehr gerecht werden, um innovative Lösungen bemühen - dies ist z.B. der Fall bei der Arbeitszeit, bei der die klassische „Stechuhr“ als Kontrollinstrument in weiten Teilen der Neuen Wirtschaft ausgedient hat.
- Die Gewerkschaften müssen der Bekämpfung ihrer „Krise der sozialen Repräsentativität“ erstrangige Priorität einräumen und neuen Beschäftigten neue und attraktive Angebote machen, sowohl was Inhalte als auch Beteiligungsformen anbetrifft - eine dauerhafte strukturelle Unterrepräsentanz solcher Erwerbsgruppen, die quantitativ und qualitativ massiv an Bedeutung zulegen, müsste ansonsten fast zwangsläufig zur Marginalisierung der Arbeitnehmerorganisationen führen.

Eine unabdingbare Voraussetzung, dass dieses hier nur in drei Eckpunkten beschriebene gewerkschaftliche Innovationsprogramm auch tatsächlich und mit Erfolgsaussichten angegangen werden kann, ist die Einsicht in dessen Notwendigkeit und die Bereitschaft zur Veränderung. Im TUaNE-Team - immerhin - war diese offensichtlich gegeben. Jeremy Baugh hat es auf den Punkt gebracht: „Wir können einfach nicht so weiter machen wie bisher. Wenn die Spielregeln geändert werden müssen, damit wir etwas bewegen - einverstanden!“<sup>65</sup> Und noch in einem weiteren Punkt geben die Debatten des int.unity-Projekts Anlass zum Optimismus: Die Gewerkschaften stehen weder im Vereinigten Königreich noch in Deutschland am Anfang der (Selbst-) Veränderung, sondern haben sich be-

---

<sup>64</sup> Ralf Krämer: Kritische Anmerkungen zur Diskussion der „New Economy“ (BSCW-Dokument Team TUaNE)

<sup>65</sup> Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Part IV (BSCW-Dokument Team TUaNE). Im Original englisch.

reits auf diesen Weg begeben. Die im nachfolgenden Anhang exemplarisch dargestellten gewerkschaftlichen Projekte für die Neue Wirtschaft mögen davon einen Eindruck vermitteln.

## 6. Anhang: Gewerkschaftliche Projekte für die Neue Wirtschaft

### 6.1. Connexx.av - eine gewerkschaftliche Initiative für die Neue Wirtschaft<sup>66</sup>

Connexx.av ist eine Gewerkschaft für Beschäftigte in den neuen Medien. Gewerkschaft? Na ja. Bei Connexx.av heißt es statt Gewerkschaft Interessenvertretung. Die Gewerkschaftssekretäre nennen sich Projektmanager. Um niemanden abzuschrecken. Denn die Beschäftigten in den neuen Medien stehen den Gewerkschaften immer noch skeptisch gegenüber - trotz Börsenabsturz, Sparzwang, Entlassungswellen und Firmenpleiten.

Connexx.av ist ein Kind der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Verdi. Die Initiative bewegt sich auf schmalen Grat: so viel Gewerkschaft wie nötig, so wenig wie möglich. Auf dem Eingangsschild des Münchner Büros ist nur das Logo: zwei ineinander geschobene Würfel. Drinnen Filmplakate von „Good bye Lenin“ und „Matrix“, keine Klassenkampfparolen. Die Leute von Connexx.av wollen anders sein. Die Leute von Connexx.av haben Stallgeruch und sie sind so jung wie diejenigen, die von ihnen vertreten werden. Und sie reden dieselbe Sprache und kennen die Branche, weil sie dort gearbeitet haben. Wie Sandra Goldschmidt. Sandra ist mit 27 Jahren die jüngste Projektmanagerin bei Connexx.av. Und sie ist typisch für die Branche. Fasziniert vom Internet, arbeitete sie bei Pixelpark in Stuttgart - zunächst als Assistentin, später als Projektmanagerin. Ein Betriebsrat? Ein Betriebsrat war in der Internetagentur unnötig. Wer etwas wollte, der ging beim Firmengründer und Chef einfach in die offene Tür. Die Pixelpark-Geschichte ist bekannt: Aufträge blieben aus, die Stuttgarter Filiale machte zu, alle 40 Beschäftigten wurden entlassen. Ein Tag, bevor Pixelpark schließt, wird ein Betriebsrat gewählt. Sandra Goldschmidt und ihre Kolleginnen gehen als der am kürzesten existierende Betriebsrat in die Geschichte von Connexx.av ein.

Die Medienbranche ist schnell beim Ausgliedern und Rausschmeißen. Wir brauchen einen Betriebsrat! Dieser Hilferuf erreichte die Projektmanager von Connexx.av häufiger. Als EM TV kurz vor der Pleite stand, half Connexx.av, einen Betriebsrat zu gründen. Das spricht sich schnell in der Branche herum. Und die Methoden eben-

---

<sup>66</sup> Der nachfolgende Text ist in dieser Version von Michael Schwemmler als BSCW-Dokument im TUA NE-Workspace abgelegt worden. Er basiert auf einem Artikel von Michaela Böhm, der in der Frankfurter Rundschau vom 8. Januar 2004 erschienen ist. Um ein besseres Ergebnis bei der maschinellen Übersetzung in die englische Sprache zu erhalten, wurde der Originaltext sprachlich überarbeitet.

falls. Massen-E-Mails verschickte Connexx.av im Kirch-Konzern, um die Angestellten und die Freelancer zu informieren. Das ist ungewöhnlich für eine Gewerkschaft. Es ist auch ungewöhnlich, Netzwerke zu knüpfen, Diskussionsforen zu bilden und Partys zu veranstalten.

„Wir kommen aus der Szene. Und wir leben in der Szene“, sagt Projektleiter Wille Bartz. Und deshalb würden sie ein paar Dinge niemals tun. Zum Beispiel würden sie nie pure Mitgliederwerbekampagnen anzetteln. Das würde nicht zum Erfolg führen. Connexx.av müsse durch Qualität und Kompetenz überzeugen und in winzigen Schritten Vorurteile beseitigen. So fällt manch ein Flugblatt der Mutterorganisation unter den Tisch. Zum Beispiel das Flugblatt mit der Überschrift: „Tarifverträge sind Menschenrecht“. Was sollten die Beschäftigten in den neuen Medien mit dieser Aussage machen? Im gesamten New-Media-Gebiet mit rund 300.000 Leuten gilt kein Tarifvertrag.

Verdi lässt den exotischen Kollegen viel Spielraum. In die übliche Gliederung der Gewerkschaft von Bezirk und Landesbezirk, Branchenbereich und Fachgruppe muss sich Connexx.av nicht einfügen. Dies macht sie schnell und beweglich. Gleichzeitig könnte das Projekt ohne das Geld, die Stärke, das Know-how und die Logistik von Verdi nicht existieren. Sechs Millionen Euro investierte Verdi seit Gründung des Projekts vor drei Jahren in Connexx.av. Die Ziele von Connexx.av sind aber nicht anders als die von Verdi: Mitbestimmung, Solidarität, Tarifverträge. Das Grundübel dieser Branche sei, dass kaum etwas geregelt ist. „Tut euch zusammen! Das wollen wir in die Köpfe der Individualisten bringen!“

Aber das geht nicht, indem Connexx.av die 35-Stunden-Woche fordert. In der Filmbranche bleiben die Leute am Set, bis der Dreh fertig ist. 50, 60 Stunden sind schnell vergangen. Das finden die Beschäftigten auch in Ordnung. Connexx.av geht deshalb behutsam vor. Der klassische Nine-to-five-Job ist eher die Ausnahme. Überstunden lassen sich kaum vermeiden, wenn Projekte kurz vor dem Ende stehen und die Arbeit Spaß macht. Deshalb macht sich Connexx.av eher für verbindliche Regelungen der Arbeitszeit stark. Oft sind nicht mal Dauer und Lage der Arbeitszeit in Verträgen festgeschrieben. Beispiel: Ein Producer war es leid, elf Stunden täglich zu arbeiten. Und dann oft kurz vor Feierabend zu erfahren, dass er am nächsten Morgen um fünf Uhr den nächsten Jingle produzieren sollte. So kurzfristig disponieren, geht das? So lange arbeiten, ist das erlaubt? Mit Hilfe von Connexx.av wurde ein Betriebsrat gegründet. Dieser Betriebsrat sorgte dafür, dass jetzt die Arbeitszeit erstmals im Vertrag festgeschrieben wird.

Connexx.av tut sich nicht mehr ganz so schwer, als ein Projekt von Verdi aufzutreten. Das war nicht immer so. Auf dem Titel der ersten Infoblätter wurde der Geldgeber bewusst verschwiegen. „Das hat sich als kontraproduktiv erwiesen“, sagt Sandra Goldschmidt. „Wir brauchen schließlich Mitglieder, die überzeugt sind von der Gewerkschaft.“ Aber genau das ist ein Problem. Etwa 1.800 Mitglieder hat Verdi durch Connexx.av in drei Jahren gewonnen. Das ist nicht mehr als die Belegschaft einer großen Druckerei. Die Leute von Connexx.av sind zwar gefragt, wenn es darum geht, Wahlen für einen Betriebsrat zu initiieren. Auch die Beratung im Falle von Kündigungen wird gern und oft in Anspruch genommen. Aber Mitglied der Gewerkschaft werden?

Betriebsräte, die von Sandra Goldschmidt seit längerer Zeit betreut werden, fragten sie neulich: „Was habe ich denn davon?“ Sandra wurde ärgerlich: „Was glaubt ihr: Wer bezahlt mich? Die Drucker, die Krankenschwestern, die U-Bahnfahrer, alle, die bei Verdi Mitglied sind.“ Die Erwartung an Connexx.av sei außerordentlich hoch, aber viele würden meinen, es handle sich um eine Art staatliche Leistung. Wille Bartz zieht dennoch eine positive Bilanz: „Unsere Akzeptanz ist hoch. Wir haben den Fuß in der Tür der Branche.“ Der Erfolg von Connexx.av könne nicht an den Zahlen der Mitglieder gemessen werden. Jetzt gelte es, die Leute für Tarifverträge zu sensibilisieren. Betriebsräte reichen nicht. Wer Tarifverträge will, muss Gewerkschaftsmitglied werden. Innerhalb eines Jahres soll Verdi den ersten Tarifvertrag in einem Multimediaunternehmen abschließen. Das wird für Unruhe im Betrieb sorgen, aber gewiss nicht mit einem Streik durchgesetzt.<sup>67</sup>

## 6.2. mediafon - ein Beratungsnetzwerk für Selbstständige<sup>68</sup>

**mediafon** ist ein Beratungsnetzwerk für Selbstständige, insbesondere aus den Berufsfeldern Medien, Multimedia, Kommunikation, Kultur und Kunst. Das Grundprinzip: Erfahrene Freiberuflerinnen und Freiberufler beraten ihre Kolleginnen und Kollegen, Verbände und Initiativen. Die Mitglieder dieses Netzwerks werden für ihre Aufgabe speziell geschult. **mediafon** ist bundesweit telefonisch montags bis freitags von 10 bis 19 Uhr erreichbar. Hier werden die Beratungswünsche entgegengenommen. Fragen allgemeiner Art beantworten die

---

<sup>67</sup> Weitere Informationen zu Connexx.av unter <http://www.connexx-av.de>

<sup>68</sup> Die nachfolgende Darstellung von mediafon basiert auf einer Projektbroschüre, zu finden unter [http://www.mediafon.net/download/mediafon\\_brosch\\_02.pdf](http://www.mediafon.net/download/mediafon_brosch_02.pdf).

Callcenter-Mitarbeiterinnen sofort. In allen anderen Fällen vermitteln sie Anrufende an die Spezialistinnen und Spezialisten des Netzwerks. Ein direkter Kontakt ist zwar nicht immer möglich, doch anhand eines Präsenzplans erfahren Anrufende sofort, wann die fachlich versierte Gesprächspartnerin oder der -partner erreichbar ist. In der Regel dauert das maximal einen Tag. Die Beratung umfasst allgemeine Fragen, beispielsweise zur sozialen Sicherung, Vertragsgestaltung oder Urheberrechten, zu geeigneten Arbeitsformen, Existenzgründung oder Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken. Abgedeckt werden auch Fachthemen, die einzelne Berufsgruppen oder spezielle persönliche Berufsfragen betreffen.

Eine Gewerkschaft als Partnerin, gar als Interessenvertretung für Selbstständige? Was auf den ersten Blick befremdlich erscheint, erweist sich bei näherem Hinsehen als logische Konsequenz tiefgreifender gesellschaftlicher Veränderungen. Wer, wenn nicht eine Organisation, die jahrzehntelang Erfahrung mit dem Wandel der Arbeitswelt gesammelt hat, könnte geeigneter sein, sich für die Interessen von Selbstständigen und Mikrounternehmen einzusetzen? Diese Überlegungen führten zur Gründung von **mediafon**. Die früher übliche gewerkschaftliche These „Selbstständige sind eine sich selbst ausbeutende Dumping-Konkurrenz für Angestellte“ oder die Ansicht „Die gehören in eine Festanstellung“ ist einer realistischen Beurteilung gewichen: Die Gewerkschaften selbst müssen sich ändern - nicht jene, die, meist aus Überzeugung, selbstständig arbeiten. Die industriell geprägte Arbeitswelt kann nicht das alleinige Leitbild bleiben: Selbstständige Kleinst- und Einzelunternehmen gehören längst zu jenen, die am meisten Hilfe und Solidarität benötigen. Sie verkaufen beispielsweise in der Medienindustrie gleiche Leistungen wie Angestellte - ohne jede Sicherheit, Aufträge zu bekommen und ohne feste Honorarregelungen. Oft herrschen Bedingungen, die vor über 100 Jahren zur Gründung von Gewerkschaften führten: Einzelne verkaufen ihre Leistungen und werden von den Abnehmern gegeneinanderausgespielt. Ohne Zusammenschlüsse und gegenseitige Hilfe werden sie vom Markt in gegenseitige Unterbietungskonkurrenz getrieben. Die Vorteile der selbstständigen Arbeit sind dann schnell aufgehoben.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di kann leichter als andere Gewerkschaften auf diese Entwicklung reagieren. Schließlich organisiert sie Selbstständige schon lange: Rund 25000 Mitglieder der ver.di arbeiten selbstständig im Journalismus, bei Film- oder Medienproduktion, in PR, Literatur, Musik, bildender oder darstellender Kunst. Hinzu kommen Selbstständige außerhalb der Medien- und Kulturbranche. Vom Lotsen bis zur Prostituierten. Wie Angestellte

haben Selbstständige Interesse an gerechter Bezahlung und sozialer Sicherheit. Gemeinsam mit angestellten Kolleginnen und Kollegen haben sie auch die Chance, mehr zu erreichen als es ein reiner Selbstständigen-Verband könnte. Für alle Berufstätigen einer Branche muss eine Gewerkschaft also - nicht zuletzt, um Schmutzkonzurrenz zu verhindern - im Prinzip Gleiches bieten: Rechtssicherheit im Berufsleben und Kontakte in der Branche. Für Selbstständige etwa: Beratung zu Vertragsfragen, zur sozialen Sicherung, zu Honoraren. Selbstständige wollen und sollen sich praxisnahes Berufswissen aneignen können und untereinander austauschen, um so praktische Solidarität zum eigenen Nutzen zu üben. Verteilung von Wissen und Vernetzung der Akteure untereinander sind daher die größten Herausforderungen, denen sich ver.di mit **mediafon** stellt.<sup>69</sup>

### 6.3. New Unionism: Organisieren als erste Priorität!<sup>70</sup>

Um mit 18 Jahren des Mitgliederrückgangs fertig zu werden und sich den Herausforderungen des modernen flexiblen Arbeitsmarktes zu stellen, haben sich die britischen Gewerkschaften das Konzept des „New Unionism“ zu eigen gemacht. Dessen Ziel: Gewinnen und Organisieren von Mitgliedern ganz oben auf die gewerkschaftliche Tagesordnung zu setzen und so eine „Kultur des Organisierens“ in der Gewerkschaftsbewegung zu fördern, die dazu ermutigt, Ressourcen von den Dienstleistungsangeboten für vorhandene Mitglieder hin zur Gewinnung und Organisation neuer Mitglieder umzuschichten. Durchgeführt als Partnerschaft zwischen TUC und den ihm angehörenden Gewerkschaften, vollzieht New Unionism eine Wende: Er baut auf der vorhandenen Mitgliederbasis auf, wo es Anerkennungsabkommen gibt, und dringt in Arbeitsbereiche und Branchen mit niedrigem gewerkschaftlichem Organisationsgrad vor, insbesondere im wachsenden Dienstleistungssektor.

Die Gewinnung einer neuen Generation junger Gewerkschafter hat für New Unionism hohe Priorität. Es wurde eine Reihe von Programmen zur Mitgliedergewinnung und Schulung eingeführt, um die Werbung junger Beschäftigter zu unterstützen und die angeschlossenen Gewerkschaften zu ermuntern, kreativer darin zu sein, wie sie diese Mitglieder gewinnen und an sich binden. New Unionism stützt sich auf die Erfahrung erfolgreicher Kampagnen zur Mitgliedergewinnung von Gewerkschaften in Übersee, insbesondere USA und Australien.

---

<sup>69</sup> Weitere Informationen zu mediafon unter <http://www.mediafon.net>

<sup>70</sup> Auszüge aus Jeremy Baugh: Trade Unions and the New Economy - The UK Experience. Parts III and IV (BSCW Dokumente TUaNE team). Im Original englisch.



Ferner auf die Lehren, die aus der ersten Zeit des New Unionism in Großbritannien Ende des neunzehnten Jahrhunderts gezogen wurden, als die Gewerkschaften das Organisieren vordringlich betrieben und Frauen, ungelernete und junge Arbeiter in bis dahin ungekanntem Maße gewinnen konnten. New Unionism ist sich der gewaltigen Probleme bewusst, denen sich die Arbeiterbewegung bei der Bekämpfung des langfristigen Mitgliederschwunds gegenüber sieht, und ebenso der Tatsache, dass die Gewerkschaften, wenn die Möglichkeiten zur Mitgliedergewinnung auch wirklich in echten Mitgliederzuwachs umgesetzt werden sollen, ihre Anziehungskraft steigern, ihre Bemühungen strategisch angehen und weitere Mittel für die Mitgliederwerbung bereitstellen müssen.

### **Grundsätze für das Organisieren**

New Unionism gründet auf einer Reihe von „Organisationsprinzipien“ und strategischen Zielen, die dazu dienen sollen, Nutzen aus den von mehreren TUC-Gewerkschaften entwickelten Konzepten zu ziehen. In der Kampagne ist man sich bewusst, dass erfolgreiches Organisieren erheblichen Aufwand an gewerkschaftlichen Ressourcen bedeutet - Investitionen in Kampagnen zur Mitgliedergewinnung, Materialien, Schulungsprogramme und die Zeit der Funktionäre. Aufbauend auf den Erfahrungen der „Schwestergewerkschaften“ im Ausland benennt der TUC eine Reihe zentraler Grundsätze für die Gewinnung und Bindung neuer Mitglieder. Dazu gehören:

- **Oberste Priorität für das Organisieren:** Der Gewinnung und dem Organisieren von Mitgliedern muss in der gesamten Gewerkschaftsbewegung Vorrang eingeräumt werden.
- **Richtiges Investieren von Ressourcen:** Organisieren ist nicht umsonst zu haben; nur eine beträchtliche Mittelzuweisung - finanziell und personell - für die Gewinnung und das Organisieren von Mitgliedern kann den Mitgliederrückgang umkehren.
- **Entwicklung eines strategischen Konzepts:** Richtig durchdachte und ausgestattete Kampagnen zur Mitgliedergewinnung mit realistischen Zielvorgaben versprechen eher Erfolg - und heben die Moral.
- **Aufgeben energieverwendender Rivalitäten:** Die Gewerkschaften müssen ermutigt werden, sich auf den Zuwachs aus den Bereichen ohne gewerkschaftliche Organisation bzw. Vertretung und auf die Bedrohung konzentrieren, die diese für die gesamte Gewerkschaftsbewegung darstellen.
- **Gleich und Gleich gewinnt sich gern:** Wir müssen die Vielfalt in der Erwerbsbevölkerung bedenken, die wir gewerkschaftlich or-

ganisieren wollen, wie auch jene Gruppen, die herkömmlicherweise in den Gewerkschaften unterrepräsentiert sind.

- **Vermehrt Organisationsspezialisten einsetzen - und deren Ausbildung und Status heben:** Das US-amerikanische AFL-CIO-„Organising Institute“ und die australischen ACTU-„Organising Works Programmes“ brachten frischen Wind in die Bewegung; die Tätigkeit des Organisierens wurde höherqualifiziert – und zahlte sich durch Erfolge bei der Mitgliedergewinnung aus.
- **Fähigkeiten und Vertrauen ehrenamtlicher Vertreter stärken:** In die Organisation der ehrenamtlichen Vertreter zu investieren trägt dazu bei, die vorhandene Basis zu festigen, und erleichtert Vollzeitfunktionären die Organisationstätigkeit in neuen Bereichen.
- **Kommunikation ist der Schlüssel:** Kampagnen mit Fantasie und die Nutzung der Massenmedien sind zentral für den Transport der Botschaft in die Belegschaften.
- **Eine gewerkschaftsfreundliche Regierung garantiert noch keinen Zuwachs:** Die Mitgliederzahlen können auch unter einer Regierung sinken, die den Gewerkschaften gewogen ist.

### **Strategische Ziele**

Auf der Grundlage dieser Organisationsprinzipien hat die „New Unionism Task Group“ des TUC eine Reihe strategischer Ziele bestimmt, die anschließend vom Vorstand und vom Gewerkschaftskongress verabschiedet wurden. Es handelt sich um folgende:

- dem Organisieren Vorrang einräumen und in der Gewerkschaftsbewegung eine „Kultur des Organisierens“ verankern;
- die gewerkschaftlichen Ressourcen für Mitgliedergewinnung und Organisieren erhöhen;
- die ehrenamtlichen Strukturen stärken und neue Schulungsprogramme für ehrenamtliche und Vollzeit-Organisationsspezialisten entwickeln;
- spezielle Projekte einrichten, die die Gewerkschaften dabei unterstützen, auf der vorhandenen Basis aufzubauen und in neue Bereiche vorzudringen, um dort Anerkennungsrechte zu erlangen;
- die Anziehungskraft der Gewerkschaften für „neue“ Beschäftigte einschließlich Frauen, Jugendlicher und der auf dem Arbeitsmarkt am ärgsten „Gebeutelten“ erhöhen – durch Kampagnen und Medien;

- die Diskussion fördern und Informationen über erfolgreiche Organisationskonzepte verbreiten und
- die Realisierbarkeit der Einrichtung einer „Akademie des Organisierens“ prüfen, um - vor allem junge - gewerkschaftliche Organisationspezialisten auszubilden.

### **Vorausdenken**

Um ein klares Bild der Probleme und Möglichkeiten einer TUC-Kampagne zur Mitgliedergewinnung zu entwickeln, startete die Task Group ein umfassendes Forschungsprogramm, um „zum Organisationsproblem zu beraten und neue Ideen und neue Forschungsarbeiten dazu anzuregen.“ Vom TUC wurde in den letzten Jahren eine Reihe von Erhebungen, Berichten und Untersuchungen in Auftrag gegeben, um Arbeitsmarkt-Trends zu analysieren, potenzielle Wachstumsbereiche auszuloten und Gewerkschaftsinitiativen deutlich zu machen.

Im Bestreben, Mitglieder zu gewinnen, hat New Unionism anerkannt, dass sich Menschen vor allem deshalb gewerkschaftlich organisieren, um eine Interessenvertretung zu haben und Schutz am Arbeitsplatz zu genießen. Dienstleistungsangebote für Mitglieder und vergünstigte Finanzdienstleistungen wurden in den 80er Jahren als Möglichkeit angesehen, die Mitgliederzahlen zu steigern; auch heute noch treiben viele Gewerkschaften erheblichen Aufwand, eine Reihe von Vergünstigungen zu entwickeln und anzubieten, die, so hoffen sie, ihnen neue Mitglieder bringen. So bieten also zahlreiche Gewerkschaften ihren Mitgliedern ein breites Spektrum an Dienstleistungen an, doch haben von der Warwick University für den TUC durchgeführte Untersuchungen ergeben, dass „der Hauptgrund für den Beitritt zu einer Gewerkschaft ihre Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz ist, und dass andere benefits und Finanzdienstleistungen ganz unten auf der Liste der Gründe rangieren, die dafür sprechen, einer Gewerkschaft beizutreten oder Mitglied zu bleiben.“ Die Tatsache, dass neue Mitglieder deshalb zu den Gewerkschaften finden, weil sie kollektiven Schutz gewähren, hat das Potenzial für Zugewinne durch New Unionism unterstrichen, der eher auf kollektives Organisieren als auf Vorteile für den Einzelnen abhebt. Dies hat die angeschlossenen Gewerkschaften bewogen, Ressourcen umzuverteilen von Dienstleistungsangeboten hin zur Mitgliedergewinnung.

### **Investitionen steigern**

In deutlichem Gegensatz zu den Investitionen der US-amerikanischen und australischen Gewerkschaften in Mitgliedergewinnung und Organisation wendet die britische Arbeiterbewegung immer noch nur

einen Bruchteil ihrer Gesamteinkünfte direkt dafür auf. Zu Beginn des New Unionism Projekts wiesen die britischen Gewerkschaften lediglich 2–3% ihrer Haushalte den Organisationsaktivitäten zu. Von zentraler Bedeutung für die Kampagne des New Unionism ist daher die Notwendigkeit, die Investitionen in Kampagnen zur Mitgliedergewinnung beträchtlich zu steigern, um sie jenen in den USA anzugleichen, wo die AFL-CIO sich das Ziel gesetzt hat, ein Drittel des Gesamtetats der Verbände für das Organisieren aufzuwenden.

Wenngleich die britischen Gewerkschaften noch immer hinter ihren amerikanischen „Schwestern“ zurückbleiben, gibt es doch deutliche Anzeichen dafür, dass die Gewerkschaften die Bedeutung entsprechender zusätzlicher Mittel erkannt haben. Eine 1997 vom „Labour Research Department“ für den TUC durchgeführte Erhebung ergab, dass sich die Gewerkschaften den Herausforderungen der Mitgliedergewinnung bereits stellen. Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) verfügten über einen speziellen Etat für die Gewinnung und Organisation von Mitgliedern, und derselbe Anteil plante, entsprechende Ausgaben im Jahr darauf zu erhöhen. Ferner ergab die Umfrage, dass eine von vier Gewerkschaften bereits spezialisierte Fachleute für das Organisieren eingestellt und mehr als zwei Drittel spezifische Zielvorgaben für die Mitgliedergewinnung festgelegt hatten.

### **Schulung ehrenamtlicher „Organiser“**

Ein wichtiges Element der Kampagne des New Unionism ist das Bestreben, eine Basis in der vorhandenen Mitgliedschaft zu schaffen, indem die Organisation der Ehrenamtlichen gefestigt wird. Dazu prüfte die TUC-Task Group die aktuellen Schulungsprogramme für ehrenamtliche und Vollzeit-Fachleute für das Organisieren und entwickelte eine Reihe neuer Ausbildungsprogramme. Die Kurse zielen darauf ab, Mitglieder an der Basis der Bewegung zu motivieren und zu schulen, um sie für die Erneuerung der Gewerkschaft am Arbeitsplatz zu engagieren und zu gewinnen. Die Mitglieder werden in einem Kern von für die Mitgliederwerbung unerlässlichen Fähigkeiten (darunter Kommunikation, Recherche, Gesprächsführung und Medienbewusstsein) in Kursen geschult, die auf die speziellen Prioritäten der jeweiligen Gewerkschaften zugeschnitten sind.

### **Die „Akademie des Organisierens“**

Im Juli 1997 sprach der Vorstand des TUC seine einmütige Unterstützung für die Schaffung einer „Organisers' Academy“ aus, um ein von den Gewerkschaften gefördertes einjähriges Ausbildungsprogramm für vorwiegend junge Organisationsspezialisten anzubieten.

Die Akademie wurde zum Aushängeschild für die Organisationsbemühungen der britischen Gewerkschaftsbewegung. Gerichtet auf die Ausstattung einer neuen Generation von Organisationsspezialisten mit Fähigkeiten und Kenntnissen, die notwendig sind, um die Basis in der vorhandenen Mitgliedschaft zu festigen und neue Bereiche zu erschließen, bot die Akademie zunächst dreißig vorwiegend jungen Teilnehmern eine Mischung aus Unterricht und „Ausbildung am Arbeitsplatz“. Zu den weiteren wichtigen Grundzügen der Akademie gehören:

- sorgsam strukturierte Vorkehrungen für die Gewinnung, Ausbildung, Anleitung, Betreuung und Vermittlung vorwiegend junger Organisationsspezialisten;
- aktive Partnerschaft zwischen dem nationalen Zentrum und den beteiligten Gewerkschaften bei der Gestaltung, Überwachung, Verwaltung und Durchführung des Programms;
- eine Lenkungsgruppe der TUC-Akademie für Organisationsspezialisten zur Aufsicht über alle Aspekte der Initiative;
- ein zwischen TUC und beteiligten Gewerkschaften vereinbartes Vorgehen zur Anwerbung von Programmteilnehmern, die in ihrem einjährigen Programm gleiche Bedingungen vorfinden.

### **Bisherige Erfahrungen**

Wie sehen nun die bisherigen Erfahrungen aus? Das Projekt New Unionism hat eine entscheidende Rolle dabei gespielt, dass sich die Gewerkschaften den durch die „Neue Wirtschaft“ bedingten Herausforderungen für die Mitgliedergewinnung und Organisation stellen. Es hat die Gewerkschaften darin unterstützt, ihre Mitgliedschaft zu vergrößern, eine effektive Organisation in den Unternehmen zu schaffen und mehr betriebliche Gewerkschaftsvertreter zu gewinnen und auszubilden. Dies ist für die Gewerkschaftsmitglieder in den Unternehmen und darüber hinaus von großer Bedeutung. Dank diesem Projekt und den Bemühungen der Gewerkschaften selbst gibt es klare Anzeichen dafür, dass es mit den Gewerkschaften wieder aufwärts geht. Zwei Drittel der dem TUC angeschlossenen Gewerkschaften verzeichnen seit 1997 wieder einen Mitgliederzuwachs, bei den Tarifabschlüssen gibt es einen steilen Aufwärtstrend, und im vergangenen Jahr wurden bei 500 Unternehmen neue Anerkennungsverfahren abgeschlossen. Auch die „Organisers' Academy“ hat sich als ausgesprochener Erfolg erwiesen. Seit ihrer Gründung 1998 wurden rund 150 neue gewerkschaftliche Organisationsspezialisten ausgebildet, die zur Gewinnung und Organisation von 30.000 neuen Gewerk-

schaftsmitgliedern beigetragen haben. Und mehr noch: Die Akademie und ihre Absolventen haben entscheidend zum Einstellungswandel in der Gewerkschaftsbewegung beigetragen. Unterstützt von den angeschlossenen Gewerkschaften, die für die Organisation der Mitgliederwerbung eingetreten sind, haben diese Spezialisten bei der Rekrutierung der Nichtmitglieder in Britannien eine entscheidende Rolle gespielt, ebenso bei der Stärkung und Entwicklung der Mitgliedschaft in Unternehmen, wo Gewerkschaften bereits anerkannt sind, und bei der Ausweitung des gewerkschaftlichen Einflusses in neue, wachsende Bereiche der Wirtschaft.