

Susanne Pernicka, Sabine Blaschke, Andreas Aust*

Gewerkschaftliche Revitalisierung durch die Organisierung Selbstständiger? Deutsche und österreichische Gewerkschaften im Vergleich**

Zusammenfassung – Die in den meisten europäischen Gewerkschaften konstatierbaren substanziellen Mitgliederrückgänge und Finanzprobleme seit den frühen 1980er Jahren haben zu unterschiedlich ausgeprägten Revitalisierungsbemühungen beigetragen. Die machtpolitische Stellung der österreichischen und deutschen Gewerkschaften baut vielfach immer noch auf ihre institutionelle Einbettung in das System der nationalen Arbeitsbeziehungen. Etablierte Institutionen wie Tarifautonomie und Betriebsverfassung bilden hier wesentliche strukturelle Macht- und Legitimationsressourcen, die allerdings durch den Abbau staatlicher Organisationshilfen, betriebliche Öffnungsklauseln und betriebsratsfreie Zonen zunehmend brüchig werden. Diese Entwicklungen haben zwar nicht zu einer umfassenden Neuorientierung der österreichischen und deutschen Gewerkschaften geführt, die Öffnung ihrer Vertretungsdomänen für Solo-Selbstständige wird von den Arbeitnehmerorganisationen allerdings mittlerweile als *eine* strategische Option gesehen, um den Veränderungen der Arbeitsgesellschaft Rechnung zu tragen und das langfristige Überleben ihrer Organisationen zu sichern. In dem Beitrag fragen wir nach der Organisierungsfähigkeit und den Organisationsproblemen der Gewerkschaften in Bezug auf diese Gruppe. Das gewählte Forschungsdesign zielt darauf ab, die strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen zu kontrollieren und die Unterschiede der strategischen Entscheidungen deutscher und österreichischer Gewerkschaften herauszuarbeiten.

Englischer Titel

Abstract – Most European unions have faced substantial declines in membership rates since the early 1980s. These developments in turn have triggered an extensive debate on strategies to revitalize national labour organisations. While Anglo-Saxon unions are heavily dependent on membership recruitment and organising in order to (re)gain power vis-a-vis employers and the state, Austrian and German unions still rely largely on their institutional embeddedness. Established institutions, like free collective bargaining and the statutory system of works councils provide structural power resources and legitimacy to unions irrespective of their membership rates. However, diminishing state support, opening clauses and the decreasing spread of works-councils have challenged the unions. These developments have not resulted in a fundamental reorientation, but the inclusion of the formerly excluded group of self-employed workers on their own account is perceived by unions as a means to address the changes in the labour market and hence, to ensure the long term revival of unions. Our paper focuses on the organisational capabilities and problems faced by unions with regard to self-employed workers. Following a most-similar-country design, the paper examines whether and how the strategic responses to these problems by the two unions differ.

Key words: ~~Employers' Associations, Collective Bargaining, Organization Building, Union Power, Collective Goods~~

* Mag. Dr. Susanne Pernicka, Jg. 1973, Universitätsassistentin an der Universität Wien, Institut für Wirtschaftssoziologie, Brünner Straße 72, A – 1210 Wien. E-mail: Susanne.Pernicka@univie.ac.at.

Industrielle Beziehungen, 14(1):

ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035, © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

Mag. Dr. Sabine Blaschke, Jg. 1964, Universitätsassistentin an der Universität Wien, Institut für Wirtschaftssoziologie, Brünner Straße 72, A – 1210 Wien. E-mail: Sabine.Blaschke@univie.ac.at.

Dr. Andreas Aust, Jg. 1966, Chodowieckistr. 29, D – 10405 Berlin. Email: Andreausaust@aol.com.

** Artikel eingegangen: 15.11.2006
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 23.1.2007.

1. Einleitung

Der sozioökonomische Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, die Veränderung der Beschäftigungsstruktur in Richtung Atypisierung und Flexibilisierung und ein neu aufkeimender Individualismus haben bei den meisten europäischen Gewerkschaften zu substanziellen Mitgliederrückgängen und Finanzproblemen und in der Folge zu unterschiedlich ausgeprägten Revitalisierungsbemühungen beigetragen (Hassel 1999; Ebbinghaus 2002; Schnabel 2003; Dribbusch 2003; Frege/Kelly 2003, 2004; Pernicka 2006). Im Zentrum des aktuellen wissenschaftlichen Diskurses steht dabei die Suche nach Erklärungen nationaler Unterschiede in den gewerkschaftlichen Strategien, wobei institutionalistische- und akteurszentrierte Faktoren, wie etwa die Systeme industrieller Beziehungen, gewerkschaftliche Strukturen und Identitäten sowie das Verhalten der Arbeitgeber und des Staates als zentral genannt werden (Hyman 1994, 1996; Behrens et al. 2003; Frege/Kelly 2003, 2004; Healy et al. 2004). Während etwa die machtpolitische Stellung von britischen Arbeitnehmerorganisationen traditionell durch deren Mitgliederstärke bestimmt wird, bauen österreichische und deutsche Gewerkschaften vielfach immer noch auf ihre institutionelle Einbettung in das System der nationalen Arbeitsbeziehungen. Etablierte Institutionen wie Tarifautonomie und Betriebsverfassung bilden hier wesentliche strukturelle Macht- und Legitimationsressourcen, die allerdings durch den Abbau staatlicher Organisierungshilfen, betriebliche Öffnungsklauseln (Massa-Wirth/Seifert 2004) und betriebsratsfreie Zonen (Trinczek 2002) zunehmend brüchig werden. Diese Entwicklungen haben zwar nicht zu einer umfassenden Neuorientierung der österreichischen und deutschen Gewerkschaften geführt, die Öffnung ihrer Vertretungsdomänen für neue oder noch unorganisierte Beschäftigtengruppen wird allerdings als *eine* strategische Option gesehen, um den Veränderungen der Arbeitsgesellschaft Rechnung zu tragen und das langfristige Überleben ihrer Organisationen zu sichern. Die Organisierung neuer Mitgliedergruppen hat in den letzten Jahren einen höheren Stellenwert gewerkschaftlicher Politik erhalten um die Mitgliedschaftsrückgänge zumindest teilweise zu kompensieren und eine breitere Legitimations- und Durchsetzungsbasis für gewerkschaftliche Aktivitäten zu generieren (Behrens et al. 2004; Heery/Adler 2004).

In den folgenden Ausführungen richten wir unseren Fokus auf die Gruppe der Selbstständigen ohne angestellte MitarbeiterInnen (Solo-Selbstständige), weil diese als nicht abhängig Beschäftigte die traditionell Gewerkschaftsidentität als Vertretung von ArbeitnehmerInnen gegenüber ArbeitgeberInnen, also die Ausrichtung an der Leitdifferenz von Arbeit und Kapital, grundsätzlich herausfordert. Für die gewerkschaftliche Problemsicht auf die Selbstständigen ist die Subgruppe der abhängig Selbstständigen (Mühlberger 2000; Pernicka 2005), im Englischen „dependent self-employed workers“ (Burchell/Deakin/Honey 1999) besonders relevant. Mit diesem Begriff wird eine im Graubereich zwischen selbstständiger und unselbstständiger Erwerbstätigkeit angesiedelte Beschäftigungsform bezeichnet. Abhängig Selbstständige sind einerseits formal selbstständig und befinden sich daher rechtlich nicht im Status der Abhängigkeit im juristischen Sinne der Weisungsgebundenheit, andererseits arbeiten sie unter wirtschaftlich abhängigen Bedingungen (Perulli 2003). Die traditionelle gewerkschaftliche Weltsicht ignorierte die Gruppe der traditionellen Selbstständigen und klassifizierte die

abhängig Selbstständigen als Scheinselbstständige, d.h. ArbeitnehmerInnen, die einen anderen Status aufgezwungen bekommen haben. Folglich beschränkte sich die traditionelle gewerkschaftliche Strategie auf eine Verbotsforderung solcher Beschäftigungsformen und die administrative Durchsetzung des Arbeitnehmerstatus der Betroffenen. Im Zentrum dieses Beitrags stehen die Fragen, wie sich ausgewählte Gewerkschaften in Deutschland und Österreich Solo-Selbstständigen im Allgemeinen und abhängig Selbstständigen im Besonderen als potenzieller Klientel angenähert, welche Wege sie dabei beschritten haben und welche Probleme mit dieser Strategie verbunden sind.

Für die Auswahl der Selbstständigen als zu untersuchende neue gewerkschaftliche Mitgliedergruppe in Österreich und Deutschland sprechen mehrere Faktoren. Erstens weist die Gewinnung von Selbstständigen als Mitglieder über das traditionelle Selbstverständnis als Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten hinaus. Zweitens unterscheidet sich die formale Arbeitssituation von Selbstständigen grundsätzlich von abhängig Beschäftigten: sie arbeiten unabhängig von einem Betrieb, unterliegen zu meist keinem Tarifvertrag – auf die Ausnahmen werden wir zu sprechen kommen –, sondern handeln zumindest im Prinzip ihre Honorare selbstständig aus und werden in den lohnarbeitszentrierten Sicherungssystemen Österreichs und Deutschlands nur unzureichend durch kollektive Systeme sozial abgesichert. Schließlich unterliegen Selbstständige nicht dem Schutz des Arbeitsrechts. Die gewerkschaftlichen Handlungsstrategien setzen aber nun vielfach den Arbeitnehmerstatus für ihre Wirksamkeit voraus. Die wichtigsten traditionellen gewerkschaftlichen Handlungsformen, Unterstützung von Betriebsräten und die Sicherung der Arbeits- und Entgeltbedingungen durch Tarifverträge, laufen für Selbstständige daher ins Leere. Und drittens funktionieren bei Selbstständigen die bislang in Deutschland und Österreich vorherrschenden Rekrutierungswege in den jeweiligen Betrieben über gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte (Ebbinghaus/Visser 1999; für Deutschland: Hassel 1999; Behrens 2005) nicht oder nur in begrenztem Maße.

Neben den rechtlichen und interessenpolitischen Besonderheiten der Selbstständigen kann ihnen des Weiteren auch in normativer Hinsicht eine Sonderstellung zugeschrieben werden. Die Gruppe der Selbstständigen entspricht am ehesten dem von Voß/Pongratz (1998) in die Debatte eingeführten Typus des „Arbeitskraftunternehmers“, von dem die beiden Autoren unterstellen, dass er die zukünftig vorherrschende Verfasstheit der Ware Arbeit generell repräsentiert. Während die Autoren in späteren empirischen Studien selbst Zweifel an der Universalität des Trends hin zum Typus Arbeitskraftunternehmer aufkommen lassen, finden sich die Eigenschaften des Arbeitskraftunternehmers, Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung, bei der Kontrollgruppe der Selbstständigen am stärksten ausgeprägt (Pongratz/Voß 2003: 145). In Bezug auf die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit kann aus dieser Argumentation die Hypothese abgeleitet werden, dass die hoch individualisierten Arbeitsbedingungen der Selbstständigen gar kein oder tendenziell ein instrumentelles Verhältnis zur Gewerkschaft nahe legen (Pernicka 2006).

Vor diesem Hintergrund fragen wir nach der gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit und den Organisationsproblemen und untersuchen jene Strategien ausgewählter deutscher und österreichischer Gewerkschaften, die in den letzten zehn Jahren in Bezug auf Selbstständige verfolgt wurden. Die beiden Länder Deutschland und

Österreich wurden aufgrund ihrer ähnlichen strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen gewählt, die kontrolliert werden sollen (most-similar-systems-design, – Przeworski/Teune 1970: 37), sodass die strategischen Handlungsentwürfe der Gewerkschaften systematisch miteinander verglichen werden können. Dabei gehen wir von einer relativen, durch die Geschichte und das institutionelle Setting begrenzten, Handlungsautonomie der Gewerkschaften aus, die institutionellen und strategischen Wandel erst ermöglicht. Ob die untersuchten Strategien zur Organisation abhängig Selbstständiger letztlich dazu beitragen können, die Gesamtgewerkschaften zu revitalisieren oder nicht, lässt sich theoretisch zwar anhand ihres Beitrages zur Mitgliederentwicklung, zum Organisationsgrad der Selbstständigen, etwaiger Veränderungen der Mitgliederstruktur und ihres Beitrages zur Interessendurchsetzung bemessen. Als länderbezogenes Referenzszenario für eine Interpretation dieser Indikatoren stehen allerdings nur die historisch in beiden Ländern dominanten Strategien der „Ignoranz“ bzw. „offenen Ablehnung“ oder „Duldung“ dieser Beschäftigtengruppe zur Verfügung. Der Ländervergleich ermöglicht darüber hinaus eine Einschätzung der relativen Veränderungen und von deren quantitativen und qualitativen Ausprägungen.

Als Erhebungsmethoden wurden leitfadengestützte, teilstrukturierte Experteninterviews und Dokumentenanalysen angewandt.¹ Die Untersuchung beinhaltet eine Analyse der beiden gewerkschaftlichen Dachverbände, DGB und ÖGB, sowie die jeweils größten Gewerkschaften in der Dienstleistungsbranche, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Deutschland und die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) in Österreich. Da die gewerkschaftliche „Selbstständigenarbeit“ ihren Ausgang in der Medienbranche nahm, wurden die ver.di Quellgewerkschaft IG Medien sowie die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB) und die Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP) in Österreich ebenfalls in die Untersuchung einbezogen. Insgesamt wurden über 30 Interviews mit Hauptamtlichen und FunktionärInnen der gewählten Gewerkschaften auf verschiedenen Ebenen der gewerkschaftlichen Organisationshierarchie geführt. Die Interviews wurden auf Band aufgezeichnet, transkribiert und mittels zusammenfassender Inhaltsanalyse (Mayring 2003) ausgewertet.

Der Aufsatz gliedert sich wie folgt: zunächst gehen wir knapp auf die jüngste Entwicklung von Solo-Selbstständigkeit ein, um die Dynamik und Problematik dieser Beschäftigungsform aufzuzeigen. Im Hauptteil wenden wir uns dem gewerkschaftlichen Umgang mit Selbstständigen in Deutschland und Österreich zu. Ausgehend von den Problemwahrnehmungen werden die internen und externen Strategien der ausgewählten Gewerkschaften einander gegenübergestellt. Interne Strategien zielen dabei auf die Inklusion von neuen und den Erhalt von bestehenden Gewerkschaftsmitgliedern ab. Externe Strategien beziehen sich auf den Versuch der Beeinflussung der rele-

¹ Die Daten und deren Auswertung basieren auf Forschungsergebnissen des Projekts „Arbeitsgesellschaft und industrielle Demokratie in Europa“, das im Forschungsschwerpunkt >node< – New orientations for democracy in Europe für den Zeitraum Februar 2004 bis August 2006 vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Wien gefördert wurde (vgl. Pernicka et al 2006; Pernicka/Aust i.E.).

vanten Organisationsumwelt im Sinne der gewerkschaftlichen Zielsetzungen. Letztlich gehen wir davon aus, dass beide strategischen Ausrichtungen die Legitimität und Akzeptanz der Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen erhöhen und als Anreize fungieren können, beizutreten. Während die gewerkschaftliche Organisationsumwelt allerdings nur cursorisch betrachtet wird, liegt das Hauptaugenmerk der Untersuchung auf den inneren, strukturellen Bedingungen für eine effektive gewerkschaftliche Handlungs- und Organisationsfähigkeit.

2. Solo-Selbstständige in Deutschland und Österreich

Während der „fordistischen“ Phase der europäischen Nachkriegsentwicklung wurde eine spezifische, sozial und arbeitsrechtlich abgesicherte Form lohnabhängiger Beschäftigung zur allgemeinen Grundlage der modernen Arbeitsgesellschaft. Das „Normalarbeitsverhältnis“ als eine Existenz sichernde, dauerhafte, abhängige Vollzeitbeschäftigung schien sich sowohl normativ als auch empirisch als die dominante Beschäftigungsform zumindest der männlichen Erwerbsbevölkerung zu etablieren (Mückenberger 1985; Mayer-Ahjuja 2003, Keller/Seifert 2006). Bis in die späten 1970er-Jahre herrschte daher sowohl in der wissenschaftlichen Forschung als auch in der (Arbeitsmarkt-)Politik die Annahme vor, dass Selbstständigkeit in modernen Ökonomien eine überholte Arbeitsform sei und außerhalb bestimmter Sektoren (wie etwa der Landwirtschaft oder dem Handwerk) sowie der Freien Berufe (wie etwa RechtsanwältInnen und ÄrztInnen) weiter zurückgehen werde (Meager 1996: 489). Abgesehen von bis heute relativ stabilen Strukturunterschieden zwischen Nord-/ Mittel- und Südeuropa wurde die Annahme einer rückläufigen Selbstständigenquote bei wachsendem ökonomischem Wohlstand spätestens Mitte der 1980er-Jahre teilweise widerlegt. In den meisten europäischen Staaten folgte die Arbeitsmarktentwicklung in den 1980er- und/oder 1990er-Jahren einem allgemeinen Trend in Richtung steigender Selbstständigkeit gegenüber einer langsamer wachsenden Gesamtbeschäftigung (OECD 2000: 157-158). Das Wachstum der Einpersonen-Unternehmen war noch dynamischer. Während der Anteil Selbstständiger mit eigenen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Selbstständigen vielfach zurückging, verzeichneten Unternehmen ohne Beschäftigte (Solo-Selbstständige) vor allem in Deutschland, Großbritannien und Dänemark einen quantitativen Zuwachs (ebenda).

In Deutschland lag die Zahl der Solo-Selbstständigen Anfang der 90er Jahre noch deutlich unterhalb der Selbstständigen mit Beschäftigten (1,4 Mio. vs. 1,65 Mio.). Ihre Zahl stieg aber während der 1990er Jahre kontinuierlich an, überholte jene der Selbstständigen mit Beschäftigten im Laufe der 1990er Jahre und liegt nunmehr bei knapp unter 2 Millionen (Statistisches Bundesamt 2004: 45-47). Schätzungen klassifizieren, je nach Definition, einen Anteil von mindestens 19% der hauptberuflich Selbstständigen als scheinselfständig. Dies entspricht einer Quote von fast 0,6% der gesamten Erwerbsbevölkerung (Dietrich 1999). Politisch wird die selbstständige Beschäftigungsform seit einigen Jahren massiv gefördert. Mit der Einführung der „Ich-AG“ im Rahmen der Hartz Reformen wurde insbesondere die Existenzgründung aus der Erwerbslosigkeit hinaus mit erheblichen Finanzmitteln unterstützt. Frauen haben am Zuwachs von Einpersonen-UnternehmerInnen insgesamt und unter den Hochqualifizierten einen großen Anteil (Betzelt/Fachinger 2004). In Österreich wird das Ausmaß an abhängig Selbstständigen² mit rund 54.000 Personen oder 1,7% an der

Ausmaß an abhängig Selbstständigen² mit rund 54.000 Personen oder 1,7% an der Gesamtbeschäftigung (2004) geschätzt, Tendenz stark steigend (HBV 2004, BMWA 2005). Hier werden v.a. freie Dienstverträge überwiegend von Frauen abgeschlossen (Pernicka/Stadler 2006).

Das Arbeits- und Sozialrecht ruht in vielfacher Hinsicht auf dem Lohnarbeitsverhältnis. Bei Selbstständigen wird traditionell eine eigenständige Fähigkeit zur Marktbekämpfung und Risikoabsicherung unterstellt, wobei bei den klassischen freien Berufen öffentlich garantierte Kammerysteme eine Regulierung des Marktes gewährleisten. Derartige Schutzsysteme bestehen für die meisten neuen Selbstständigen nicht, ihre Berufe sind nicht geschützt und die Arbeitsmärkte offen. Gleichzeitig sind Solo-Selbstständigen institutionell verankerte soziale Rechte und Partizipationschancen verwehrt, die an das Lohnarbeitsverhältnis gekoppelt sind. Insofern haben diese Beschäftigungsformen einen hybriden Charakter, der zum Teil durch ein hohes Maß an potenzieller Prekarität gekennzeichnet ist (Betzelt/Gottschall 2005; Betzelt/Fachinger 2004; Dörre 2005). Atypische Beschäftigungsverhältnisse im Allgemeinen und abhängige Selbstständigkeit im Besonderen sind allerdings „nicht umstandslos als prekär anzusehen“ (Keller/Seifert 2006: 235). Die konkrete soziale Situation ist vielmehr neben dem Individualeinkommen durch die Kontextbedingungen (vor allem der Familien- bzw. Haushaltssituation) und konkrete rechtlich-institutionelle Ausgestaltung der spezifischen Branche (Marktregulierung, Integration in soziale Sicherungssysteme) geprägt (ebenda). Frauen sind im Vergleich zu den Männern eher in unattraktiven Bereichen tätig und sie verdienen weniger (Blaschke/Cyba 2005; Betzelt 2006); dadurch ist die Gruppe der weiblichen Solo-Selbstständigen vom Problem der unzureichenden sozialen Absicherung stärker betroffen, speziell im Fall von Mutterschaft. Für abhängig Selbstständige gilt, dass sie tendenziell von tariflichen Rechten, Mitbestimmungsmöglichkeiten, Betriebsvereinbarungen sowie sozialen Schutzrechten ausgenommen sind, weshalb für eine wachsende Gruppe dieser Beschäftigten ein Bedarf an Interessenvertretung abgeleitet werden kann. In wieweit Gewerkschaften sich dieses Bedarfs annehmen (können) und welche Konsequenzen für sie daraus entstehen, steht im Mittelpunkt der weiteren Überlegungen.

3. Theoretisch-konzeptionelle Überlegungen

Die zentrale Frage nach möglichen gewerkschaftlichen Strategien in Bezug auf Solo-Selbstständige kann nur im Lichte der relevanten Organisationsprobleme von Gewerkschaften beantwortet werden. Die Gewerkschaften stehen demnach vor der keineswegs einfachen Aufgabe die oben charakterisierten Beschäftigtengruppen zu rekrutieren und als Mitglieder zu erhalten, sowie ihre kollektiven Interessen zumindest punktuell zu vereinheitlichen, um sie schließlich gegenüber Arbeitgeber(verbänden) und dem Staat durchzusetzen. Mit der wachsenden Heterogenität der Beschäftigten- und strategisch erweiterten Mitgliederstruktur um neue Selbstständige laufen Gewerkschaften allerdings auch Gefahr die bereits Ende der 1970er Jahre von Müller-Jentsch

² Hierzu zählen wirtschaftlich abhängige EinzelunternehmerInnen mit und ohne Gewerbeschein (neue Selbstständige) einschließlich der in steuerrechtlicher Sicht den Selbstständigen gleichgestellten freien DienstnehmerInnen.

(1985) konstatierte „Krise der Interessenaggregation“ noch zu verschärfen und die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit durch interne Interessenkonflikte zu reduzieren (s.u.). Unsere konzeptionellen Ausführungen stützen sich daher einerseits auf einschlägige Literatur der traditionellen Gewerkschaftsforschung, in der die Organisationsfähigkeit von Gewerkschaften als mehrdimensionales Problem aus Rekrutierung, Interessenaggregation und -durchsetzung (Weitbrecht 1969; Offe/Wiesenthal 1980; Schmitter/Streeck 1981; Traxler 1993) perzipiert wird. Andererseits beziehen wir uns auf einen aktuellen Diskurs innerhalb der deutschen Professionsforschung, der sich mit kollektiver Organisierung hoch qualifizierter „Alleindienstleister“ in wissensintensiven Dienstleistungsfeldern (v.a. Kulturberufen) beschäftigt (Gottschall/Betzelt 2001, Betzelt/Gottschall 2005, Betzelt 2006). AlleindienstleisterInnen werden hier in einer intermediären Position zwischen den dominanten Erwerbstypen der staatlich privilegierten klassischen Professionen einerseits und den abhängig beschäftigten, verberuflichten Arbeitnehmern andererseits verortet (Betzelt 2006: 28). Diese Zwischenstellung schlägt sich auch in ihrer kollektiven Vertretung nieder: In den untersuchten Berufsfeldern (JournalistInnen, LektorInnen, ÜbersetzerInnen, DesignerInnen) wird als zentrales Kennzeichen die Hybridität von sowohl fachverbandlicher als auch gewerkschaftlicher Ausrichtung der meisten Organisationen konstatiert (Betzelt 2006: 29). Obwohl die außergewerkschaftlichen Verbände abhängig Selbstständiger nicht im Zentrum unserer eigenen Untersuchung stehen, lässt ein Blick auf die korporative Verbandsstruktur, einschließlich der Wirtschaftsverbände, einen zentralen Unterschied im Ländervergleich zwischen Deutschland und Österreich deutlich werden. In Österreich besteht, anders als in Deutschland, eine Pflichtmitgliedschaft für ArbeitnehmerInnen in der Arbeiterkammer und für Gewerbetreibende in der Wirtschaftskammer. Während Solo-Selbstständige ohne Gewerbeschein bis vor einigen Jahren überhaupt nicht in korporative Vertretungsstrukturen eingebunden waren, sind sie mittlerweile in der Gewerkschaft vertreten. Solo-Selbstständige mit Gewerbeschein sind nun sowohl in der gesetzlichen Arbeitgebervertretung als auch in den Gewerkschaften vertreten (Pernicka et al 2006). Die Verbandsstrukturen entlang der Leitdifferenz Arbeit/Kapital dürften dadurch zunehmend durchlässig und die Konfliktlinien zwischen den Organisationen durch intraorganisationale Konflikte ergänzt werden. Weitere Befunde aus der Professionsforschung verdeutlichen, dass die kollektiven Akteure primär an der beruflichen Identität und den vorhandenen normativen Orientierungen der hoch qualifizierten AlleindienstleisterInnen ansetzen müssen, und nicht vorrangig an ihrer selbstständigen Erwerbsform (Rehberg/Stöger 2004; Betzelt 2006) um sie erfolgreich zu organisieren. Dies führt uns zu der zentralen Frage nach der gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit (einschl. der Schaffung adäquater Organisationsstrukturen) in Bezug auf Selbstständige.

3.1 Rekrutierung und kollektive Bindung von abhängig selbstständigen Mitgliedern

Gewerkschaften müssen Mitglieder rekrutieren und an die Organisation binden, um jene ökonomischen und politischen Ressourcen zu erhalten, die ein auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Verband für die Durchsetzung kollektiver Interessen benötigt. Erst eine „kritische Masse“ an Mitgliedern schafft jene Einfluss- und Durchset-

zungsmacht, welche die Arbeitgeber und den Staat zu Zugeständnissen bewegen kann. Die Rekrutierungsdimension des Organisationsproblems ist allerdings mit einem wesentlichen Dilemma konfrontiert: Die Fähigkeit einer Gruppe sich zur Erstellung eines Kollektivgutes freiwillig zusammenzuschließen, sinkt mit zunehmender Gruppengröße, weil Individuen in den Genuss der kollektiven Güter (z.B. kollektivvertraglicher Mindestlohn) kommen können ohne der Gewerkschaft beitreten zu müssen (Trittbrettfahrproblem) (Olson 1971). Da instrumentelle Anreize für einen Gewerkschaftsbeitritt selten ausreichen, müssen Arbeitnehmerverbände immer auch ideologiebasierte, kollektive Identitäten entwickeln (Offe/Wiesenthal 1980: 79; Alemann 2002). Seit den späten 1970er Jahren wurde allerdings nicht zuletzt durch neoliberale Diskurse ein Wertewandel in Gang gesetzt, der diese kollektiven Orientierungen in vielen Bereichen verdrängt und durch individualistische Normen ersetzt hat. Gleichzeitig wirkt der Strukturwandel auf die Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften, weil der wichtigste Vermittler kollektiver Werte, der Betriebsrat, in seinem Wirkungsgrad zunehmend eingeschränkt wird. Einerseits geraten jene Branchen unter Druck, die traditionell über einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der BetriebsrätInnen und der Beschäftigten verfügen, wie insbesondere die industrielle Fertigung und das verarbeitende Gewerbe. Andererseits führt die zunehmende Bedeutung von Klein- und Mittelbetrieben vor allem im Dienstleistungsbereich dazu, dass die „mitbestimmungsfreie Zone“ der Unternehmen größer wird, weil in kleinen und mittleren Betrieben oft kein Betriebsrat eingesetzt wird (Trinczek 2002, 2006). Die Bedeutung von gewerkschaftsgebundenen Betriebsräten, die als zentrales Instrument für die Gewinnung von Mitgliedern in dualen Systemen gelten (Ebbinghaus/Visser 1999; Hassel 1999; Behrens 2005), droht daher zu schwinden. Selbstständige arbeiten darüber hinaus häufig nicht in einem Betrieb, haben kein Recht auf eine betriebliche Vertretung und sind daher mit diesem Instrument der gewerkschaftlichen Rekrutierung ohnehin kaum zu erreichen. Wenn der Betriebsrat als Rekrutierungsmechanismus ausfällt, bleibt als Möglichkeit lediglich die Herstellung selektiver Anreize und anderer Formen der Verbreitung von und Mobilisierung für gewerkschaftliche Inhalte. Neue Rekrutierungsstrategien müssen nun darauf einwirken, einerseits Dienstleistungen und andererseits Partizipations-, und Beteiligungsangebote auf die Charakteristika dieser Beschäftigtengruppen abzustimmen. Parallel zu dem traditionell etablierten Dienstleistungsmodell (Waddington 2000; Dolvik/Waddington 2002, 2004) nehmen Gewerkschaften daher zunehmend Anleihe beim angelsächsischen Modell der Mitgliederengewinnung (Bronfenbrenner et al. 1998; Frege 2000; Waddington 2000) und versuchen durch Kampagnen und Organisationsstrategien („organizing-model“) kombiniert mit Dienstleistungsanreizen bisher gewerkschaftsferne Gruppen zu mobilisieren und als Mitglieder zu gewinnen (Pernicka et al. 2006). Darüber hinaus eröffnen österreichische und deutsche Gewerkschaften einfachen Mitgliedern zunehmend die Möglichkeit an der innergewerkschaftlichen Meinungsfindung zu partizipieren. Im Idealfall dient dieses „Partizipationsmodell“ dazu, Mitglieder zu rekrutieren, die innergewerkschaftliche Meinungsbildung mit den Interessen neuer Mitgliedergruppen zu konfrontieren und dadurch für etwaige Widersprüche und/oder Gemeinsamkeiten zu sensibilisieren. Partizipationsangebote dürften insbesondere für gewerkschaftspolitisch aufgeschlossene, jüngere Solo-Selbstständige einen Beitrittsanreiz darstellen (Pernicka 2006).

3.2 Aggregation und Integration von Interessen

Eine weitere Problemdimension ist die Interessenaggregation, die sich insbesondere aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Arbeitsverhältnisse und der intensivierten Konkurrenz zwischen regulär und abhängig selbstständig Beschäftigten (Mühlberger i.E.) noch verschärft hat. Grundsätzlich gilt, dass sich die Aggregation der gewerkschaftlichen Mitgliederinteressen umso schwieriger gestaltet, je breiter die gewerkschaftliche Verbandsdomäne ausfällt. Kollektive Handlungsfähigkeit im Sinne einer erfolgreichen Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen setzt nämlich ein Mindestmaß an Vereinheitlichung der materiellen und ideologischen Interessen und Ziele voraus (Wiesenthal 1992). Erst die Existenz eines in dieser Hinsicht tragfähigen Konsenses sichert die Folgebereitschaft der Basis, d.h. die Loyalität und Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten, sowie die Legitimität der Entscheidungen. Wenn nun die Solo-Selbstständigen von der Stammklientel in ihren partikularen Interessen immer weiter voneinander abweichen, und sich auch kollektive Identitäten als ideologisches Bindemittel für eine gemeinsame gewerkschaftsorientierte Problemsicht zunehmend auflösen, dann geraten Gewerkschaften in Gefahr ihre innerorganisatorische Legitimität und in weiterer Folge auch Mitglieder einzubüßen. Wählen die Gewerkschaften das Partizipationsmodell als Strategie der Mobilisierung und Rekrutierung Selbstständiger, so muss das Problem der Interessenaggregation 'gelöst' werden. Theoretisch denkbar ist dabei sowohl, dass durch die Kommunikation und die organisatorische Einbeziehung der neuen Mitglieder Solidarität generiert wird und die Interessen auf einen gemeinsamen Nenner aggregiert werden können, als auch dass eine solche Aggregation an den heterogenen – womöglich konträren – Interessen scheitert. Eine dritte Variante wäre die Vermeidung von Konflikten durch eine Nicht-Aggregation der Interessen. Der letztere Modus wäre bei einem Organisationsprinzip der „lose gekoppelten Anarchie“ (Lösche 1998) denkbar: organisationsstrukturell weitgehend unverbundene Teile aggregieren je ihre Interessen ohne zu einer Vereinheitlichung der gesamtgewerkschaftlichen Interessen zu gelangen.

3.3 Interessendurchsetzung

In Bezug auf die effektive Durchsetzung von Interessen von Selbstständigen ergibt sich aus ihrer spezifischen Situation das Problem, dass traditionelle gewerkschaftliche Handlungsinstrumente auf ArbeitnehmerInnen ausgerichtet und für Selbstständige nur in Grenzen anwendbar sind. Die Arbeit von Selbstständigen ist charakterisiert durch ein Auftraggeber-Auftragnehmerverhältnis, in dem de jure die Entgelte frei zwischen den Vertragspartnern vereinbart werden und die Art und Weise der Auftragsbringung autonom von dem Auftragnehmer bestimmt wird. Rechtlich unterliegt dieses Verhältnis dem Wettbewerbsrecht, daher sind Kartelle zur Festlegung von Honoraren zunächst einmal verboten. Ausnahmen gibt es in Deutschland gemäß § 12a Tarifvertragsgesetz für die Gruppe der arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen. In Österreich existiert eine gesetzliche Sonderregelung für Journalisten (s.u.). Die kollektive Aushandlung von Tarifen und Arbeitsbedingungen für Selbstständige und die Anwendung von Streiks als kollektives Instrument sind daher deutlich schwieriger zu organisieren als bei abhängig Beschäftigten. Eine erfolgreiche Interessendurchsetzung für Solo-Selbstständige ließe sich in jenen Bereichen, in denen regulär Beschäftigte in

der Zahl überwiegen, am ehesten durch eine Überwindung der Interessengegensätze und Solidarisierung der beiden Gruppen erzielen. Konkret könnte in Tarifverträgen eine Gleichstellung in Bezug auf die Honorierung der Leistungen von abhängig Selbstständigen und Angestellten gefordert werden um die Konkurrenzbeziehung der Gruppen beizulegen. Dies würde allerdings eine hohe Durchsetzungsstärke und Mobilisierungsfähigkeit erfordern. Berufsgruppen, in denen Solo-Selbstständige überwiegen, wie etwa in der Kultur- und Medienindustrie (Gottschall/Betzelt 2001), müssen hingegen auf ein breiteres Spektrum von Berufsverbänden, Gewerkschaften, Wirtschaftsverbänden und Netzwerken zurückgreifen, um sich auf dem Markt kollektiv zu positionieren (Betzelt 2006).

4. Problemwahrnehmungen durch die Gewerkschaften

Als Interessenvertretung abhängig Beschäftigter verhielten sich Gewerkschaften gegenüber selbstständiger Arbeit lange Zeit ignorant bis offen ablehnend (Interviews). Beispielhaft für die traditionelle Haltung ist die Begründung der Zurückweisung eines Beitrittsgesuchs eines Verbandes freier Künstler durch den DGB-Britische Zone 1949: „Die freischaffenden Künstler, selbstständige Architekten, Maler, Schriftsteller usw. können nicht als Arbeitnehmer angesprochen werden. Es besteht daher keine Möglichkeit, sie innerhalb einer dem DGB angeschlossenen Gewerkschaft als Mitglied aufzunehmen“ (zit. n. Müller 1992: 186). Bis in die 1990er Jahre hinein war die Mitgliedschaft von Selbstständigen in den meisten Gewerkschaften in Deutschland und Österreich satzungsmäßig nicht vorgesehen. Ausnahmen von dieser Regel bestanden in jenen Branchen, etwa der Medienindustrie, in denen freie MitarbeiterInnen traditionell schwerpunktmäßig in einem Betrieb eingesetzt wurden (Zoller/Schuster 1992). Generell aber gilt, dass Formen der arbeitnehmerähnlichen Selbstständigkeit von den Gewerkschaften primär als Bedrohung ihrer fest angestellten Stammklientel gesehen wurden. Es bestand und besteht bis heute die Befürchtung, dass diese die auf dem Lohnarbeitsverhältnis aufbauenden sozialen Sicherungssysteme und Arbeitnehmerschutzbestimmungen aushöhlen (Interviews). Das primäre Ziel der österreichischen und deutschen Gewerkschaften war daher die Eindämmung und Begrenzung der abhängigen Selbstständigkeit, insbesondere der spezifischen Form der Scheinselbstständigkeit. Die deutschen Gewerkschaften unterstützten daher Ende der 1990er Jahre die ursprünglichen Bestrebungen der rot-grünen Regierung, eine restriktivere Regelung der Scheinselbstständigkeit zu erreichen, um diese zahlenmäßig einzudämmen. Die spätere Wendung der Regierung Schröder zu einer Politik der „Förderung der Selbstständigkeit“ wurde von den Gewerkschaften abgelehnt (Reindl 2000; Schulze-Buschhoff 2005).

Sowohl der DGB und seine Mitgliederorganisationen als auch dessen österreichisches Pendant, der ÖGB, legitimierten ihr ablehnendes Verhalten gegenüber abhängiger Selbstständigkeit explizit und implizit durch die Norm des Normalarbeitsverhältnisses, welches eine Einheitlichkeit der Interessenlage ihrer überwiegend männlichen Mitglieder garantierte. Die faktische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ließ eine ignorante Haltung gegenüber der wachsenden Anzahl von Solo-Selbstständigen aber zunehmend als wenig tragfähig erscheinen. Gewerkschaften können sich den realen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt weder entziehen noch diese zurückdrehen, die

angemessene gewerkschaftliche Reaktion sei vielmehr die Organisation und die Vertretung von Solo-Selbstständigen, war der Tenor der vielfach Konflikt beladenen Diskussionen in deutschen und österreichischen Gewerkschaften (Interviews).

5. Gewerkschaftliche Strategien in Bezug auf abhängig Selbstständige

In Österreich und Deutschland leisteten die Mediengewerkschaften Pionierarbeit in Bezug auf die gewerkschaftliche Vertretung abhängig Selbstständiger. Der Einfluss der deutschen IG -Medien auf die gewerkschaftliche Gesamtentwicklung ist jedoch weit aus höher einzustufen, als jener der KMSfB auf die österreichische Situation. Mit dem Zusammenschluss von mehreren kleinen Gewerkschaften zur IG Medien im Jahr 1989 verschmolzen mehrere Gewerkschaften, in deren Branchen traditionell viele freie MitarbeiterInnen eingesetzt wurden. Diese Selbstständigen nutzten als Ehrenamtliche die Infrastruktur und Ressourcen der Gewerkschaften, um Dienstleistungen für ihre freien KollegInnen bereitzustellen und auf ihre spezifische Lage aufmerksam zu machen (Zoller/Schuster 1992; Rehberg/Stöger 2004). Dabei unterschied sich das Selbstverständnis dieser AktivistInnen von dem traditionellen gewerkschaftlichen Bild des unfreiwillig Scheinselbstständigen: „Wir (Ehrenamtliche in der IG Medien, Anm. d.V.) waren wirklich freie Freie, hochverdienende freie Freie, selbstbewußt“ (Interview). Die traditionelle gewerkschaftliche Sichtweise auf Freie als Scheinselbstständige, deren Arbeit in eine Festanstellung umzuwandeln sei, wurde also erweitert um eine Gruppe der freiwillig Selbstständigen. Beide Gruppen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen sollten gewerkschaftlich organisiert werden (Interviews). Die Fusion der IG Medien und vier weiterer Gewerkschaften zur ver.di im Jahr 2001 intendierte schließlich die Verallgemeinerung der als erfolgreich wahrgenommenen Selbstständigenarbeit der IG Medien auf andere Branchen.

In Österreich erfolgte die gewerkschaftliche Öffnung für Selbstständige primär durch Entscheidungen der Organisationsspitze. Nachdem im Laufe der 1980er Jahre abhängige Selbstständigkeit zu einem immer relevanteren Phänomen geworden war und der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) entschieden hatte, Solo-Selbstständige in die gewerkschaftliche Interessenpolitik zu integrieren, wurden im Jahr 1991 die Statuten des ÖGB entsprechend geändert. Da die Mitgliedsgewerkschaften des ÖGB formal Subeinheiten des Dachverbandes sind, wirkte sich dies auch auf die Mitgliedsgewerkschaften aus.

5.1 Interne Strategien und Mitgliederzahlen

Interne Strategien zielen auf Rekrutierung, Mobilisierung und den Erhalt der Mitglieder von gewerkschaftlichen Organisationen ab. Beide oben genannten Formen, das Dienstleistungsmodell und das Partizipationsmodell, kommen in den österreichischen und deutschen Gewerkschaften zum Einsatz. Daneben existiert eine weitere gewerkschaftliche Verhaltensweise, die weniger einer expliziten Strategie, als eher der Duldung Selbstständiger in den Gewerkschaften entspricht. Die Mitgliedschaften werden in diesem Fall zumeist ad hoc aufgrund sozialer Kontakte und konkreter, unsystematischer Hilfsangebote durch einzelne GewerkschafterInnen begründet. Die Duldung kann in allen Gewerkschaften vor deren expliziter statuarischer Einbeziehung der Selbstständigen dokumentiert werden. Die Dienstleistungs- und die Partizipationsstra-

tegie finden sich bei allen untersuchten Gewerkschaften in unterschiedlicher Ausprägung.

Partizipationsmodell

Während die gewerkschaftlichen Dachverbände die Einbindung von Selbstständigen eher programmatisch betreiben, gaben sich deren jeweils stärkste Mitgliedergewerkschaften in Deutschland und Österreich, GPA und ver.di neue Organisationsstrukturen und -politiken, um Selbstständige und weitere Gruppen in die gewerkschaftliche Organisation zu integrieren.

Deutschland

Mit der Gründung von ver.di wurde der Anspruch auf Integration und Vertretung von abhängig Selbstständigen von der IG Medien übernommen und programmatisch wie satzungsmäßig verankert (Keller 2001; ver.di 2001). Der Vorsitzende der 2001 neu gegründeten Gewerkschaft proklamierte den Willen und die Bereitschaft Solo-Selbstständige gewerkschaftlich zu organisieren. Wörtlich heißt es in seiner programmatischen Grundsatzrede: „Gerade in den neuen Branchen gibt es zunehmend neue Beschäftigungsverhältnisse, ungesicherte auf der einen Seite, auf der anderen Seite viele Selbstständige. Betrachten wir diese Selbstständigen, dann haben ganz viele gar nicht die Absicht, Unternehmer zu werden. Auch an diese Menschen wenden wir uns. (...) ver.di muss (...) auch die Gewerkschaft der Selbstständigen [sein]“ (Bsirske 2001).

Die Bedeutung, die den Selbstständigen zugewiesen wird, spiegelt sich in der Etablierung eigener satzungsmäßig garantierter Strukturelemente für die Gruppe „Freie Mitarbeiter/innen, sonstige nicht betriebsgebundene Mitglieder und Freischaffende“ (§65 der ver.di Satzung), wider. In Ergänzung zu ihrer Verankerung in den branchenbezogenen Fachbereichen werden hier die Selbstständigen als solche organisiert. Entsprechende Organe sind satzungsmäßig auf der Bundesebene vorgesehen (Bundeskommision Selbstständige), während auf der Landesebene keine spezifische Form gegeben ist. Dahinter steht die Erfahrung der IG Medien, die mit ihrer Gremienstruktur und dem Delegiertensystem für Selbstständige als zu bürokratisch empfunden wurde. Unterstützt wird die Arbeit der Ehrenamtlichen durch ein Referat mit dreieinhalb Personalstellen in der Bundesverwaltung; dieses Referat ist bundesweit für die Selbstständigenarbeit von ver.di zuständig, eine entsprechende nennenswerte personale Ausstattung auf Landesebene findet sich nicht. Inhaltlich ist dieses Referat für die Mitgliederbetreuung und -gewinnung, für Rechtsberatung und mediafon (s.u.) zuständig.

Hinsichtlich der innergewerkschaftlichen Meinungsbildung ist relevant, dass die Bundeskonferenz der Freien sich aus Gründen der Flexibilität nicht aus Delegierten zusammensetzt. Aus diesem Grund ist lediglich die Bundeskommision, nicht aber die Bundeskonferenz der Freien antragsberechtigt auf der ver.di Bundeskonferenz; die Möglichkeiten für Solo-Selbstständige innergewerkschaftlich zur Meinungsbildung beizutragen, sind daher begrenzt (Interviews). In Bezug auf die Aggregationsproblematik entspricht die ver.di-Organisation somit eher dem oben beschriebenen Muster der organisationsstrukturellen Trennung durch die Schaffung einer eigenständigen Organisationseinheit, die nur bescheidene Mitbestimmungsmöglichkeiten hinsichtlich

der Politik der Gesamtorganisation hat. Offene Konflikte durch unterschiedliche Interessen können so reduziert werden.

Österreich

Ähnlich wie in der ver.di wurde in der GPA die traditionelle Gliederung nach Branchen und Regionen durch neue, quer über die bestehende Struktur laufende Organisationseinheiten, insb. die Interessengemeinschaften (IGs), ergänzt. Zum Erhebungszeitpunkt existierten insgesamt sieben IGs, wobei primär die IG work@flex und ihre Ausrichtung am Erwerbsstatus für Selbstständige und LeiharbeiterInnen, und die berufsfachlich orientierten IG work@education (Solo-Selbstständige und Unselbstständige in der Bildung) und work@it (Solo-Selbstständige und Unselbstständige in der IT) für die Ausführungen relevant sind. Mit dieser neuen Struktur wurde erstmals die Möglichkeit geschaffen, Selbstständige und andere einfache Mitglieder strukturell und prozessual in die Arbeit der Betriebsrätegewerkschaft GPA (s.u.) einzubinden. Die gewählten FunktionärInnen eines IG Bundesausschusses entsenden Delegierte in die höchsten Gremien der GPA, namentlich das Bundesforum und den Bundesvorstand sowie in die jeweiligen Frauengremien der genannten Bereiche (GPA 2000). Während diese Beteiligung an der internen Meinungs- und Entscheidungsfindung von den ProponentInnen des Partizipationsmodells als Chance gesehen wurde, „dass der Geist, den die Interessengemeinschaften repräsentieren, auf die Gesamtorganisation übergehen könnte“ (Interview), bricht sie mit einer langjährigen Tradition der GPA. Mit einigen wenigen Ausnahmen setzten sich die Delegierten bisher faktisch ausschließlich aus angestellten BetriebsrätInnen zusammen. Da Selbstständige arbeitsrechtlich weder aktiv noch passiv zum Betriebsrat wahlberechtigt sind, haben auch die Delegierten aus dieser Gruppe nur einfachen Mitgliederstatus. Obwohl sich die Anzahl der FunktionärInnen aus den Interessengemeinschaften in einem bescheidenen Rahmen hält,³ kollidiert die neue Partizipationskultur mit dem Selbstverständnis als Betriebsräte- und Funktionärgewerkschaft, in der einfache Mitglieder kaum etwas zu sagen haben. Eine kampfstärke Organisation müsse auch mobilisieren können, und dies könnten BetriebsrätInnen, die eine Vielzahl von Beschäftigten vertreten eher, als eine Einzelperson (Interviews), war eine wesentliche Kritik, die wiederholt vorgebracht wurde und wird. Durch solche Aussagen wird das latente Unbehagen mancher FunktionärInnen gegenüber diesem Traditionsbruch deutlich. Die Partizipationsstrategie birgt das Risiko, dass die Fronten zwischen den beteiligten Interessen und FunktionärInnen durch die Konfrontation in Gewerkschaftsgremien noch verschärft und offenes Konkurrenzdenken an die Stelle von Ignoranz oder Duldung treten. Dieses Szenario ist im Fall der GPA, vermutlich aufgrund der geringen Gesamtzahl der selbstständigen Mitglieder, nicht eingetreten.

Eine Organisierungsstrategie der IGs besteht darin, potenzielle und bestehende Mitglieder unter den abhängig Selbstständigen zu vernetzen, um ihnen einerseits eine Plattform für den Austausch berufs- und beschäftigungsrelevanter Informationen

³ Pro Interessengemeinschaft wird eine Person in den Bundesvorstand (123 Mitglieder insgesamt, Stand 2003) und zwei Personen werden in das Bundesforum (rund 900 stimmberechtigte Mitglieder insgesamt) delegiert.

bereit zu stellen und um andererseits ein gemeinsames Problembewusstsein und Solidarität zwischen den Beteiligten zu generieren. Und schließlich zielen diese Angebote darauf ab, die Schwelle für einen Gewerkschaftsbeitritt Selbstständiger möglichst niedrig zu halten, um auch gewerkschaftsfernen Personen die Berührungängste zu nehmen und langfristig eventuell für einen Beitritt zu gewinnen. Während die Bündelung ähnlicher Interessen quer über die Branchenstruktur der Wirtschaft hinweg, etwa in der IG work@education, als erfolgreicher Versuch angesehen werden kann, eine Vertretung nach (Berufs-)Identitäten zu realisieren, stellt das Organisationsprinzip atypische Beschäftigung in der IG work@flex allein scheinbar noch keine ausreichende Basis für eine gemeinsame Problemsicht dar. Abgesehen von den übereinstimmenden Interessen zu Forderungen nach sozialer und arbeitsrechtlicher Absicherung sowie betrieblicher Mitbestimmung, fehlt den abhängig Selbstständigen ein branchenübergreifendes, positiv besetztes Wesensmerkmal, das langfristig eine gemeinsame Selbstwahrnehmung sowie Solidarität und Durchsetzungspotenziale in etwaigen Arbeitskämpfen erzeugen könnte. Die zeitliche und örtliche Flexibilität, die den freien Arbeitsformen vielfach inhärent ist, erschwert die Rekrutierung und Interessenvereinheitlichung zusätzlich. Eine dauerhafte Funktionärskarriere, in der über Jahre hinweg Arbeitsroutine, inhaltliche Expertise und wechselseitiges Vertrauen im Verhältnis zum hauptamtlichen Apparat aufgebaut werden kann, erweist sich hier als kaum erreichbar. In jüngster Zeit werden auch Kampagnen lanciert, so wurden im Herbst 2006 abhängig Selbstständige vor Call-Centern Wien weit von GPA MitarbeiterInnen und FunktionärInnen angesprochen und auf ihre Rechte (v.a. in Bezug auf Umgehungsverträge) hingewiesen.

Gewerkschaft Kunst Medien Sport freie Berufe (KMSfB)

Während in der GPA eine grundlegende Organisationsreform notwendig war, um Selbstständige zu integrieren, reichten in der KMSfB moderate Anpassungen aus. Selbstständigkeit wurde bereits in den 1980er Jahren ein relevantes Phänomen, im Bereich des Journalismus noch früher. Anfangs hatten führende GewerkschaftsfunktionärInnen auf das Phänomen der zunehmenden Selbstständigkeit außerhalb des Journalismus mit Unverständnis reagiert. Nach einem Generationswechsel in der hauptamtlichen Leitung und außergewerkschaftlichen Initiativen einfacher Mitglieder öffnete sich die KMSfB zunehmend für Selbstständige. 1990 wurde die Geschäftsordnung dahingehend geändert, dass Solo-Selbstständige in die Domäne aufgenommen wurden. Die KMSfB ist im Unterschied zu den meisten anderen österreichischen Gewerkschaften vom Prinzip her nicht als Betriebsrätegewerkschaft organisiert. An den Wahlen zum Fachgruppenvorstand (Fachgruppen sind die Subeinheiten der Branchen- und Berufsstruktur) können sich alle der Fachgruppe zugehörigen Gewerkschaftsmitglieder aktiv und passiv beteiligen. In den Bereichen, wo es BetriebsrätInnen gibt, dominieren diese auch in der KMSfB, jedoch ist und war es formal und faktisch möglich, dass einfache Mitglieder in Funktionen gewählt werden. Um den selbstständigen Mitgliedern die Partizipation in der KMSfB zu ermöglichen, reichte somit die Einrichtung entsprechender Fachgruppen. Die Einbindung Selbstständiger in die gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen scheint ohne wesentliche Konflikte vonstatten gegangen zu sein. 2002 wurde sogar ein Selbstständiger Vorsitzender der Ge-

werkschaft. Aufgrund von internen Meinungsverschiedenheiten (s.u.) verließ die Sektion Journalisten im Jahr 2001 die KMSfB um sich der Gewerkschaft Druck und Papier (DuP) anzuschließen.

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP)

Mit dem Beitritt der Sektion Journalisten war die DuP, die sich in Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP) umbenannte, erstmals mit dem Bereich der abhängigen Selbstständigkeit konfrontiert. Das Thema wurde in der DJP zu einem Zeitpunkt relevant, als der Diskussionsstand im ÖGB bereits weit fortgeschritten war. Dies und der anhaltende Mitgliederschwund könnten dafür ausschlaggebend gewesen sein, dass keine längeren Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaft stattfanden. In einer Änderung der Geschäftsordnung 2003 wurden Solo-Selbstständige explizit in die Domäne der DJP aufgenommen. Darüber hinaus beschränkt sich die Partizipationsstrategie der DJP auf die Sektion Journalisten, in der die Selbstständigen konzentriert sind. Die DuP war als Betriebsrätegewerkschaft organisiert, einfache Mitglieder waren nicht in den Wahl- und Delegationsprozess eingebunden. Der potentielle Konflikt zwischen diesen beiden Modellen wurde dadurch vermieden, dass die Geschäftsordnung der DJP dahingehend geändert wurde, dass für die Sektion Journalisten andere Regeln (jene der KMSfB) gelten als für den Rest der DJP. Da die DJP außerhalb des Journalismus derzeit kaum selbstständige Mitglieder aufweist, scheint dies vorerst eine tragfähige Strategie zu sein.

Dienstleistungsmodell

Während sich Partizipations- und Mobilisierungsstrategien vor allem an engagierte und normativ orientierte Beschäftigte richten, dürfte das Dienstleistungsmodell vor allem auch für zweckrational motivierte Selbstständige interessant sein (Pernicka 2006). Mit der Abnahme traditioneller und ideologischer Bindungen an bestehende Institutionen wie Gewerkschaften werden Beitrittsentscheidungen zu Organisationen immer häufiger durch individuelle Kosten-/Nutzenkalküle gesteuert. Gewerkschaften reagieren darauf mit einer forcierten ‚Kunden- bzw. Dienstleistungsorientierung‘, d.h. mit einem erweiterten Angebot an spezifischen Leistungen für bestehende und neue Mitgliedergruppen (Selbstständige) (ebenda).

Deutschland

In Deutschland zeigte bereits die Selbstständigenarbeit der IG Medien und ihrer Vorläuferorganisationen, dass die spezifische Ansprache von Freien über Dienstleistungen erfolgen muss: Klassische Beschäftigte „sind in Betrieben relativ leicht anzusprechen. Selbstständige kann man nur über Service-Angebote erwischen“, so die zuständige Sekretärin bei ver.di (ver.di 2003: 16). Für Selbstständige relevante Dienstleistungen wie Beratung, Vernetzung und rechtliche Vertretung konnten von den etablierten hauptamtlichen GewerkschaftssekretärInnen allerdings häufig nicht befriedigt werden, da diese als „ExpertInnen für das Normalarbeitsverhältnis“ für die Probleme und Anliegen von Freien, Honorarfragen, Urheberstreitigkeiten, Sozialversicherungsfragen für Freie, spezifische Statusfragen und Weiterbildungen etc., nicht ausgebildet waren. Auf das Bedürfnis nach außerbetrieblichen Beratungsangeboten für freiberuflich Beschäftigte im Medienbereich reagierte die IG Medien schließlich mit dem Aufbau von

mediafon (Rehberg/Stöger 2004). Die Idee von mediafon war es, über ein Call-Center auf die Zielgruppe ausgerichtete, spezifische Beratungsdienstleistungen für Selbstständige anzubieten. Der ursprüngliche Fokus der Beratung lag auf Selbstständigen in der Medienbranche, wurde aber sukzessive auf weitere Branchen ausgedehnt. Die Beratungsleistungen werden von, in den jeweiligen Berufen erfahrenen, Solo-Selbstständigen angeboten. Die Gewerkschaft verspricht sich über diese neuen Wege Zugang zu bislang gewerkschaftsfernen Gruppen, eine Entlastung der Hauptamtlichen, sowie einen besseren Einblick in die Probleme und Interessen dieser selbstständig Tätigen (Rehberg/Stöger 2004). Letzteres soll die Beratung mit der gewerkschaftlichen Politik und Prioritätensetzung rückkoppeln (Interviews).

Mediafon ging maßgeblich auf die Initiative einer Person zurück, die das Projekt unter dem organisatorischen Dach von ver.di entwickelte und eine befristete Förderung durch das Bundesbildungsministerium erreichte. Die von der Gewerkschaft einzusetzenden Mittel konnten auf diese Art und Weise begrenzt werden. Als Zeichen der Konsolidierung der gewerkschaftlichen Selbstständigenarbeit ist zu werten, dass mediafon nach Ablauf der Förderung durch das BMBF in autonomer Trägerschaft von ver.di weitergeführt und schließlich verselbstständigt wurde. Eine offizielle Evaluierung des Projektes durch das Institut für Medienforschung und Urbanistik GmbH kommt zu dem Schluss, dass sich das Projekt für ver.di finanziell rechnet. Nach den Analyse des Instituts treten ca. 15% der AnruferInnen, die nicht gewerkschaftlich gebunden sind, später der Gewerkschaft bei (Rehberg/Stöger 2004: 159f.). Die Rekrutierungsfunktion dürfte in der Zukunft eher relevanter werden, da das Dienstleistungsangebot seit Mai 2005 nur noch von Mitgliedern gratis in Anspruch genommen werden kann.

Die Anzahl von Selbstständigen lässt sich für das Gründungsjahr der ver.di, 2001, mit 23-27.000 Mitgliedern beziffern. In den folgenden Jahren gab es einen spürbaren Zuwachs auf 30.000, und auf diesem Niveau stagniert die Anzahl der Selbstständigen bis heute (2006). Aufgrund des generellen Mitgliederschwunds bei ver.di stieg der relative Anteil seit Gründung von ca. 0,8% auf 1,4%. Die Erwartungen bei ver.di waren höher. In Interviews wird allerdings die Hoffnung geäußert, dass sich die anerkannt gute Arbeit und die Schließung von mediafon gegenüber Nicht-Mitgliedern auch in steigenden Mitgliedszahlen niederschlagen werde. 2004 sind 85% der selbstständigen ver.di-Mitglieder dem Fachbereich 08 (Medien, Kunst, Kultur, Druck und Papier) zuzuordnen,⁴ womit in diesem Fachbereich 14% der Mitglieder selbstständig sind. Daraus ergibt sich für die Selbstständigen in der Medienwirtschaft immerhin ein Organisationsgrad von 16% (Rehberg/Stöger 2004: 156f.).

Österreich

Die forcierte Dienstleistungsorientierung der österreichischen GPA spiegelt sich in einer radikalen Angleichung des Gewerkschaftsvokabulars an eine marktgerechte Terminologie, die zeitgleich mit der von einem externen Unternehmerberater team begleiteten Organisationsreform der GPA im Jahr 2000 erfolgte. Die verschiedenen Bereiche der gewerkschaftlichen Vertretungsarbeit etwa, von der Kollektivvertragspo-

⁴ Stand Juli 2004.

litik bis zur individuellen Rechtsberatung, werden unter dem Überbegriff „Produkte“ subsumiert, die von den Bundes- und Regionalsekretären „vertrieben“ werden sollen (GPA 2000, Interviews). Unter Nutzung v.a. des Internet solle sichergestellt werden, dass die Kommunikation zwischen der GPA und ihren Mitgliedern gut funktioniere (GPA 2000). Neben dem bewährten Spektrum gewerkschaftlicher Leistungen soll auch den individuellen Bedürfnissen der einzelnen Mitglieder zielgruppengerecht entsprochen werden. Für Selbstständige etwa werden Versicherungspakete oder Urheberrechtsprozesse vor Handelsgerichten geführt. Da beiden Beschäftigtengruppen der dauerhafte Bezug zu einem Betrieb als wesentlicher Bezugspunkt gewerkschaftlicher Rekrutierung und Arbeit fehlt, wurde insbesondere durch den Einsatz neuer Medien versucht, diese Gruppen mit Serviceangeboten, wie etwa elektronische Onlineforen im Internet zu erreichen. Die kleineren Gewerkschaften KMSfB und DJP bieten im Vergleich zur GPA weniger spezifische Serviceleistungen für selbstständige Mitglieder an. Der Rechtsschutz beschränkt sich in der Regel auf Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht, und hierbei vor allem auf die Bekämpfung von sog. Umgehungsverträgen, bei denen die Betroffenen nach der rechtlichen Lage anzustellen wären.

Ein wesentlicher Kritikpunkt an der Vertretung abhängig Selbstständiger, der von hauptamtlicher Seite der GPA wiederholt vorgebracht wurde, bezieht sich auf die hohe Beratungs- und Kostenintensität dieser Gruppe. Neben den im Vergleich zu Aufwendungen für angestellte Mitglieder höheren gerichtlichen Prozesskosten, die auf den hohen Anteil an Umgehungsverträgen zurückzuführen sind, wurden durch die gewerkschaftliche Integration abhängig Selbstständiger vor allem neue rechtliche Konfliktbereiche in die Organisation hinein getragen. Haftungs- und Urheberrechtsstreitigkeiten werden von Selbstständigen ungleich häufiger ausgetragen als von Angestellten. Hinzu kommen vergleichsweise lange Prozessdauern und die dadurch verursachten hohen Verfahrenskosten vor dem Handelsgericht. Die mittlerweile dreijährige Erfahrung in der Interessengemeinschaft *work@flex* zeigt allerdings, dass abhängig Selbstständige den Weg zur Gewerkschaft überwiegend häufig dann antreten, wenn sie bereits rechtliche Probleme haben. Um Personen aus dieser Gruppe anzusprechen, wurde von der GPA daher eine zeitlich befristete Aktion des sofortigen Rechtsschutzes neu eintretender Mitglieder realisiert, welche die sonst geltende Regel einer sechsmonatigen Mitgliedschaft zeitweilig außer Kraft setzte.

Darüber hinaus ist eine erstmals in dieser Form existierende gewerkschaftsübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen eines Beratungsprojekts namens „Flexpower“ zu nennen, an dem sich acht von dreizehn Gewerkschaften einschließlich der Arbeiterkammern unter der Leitung einer Mitarbeiterin des ÖGB beteiligt haben. Das Beratungsangebot, das auch Nicht-Mitglieder in Anspruch nehmen können, bietet abhängig Selbstständigen vor allem eine Erstberatung zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen an. Da die Personen für eine weitere Betreuung an die fachlich zuständigen Gewerkschaften weitervermittelt werden, bietet diese Serviceleistung eine niederschwellige und bisher auch erfolgreiche Möglichkeit, neue Mitglieder zu gewinnen (Interviews). So konnte etwa die GPA seit der Gründung der einschlägigen Strukturelemente und spezifischen Dienstleistungsangebote für Selbstständige einen Zuwachs an selbstständigen Mitgliedern von 136 im Jahr 2001 auf 754 im Jahr 2005 verzeichnen. Der Anteil der Selbstständigen an den gesamten Gewerkschaftsmitgliedern fällt

bisher sehr moderat aus, ist aber laut Auskunft der GPA immerhin von 0,05 (2001) auf 0,25 Prozent (2005) angestiegen. Stellt man allerdings den geschätzten Verbreitungsgrad abhängiger Selbstständigkeit (rund 2 Prozent oder 54.000 Personen) in Österreich (Pernicka et al 2006: 338) dem Anteil der Selbstständigen an den gesamten Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber, dann erscheint der Erfolg eher im Wachstum der Mitgliedsraten als in der absoluten Zahl zu liegen, insb. angesichts der negativen Mitgliederentwicklung der Gesamtgewerkschaft.

5.2 Externe Strategien

Eine der zentralen Aufgaben gewerkschaftlicher Interessenpolitik betrifft die Verhandlung der Entgelte und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder. Als Adressaten externer Strategien sind hierbei die Auftrag- bzw. Arbeitgeber(-verbände) und die Politik als den Markt regulierende Instanz zu unterscheiden. Der originäre Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaften liegt in der Tarifpolitik. Da Selbstständigkeit von den Gewerkschaften, mit Ausnahme der IG Medien bzw. der KMSfB, lange entweder ignoriert oder vehement abgelehnt wurde, beginnen sich politische Strategien für diese Gruppen erst langsam zu formieren.

Deutschland

In Deutschland benennt der ver.di Gründungskongress vier maßgebliche Handlungsfelder für die gewerkschaftliche Vertretung von Selbstständigeninteressen: 1. Die Ausweitung kollektiver Gestaltungsautonomie, 2. die Verbesserung sozialen Schutzes v.a. durch die Einbeziehung in die Sozialversicherung, 3. die Ausweitung der Beteiligungsrechte von Betriebs- und Personalräten und 4. die Reform des Urheberrechts. In allen Feldern sind die Gewerkschaften in Deutschland aktiv geworden.

In Bezug auf die kollektive Aushandlung von Honoraren konnten die deutschen Gewerkschaften auf den 1974 eingeführten §12a Tarifvertragsgesetz aufbauen, der für arbeitnehmerähnliche Selbstständige den Abschluss von Tarifverträgen erlaubt. Von dieser Möglichkeit wurde beispielsweise für freie Rundfunkbeschäftigte (1976) sowie bei Tageszeitungen (1977) Gebrauch gemacht. Diese Tarifverträge sichern in erster Linie Mindesthonorare. Die Verhandlungen für arbeitnehmerähnliche Selbstständige werden in die regulären Tarifrunden einbezogen, Selbstständige sind Mitglied in der Tarifkommission. So forderte beispielsweise die Tarifkommission der Deutschen Journalistinnen und Journalisten-Union (dju in ver.di) für die Tarifrunde 2002 einen prozentual gleich hohen Anstieg der Gehälter und Honorare. Im Verhandlungsergebnis lagen die Honoraranpassungen unter jenen der Gehälter. Dies ist aber weniger der Ignoranz und Dominanz der Festangestellten in der Tarifkommission als vielmehr der geringeren Verhandlungsmacht der Freien zuzuschreiben (Redebeiträge auf der Konferenz Freie 2003). Die Einbeziehung der Honorarfrage in die regulären Tarifverhandlungen führte eher dazu, dass überhaupt Anpassungen in einer schwierigen Zeit durchzusetzen waren. Die offizielle Beschlusslage von ver.di (2001) sieht zwar vor, dass diese Möglichkeit auch in anderen Bereichen genutzt werden soll, faktisch lässt sich dies aber kaum realisieren, weil sich Betroffene angesichts der (Arbeits-)Marktsituation nicht trauen würden, einen entsprechenden Status einzufordern (Interview).

Abgesehen von der genannten Regelung gilt für Selbstständige das Kartellrecht, wonach Preisabsprachen von Anbietern verboten sind. Dies schränkt die Regulierungsmöglichkeiten von Honoraren durch kollektive Aktionen massiv ein. Es verbleibt den Gewerkschaften lediglich die Möglichkeit Transparenz auf den Märkten durch die Veröffentlichung von Honorarempfehlungen (z.B. dju 2005) herzustellen. Die Reform des Urheberrechts (2002), die eine angemessene Vergütung der Urheber festlegt, ermöglicht seit kurzem eine weitere kollektive Einflussnahme auf Honorare. Nach §36 des neuen Gesetzes können nunmehr Urheberverbände mit Vereinigungen der Nutzer gemeinsame Vergütungsregeln vereinbaren, die eine branchenspezifische, angemessene Vergütung festlegen. Die dju hat sich in ihrem Entwurf auf die einschlägige Honorarempfehlung gestützt und fordert diese als Vergütungsregeln verbindlich zu machen (dju 2005: 8ff.). Entsprechende Verhandlungen haben noch zu keinen Ergebnisse geführt.

Neben den Fragen des Entgeltes und der Arbeitsbedingungen nehmen die Repräsentation von Selbstständigen innerhalb der Betriebe, für die sie schwerpunktmäßig arbeiten, und die soziale Sicherung einen weiteren Schwerpunkt gewerkschaftlicher Politik ein. Im Hinblick auf die Verankerung in der Betriebsverfassung hat die Forderung nach einem reformierten Arbeitnehmerbegriff Eingang in das DGB Grundsatztprogramm von 1996 gefunden (DGB 1996:12). Demnach wären arbeitnehmerähnliche Selbstständige sachlich als ArbeitnehmerInnen mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten zu bewerten. Im Kontext der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat der DGB erfolglos versucht einen solch erweiterten Arbeitnehmerbegriff in der Betriebsverfassung zu verankern. Immerhin wurde im Rahmen dieser Reform beschlossen, dass Betriebsräte ein Auskunftsrecht hinsichtlich der Beschäftigung von freien MitarbeiterInnen haben. Damit könnten die Betriebsräte ihre betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten auch stärker zu Gunsten der Selbstständigen nützen. Entsprechende Informationsveranstaltungen von ver.di werden aber kaum genutzt.

In Bezug auf die soziale Sicherung eint die Selbstständigen mit relevanten Ausnahmen (dazu: Betzelt/Fachinger 2004, Schulze-Buschhoff 2005), dass sie für ihre soziale Sicherung privat aufkommen müssen. Angesichts der teilweise geringen Einkommen ergeben sich Probleme die entsprechenden Kosten zu tragen, weshalb das Risiko von Sicherungslücken bei Auftragsproblemen, bei Krankheit und im Alter in Kauf genommen werden muss. Auf der ersten ver.di Konferenz der Selbstständigen spielte die Frage der sozialen Sicherung ebenso eine zentrale Rolle wie bei den Beratungsgesprächen durch mediafon. Der Vorsitzende von ver.di hat zugesagt, diese Thematik aufzugreifen und in die politische Arena zu tragen (Konferenz Freie 2003). Die deutschen Gewerkschaften haben sich jedenfalls programmatisch dieser Thematik angenommen und fordern die Einbeziehung Selbstständiger in die gesetzlichen Systeme der Sozialversicherung, um auf der einen Seite die finanzielle Auszehrung der öffentlichen Systeme zu verhindern und gleichzeitig Sicherungslücken zu vermeiden.

Österreich

In Österreich fordert der ÖGB ein härteres Vorgehen gegen die häufig auftretende Scheinselbstständigkeit, bei der von der Rechtslage her eindeutig eine Anstellung erfolgen müsste (Interviews). Gewerkschaftlich unterstützte Gerichtsprozesse in Umge-

hungsfällen und konzertierte Aktionen mit Sozialversicherungsträgern können in begrenztem Umfang als erfolgreiche Durchsetzungsstrategien der Interessen abhängig Selbstständiger beurteilt werden. Langfristig sieht der ÖGB allerdings nur in einer umfassenden Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs ein Mittel zur erfolgreichen Aufrechterhaltung erkämpfter Arbeitnehmerschutzrechte und kollektivvertraglich normierter Mindestentgelte. Mittel- und kurzfristig wird die Einbeziehung abhängig Selbstständiger in die Arbeitslosenversicherung und die Möglichkeit des Krankengeldbezugs ebenso gefordert, wie die Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen um in Kollektivverträgen Mindesthonorartarife für diese Beschäftigtengruppen zu vereinbaren. Für die tendenziell prekär arbeitenden Kunstschaffenden solle eine Künstlersozialversicherung einschließlich eines Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung geschaffen werden, fordert die KMSfB.

Erfolgreich im Bereich der kollektiven Interessenvertretung waren die Bestrebungen, einen „Gesamtvertrag“ für die freien MitarbeiterInnen in den Printmedien abzuschließen. Der „Gesamtvertrag für ständig freie Mitarbeiter bei österreichischen Tageszeitungen“ wurde 1999 als erster und bislang einziger unternehmensübergreifender Vertrag für Selbstständige zwischen der KMSfB, Sektion Journalisten, und dem Verband Österreichischer Zeitungen vereinbart. Der Gesamtvertrag stellt eine Art Anhang zum Kollektivvertrag dar und wird gemeinsam mit diesem verhandelt, eine Satzung (Allgemeinverbindlichkeitserklärung), d.h. die Ausweitung auf Nicht-Mitglieder des Verbands Österreichischer Zeitungen, ist jedoch rechtlich nicht möglich. Dem Abschluss des Gesamtvertrags ging eine kontroverielle Diskussion voraus. Während die GegnerInnen eines solchen Vertrags einwandten, dass die Praxis der rechtswidrigen Beschäftigung freier MitarbeiterInnen dadurch gestützt und quasi legalisiert werde, wollten die BefürworterInnen, die sich innerhalb der Sektion Journalisten durchsetzten, einen Mindestschutz für die Betroffenen erreichen. Die verstärkte Zunahme der Selbstständigkeit im Printmedienbereich in den letzten Jahren deutet darauf hin, dass sich die Befürchtung der GegnerInnen des Gesamtvertrages, wonach eine Legitimation dieser Beschäftigungsverhältnisse deren Ausweitung bedeutet, bestätigt hat. Die interne Konfliktsituation führte schließlich 2001 zur Abspaltung der Sektion Journalisten, die den Gesamtvertrag befürwortete.

Die internen Legitimations- und Durchsetzungsprobleme in Bezug auf die Forderungen der Selbstständigen beschränken sich nicht auf die Tarifpolitik, sondern setzen sich auf der Ebene sozialpartnerschaftlicher Politik fort. Um etwa Umgehungen von Anstellungen zu verhindern, wird auch in den österreichischen Gewerkschaften und ihrem Dachverband seit längerem über die Forderung nach Vereinheitlichung des gesetzlichen Arbeitnehmerbegriffes diskutiert. Dieser solle in einer Weise gefasst werden, dass jene die nicht die Kriterien der traditionellen Arbeitnehmereigenschaft erfüllen, bei denen aber doch die Elemente der unselbstständigen Tätigkeit überwiegen, auch ins Arbeitsrecht und in die Kollektivverträge eingebunden werden (ÖGB 2003: 18). Das Programm der neuen, im Jänner 2007 angelobten Koalitionsregierung von SPÖ und ÖVP lässt darauf schließen, dass diesem Anliegen in der kommenden Gesetzgebungsperiode Priorität eingeräumt wird.

6. Schlussfolgerungen

In dem vorliegenden Aufsatz haben wir nach den konkreten gewerkschaftlichen Strategien für Solo-Selbstständige und deren Beitrag zur Revitalisierung der Gewerkschaften im Ländervergleich von Deutschland und Österreich gefragt. Als Referenzszenario für eine Beurteilung der Entwicklungen dienen uns die historisch in den meisten Gewerkschaften dominanten Strategien der Exklusion Selbstständiger aus der kollektiven Interessenvertretung. Vor dem Hintergrund des generellen Mitgliederschwundes und abnehmender Organisationsgrade sind die Strategien in Bezug auf Selbstständige insgesamt positiv für die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung zu interpretieren. In kaum einem anderen Bereich haben die Gewerkschaften überhaupt Zuwachsraten zu verzeichnen. Betrachtet man die Finanzierungsseite, also die Frage, in welchem Verhältnis die Mitgliederzuwächse zu den aufgewandten Kosten stehen, gelangt man allerdings zu einer differenzierteren Einschätzung. Das mitgliederpolitisch besonders erfolgreiche Dienstleistungsmodell führt auch aufgrund der Integration neuer Aufgaben- und Konfliktfelder (z.B. Urheberrechtsstreitigkeiten, etc.) zu Kosten, welche die gesamten Mitgliedsbeiträge der Selbstständigen noch (?) erheblich überschreiten. Dass dieses Problem zu bewältigen wäre, zeigen allerdings intelligente Strategien innerhalb des telefonischen Beratungsnetzes mediafon: Nicht-Mitglieder müssen nach Überschreitung eines Zeitlimits für die Kosten der Beratung selbst aufkommen.

Als ein weiterer Indikator für einen etwaigen Erfolg/Misserfolg der gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategie wurde der Beitrag der Integration Selbstständiger zur Interessendurchsetzung vorgeschlagen. Die intensiviertere Konkurrenz um Aufträge und die Angst regulär Beschäftigter durch einen Selbstständigen ersetzt zu werden, tragen allerdings zur Interessendivergenz und damit zu Durchsetzungsproblemen bei. Interessenpolitische Strategien erfordern daher jedenfalls eine Berücksichtigung dieser latenten Konflikte, d.h. deren innerorganisatorische Verarbeitung. In diesem Zusammenhang lassen sich in den untersuchten Ländern ähnlich und unterschiedlich ausgeprägte interne Strategien der Interessenaggregation, insbesondere das Partizipationsmodell, finden. So führten etwa die GPA und ver.di umfassende Reformen ihrer Organisationen durch und richteten eigene Strukturelemente für die Organisierung und Vertretung der Solo-Selbstständigen ein. Beide Gewerkschaften eröffneten die Möglichkeit an Entscheidungsprozessen teilzunehmen, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Während die GPA alle Gremien für eine Beteiligung öffnet und damit bis zu einem gewissen Grad zumindest zu einem Verständnis der Problematik innerhalb der Organisation beigetragen hat, dürfte die organisationspolitische und strukturelle Trennung der Selbstständigenstruktur in der ver.di eher zu einer Vermeidung der Konflikte und einer Autonomietendenz beigetragen haben. Als Begründung wurde allerdings die Angst vor überbordender Bürokratisierung und Starre im Entscheidungsverhalten genannt, die in der ver.di größer zu sein scheint, als in der erheblich kleineren GPA.

Neben den genannten internen Strategien, die sich an (potenzielle) Mitglieder richten, können auch externe Strategien zur gewerkschaftlichen Revitalisierung im Sinne indirekter Beitrittsanreize und Legitimitätszuwächse beitragen. Die externen Strategien, die an Arbeitgeber und den Staat adressiert sind, richten sich in den Gewerkschaften beider Länder, mit unterschiedlichen Erfolgen, auf die Tarifpolitik und die Verbesserung der sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für diese

Gruppe. Hier können die korporativen Akteure bis zu einem gewissen Grad auf ihre institutionellen Machtressourcen zurückgreifen, ohne auf die ohnehin schwache Mitgliederbasis der Selbstständigen angewiesen zu sein. So dürfte die langjährige Forderung des ÖGB nach einem einheitlichen Arbeitnehmerbegriff, der auch arbeitnehmerähnliche Selbstständige umfassen soll, in der neuen Regierungskoalition von SPÖ und ÖVP zumindest auf Zustimmung stoßen. Diese Prioritätensetzung der Sozialdemokratie, die in diesen Fragen immer noch der Gewerkschaftsspitze ein Mitspracherecht einräumt, dürfte aber auch auf die innergewerkschaftliche Meinungsbildung und Sensibilisierung der Spitze durch die selbstständigen FunktionärInnen zurückzuführen sein.

Die historische Ablehnung der Selbstständigen als eigene Klientel macht sich allerdings im Bereich der innergewerkschaftlichen Voraussetzungen einer effektiven Interessenvertretung bemerkbar. So weisen etwa in beiden Ländern die traditionell überwiegend freiberuflich tätigen JournalistInnen zwar tarifpolitische Erfolge auf, deren Honorarsätze bleiben in der Regel aber hinter den Gehältern der Festangestellten zurück. Neben strukturellen Restriktionen – Kollektivverträge für Selbstständige etwa wären in Österreich verfassungsrechtlich nicht gedeckt – scheinen interne Interessenkonflikte, Befürchtungen eines Verlustes erkämpfter Arbeits- und Lebensbedingungen und Berührungängste zwischen selbstständigen und etablierten FunktionärInnen den Prozess der Annäherung, Solidarisierung und gemeinsamen Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen und regulär Beschäftigten in beiden Ländern zu lähmen. Offenbar bedarf es wie im Fall der Gründung der Mediafon immer wieder engagierter Einzelpersonen oder Gruppen, die bereit sind, institutionalisierte Verhaltensroutinen zu hinterfragen und neue gewerkschaftliche Wege zu beschreiten.

Die Befunde hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Revitalisierung sind also keineswegs einheitlich, neben positiven Mitgliederentwicklungen lassen sich gegenläufige Tendenzen in der Interessenpolitik konstatieren. Die Integration Selbstständiger bedeutet auch, dass neue, sehr grundlegende Interessenkonflikte in die Gewerkschaftsorganisationen hineingetragen worden sind. Die Öffnung lässt sich nichtsdestotrotz als wichtigen Versuch interpretieren, eine weitere Partikularisierung der in Arbeitsmarktkonkurrenz stehenden Gruppen zu verhindern und Interessenkonflikte zumindest sichtbar und langfristig vielleicht auch überwindbar zu machen.

Literatur

- Alemann, U. (2002): Gespräch über eine DGB-Reform: Für eine gewerkschaftliche Verfassungsdebatte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1: 2-7.
- Behrens, M. (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. In: WSI Mitteilungen, 58(6): 329-338.
- Behrens, M./Fichter M./Frege, C. (2003): Unions in Germany: Regaining the Initiative? In: European Journal of Industrial Relations, 9: 25-42.
- Behrens, M./Hamann, K./Hurd, R. (2004): Conceptualizing Labour Union Revitalization. In: Frege, C./Kelly, J. (Eds.): Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: 11-29.
- Betzelt, S. (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. In: ZeS Arbeitspapier, 3.
- Betzelt, S./Fachinger, U. (2004): Jenseits des „Normalunternehmers“: Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform, 50: 312-343.

- Betzelt, S./Gottschall, K. (2005): Flexible Bindungen – prekäre Balancen. Ein neues Erwerbsmuster bei hochqualifizierten Alleindienstleistern. In: Kronauer, M./Linne, G. (Hg.): *Flexicurity. Die Suche nach der Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin: 275-294.
- Blaschke S./Cyba E. (2005): Geschlechterverhältnisse im Spiegel von Einstellungen zu Arbeit und Beruf. In: Schulz W./Haller M./Grausgruber A. (Hg.): *Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986-2004*. Wiesbaden: 305-339.
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2005): *Freie Dienstverträge*. <http://www.dnet.at/elis>.
- Bronfenbrenner, K./Friedman, S./Hurd, R.W./Oswald, R.A./Seeber, R.L. (1998): *Organizing to Win. New Research on Union Strategies*. Ithaca und London.
- Bsirske, F. (2001): Grundsatzrede auf dem ver.di Gründungskongress. http://www.maubu.de/soz_2/verdi.html#Bsirske.
- Burchell, B./Deakin, S./Honey, S. (1999): *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*. Research Report. <http://www.dti.gov.uk/er/emar/emar6.pdf>.
- DGB (1996): *Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des DBG*. Berlin.
- Dietrich, H. (1999): Empirische Befunde zur selbstständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse. In: *Mitteilungsblatt für Arbeits- und Berufsforschung*, 1: 85-101.
- dju (2005): *Honorare Text + Foto für freie Journalisten/innen 2005*. Berlin.
- Dølvik, J./Waddington, J. (2002): Private sector services: challenges to European Trade Unions. In: *Transfer*, 8: 356-376.
- Dølvik, J./Waddington, J. (2004): Organizing Marketing Services: Are Trade Unions up to the Job? In: *Economic and Industrial Democracy*, 25: 9-40.
- Dörre, K. (2005): Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: *WSI-Mitteilung*, 58(5): 250-258.
- Dribbusch, H. (2003): *Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor*. Berlin.
- Ebbinghaus, B./Visser, K. (1999): When institutions matter; Union growth and decline in Western Europe. In: *European Sociological Review*, 15: 1-24.
- Ebbinghaus, B. (2002): Trade unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe. In: *Industrial Relations Journal*, 33: 465-483.
- Frege, C. (2000): Das „Organisierungsmodell“ in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 3: 140-149.
- Frege, C./Kelly, J. (2003): Introduction. In: *European Journal of Industrial Relations*, 9: 7-24.
- Frege, C./Kelly, J. (Hg.) (2004): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford.
- Gottschall, K./Betzelt, S. (2001): Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung. In: *ZeS-Arbeitspapier*, 18.
- GPA (2000): *Geschäfts- und Wahlordnung, beschlossen am Sondergewerkschaftstag der GPA am 27 Juni 2000*.
- HBV (Hauptverband der Sozialversicherungsträger) (2004): *Telefonische Anfrage*. Wien.
- Hassel, A. (1999): *Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliedererkrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien*. Baden-Baden.
- Healy, G./Heery, E./Taylor, P./Brown, W. (Hg.) (2004): *Future of Worker Representation*. London.
- Heery, E./Adler L. (2004): Organizing the Unorganized. In: Frege, C./Kelly, J. (Hg.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: 45-69.
- Hyman, R. (1994): Chancing trade union identities and strategies. In: Hyman, R./Ferner, A. (Hg.): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: 108-139.
- Hyman, R. (1996): Changing Union Identities in Europe. In: Leisink, P./Leemput, J.V./Vilroxx, J. (Hg.): *The Challenge of Trade Unions in Europe*. Cheltenham: 53-76.

- Keller, B. (2001): *ver.di: Triumphmarsch oder Gefangenchor? Neustrukturierung der Interessenvermittlung im Dienstleistungssektor*. Hamburg.
- Keller, B./Seifert, H. (2006): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität*. In: *WSI Mitteilungen*, 59: 235-246.
- Lösche, P. (1998): *Is the SPD still a labor party? From „Community of Solidarity“ to „Loosely coupled Anarchy“*. In: Barclay, D. E./Weitz, E. D. (Hg.): *Between Reform and Revolution. German Socialism and Communism from 1840 to 1990*. New York /Oxford: 531-545.
- Massa-Wirth H./Seifert, H. (2004): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit mit begrenzter Reichweite? In: WSI Mitteilungen* 57: 246-254.
- Mayer-Ahuja, N. (2003): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin.
- Mayring, P. (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 8. Auflage. Weinheim.
- Meager, N. (1996): *From Unemployment to Self-employment: Labour Market Policies for Business Start-up*. In: Schmidt, G./O'Reilly, J./Schönmann, K. (Eds.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Aldershot: 489-519
- Mückenberger, U. (1985): *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform*, 31: 415-434 und 457-475.
- Mühlberger, U. (i.E.): *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self-Employment*. Basingstoke.
- Mühlberger, U. (2000): *Neue Formen der Beschäftigung. Arbeitsflexibilisierung durch atypische Beschäftigung in Österreich*. Wien.
- Müller, H. (1992): *Künstler und ihre Organisationen von den Anfängen bis zur IG Medien*, in: Zoller, H./Schuster, D. (Hg.): *Aus Gestern und Heute wird Morgen. Ans Werk – der Weg ist noch weit, aber er lohnt sich*. Herausgegeben von der IG Medien – Druck und Paper, Publizistik und Kunst aus Anlass ihres 125jährigen Bestehens. Stuttgart: 181-188.
- Müller-Jentsch, W. (1985): *Trade Unions as Intermediary Organizations*. In: *Economic and Industrial Democracy*, 6: 3-33.
- OECD (2000): *Employment in the Service Sector Economy: A Reassessment*. In: *OECD Employment Outlook*. Paris: 79-128.
- ÖGB (2003): *Zukunft der sozialen Sicherheit*. Arbeitskreise, 15. ÖGB-Bundeskongress 2003. Wien.
- Offe, C./Wiesenthal, H. (1980): *Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form*. In: *Political Power and Social Theory*, 1: 67-115.
- Olson, M. (1971): *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard.
- Pernicka, S. (2005): *The Evolution of Union Politics for Atypical Employees. A Comparison between German and Austrian Trade Unions in the Private Sector*. In: *Economic and Industrial Democracy*, 26: 201-224.
- Pernicka, S. (2006): *Organising Dependent Self-Employed Workers: Theoretical Considerations and Empirical Findings*. In: *European Journal of Industrial Relations*, 12: 123-140.
- Pernicka, S./Andreas A./Holst, H./Adam, G./Blaschke, S./Mayer, K./Feigl-Heihs, M. (2006): *Kollektives Erwachen? Gewerkschaftliche Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte*. Projektendbericht. Wien, Berlin, Osnabrück.
- Pernicka, S./Stadler, B. (2006): *Atypische Beschäftigung – Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit*. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 31: 3-21.
- Pernicka, S./Aust, A. (Hg.) (i.E.): *Und sie bewegt sich doch? Gewerkschaftliche Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte*. Berlin.
- Perulli, A. (2003): *Wirtschaftlich abhängige Beschäftigungsverhältnisse/arbeitnehmerähnliche Selbständige: rechtliche, soziale und wirtschaftliche Aspekte*. In: *Bericht erstellt im Auftrag der Europäischen Kommission*. Brüssel.
- Pongratz, H.J./Voß, G. (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin.
- Przeworski, A./Teune, H. (1970): *The Logic of Comparative Social Inquiry*. Malabar.

- Rehberg, F./Stöger, U. (2004): mediafon. Beratungsnetzwerk für selbstständige DienstleisterInnen im Medienbereich. Abschlussbericht der Begleitforschung. München.
- Reindl, J. (2000): Scheinselbstständigkeit. In: *Leviathan*, 28: 409-433.
- Schulze-Buschhoff, K. (2005): Von der Scheinselbstständigkeit zur IG-AG – neue sozialpolitische Weichenstellungen? In: *Zeitschrift für Sozialreform*, 51: 64-93.
- Schmitter, P.C./Streeck, W. (1981): *The Organization of Business Interests*. Berlin und Köln.
- Schnabel, C. (2003): Determinants of Trade Union Membership. In: John T. Addison and Claus Schnabel (Eds.): *International Handbook of Trade Unions*. Cheltenham and Northampton: 13-43.
- Statistisches Bundesamt (2004): *Leben und Arbeiten in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2003*. Wiesbaden.
- Traxler, F. (1993): Business Associations and labour unions in comparison: theoretical perspectives and empirical findings on social class, collective action and associational organizability. In: *The British Journal of Sociology*, 44: 673-691.
- Trinczek, R. (2002): Und was macht Ihr, wenn's keinen Betriebsrat mehr gibt? Zur Erosion der institutionellen Basis betrieblicher 'Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb'. In: Seifert, H. (Hg.): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Rahmenbedingungen Praxiserfahrungen Zukunftsperspektiven*. Berlin: 245-272.
- Trinczek, R. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat: Zur Einleitung. In: Artus, I./Böh, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York.
- ver.di (2001): *Antrag Neue Beschäftigungsverhältnisse und neue Normalität, Protokoll des Gründungsparteitags 2001*. Berlin
- ver.di (2003): *ver.di publik, Onlinezeitschrift 9/2003*, S. 16.
- Voß, G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50: 131-158.
- Waddington, J. (2000): *European Trade Unions search for a New Agenda*, Paper prepared for the 'Trade Unions in Transitions Workshop' of the Sixth IIRA European Congress, 25-29 June 2001. Oslo.
- Weitbrecht, H.-J. (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie*. Berlin.
- Wiesenthal, H. (1992): Kapitalinteressen und Verbandsmacht. „Two Logics of Collective Action“ Revisited. In: Abromeit, H./Jürgens, U. (Hg.): *Die politische Logik wirtschaftlichen Handelns*. Berlin: 38-61.
- Zoller, H./Schuster, D. (Hg.) (1992): *Aus Gestern und Heute wird Morgen. Ans Werk – der Weg ist noch weit, aber er lohnt sich*. Herausgegeben von der IG Medien – Druck und Paper, Publizistik und Kunst aus Anlass ihres 125jährigen Bestehens. Stuttgart.