

Pernicka, Susanne (2008): Sind atypisch Beschäftigte organisierbar? In Wall-Strasser, Sepp et al. (ed.), Gewerkschaften und atypische Beschäftigung. Interessen, Überzeugungen, Mitglieder. Wien: ÖGB-Verlag, 25-37.

Sind atypisch Beschäftigte organisierbar?

Susanne Pernicka

Einleitung

In einem seiner zahlreichen sozialkritischen Filme zeigt der britische Filmemacher Ken Loach, dass auch die Organisation von Arbeiterinnen Erfolg versprechend sein kann, deren Beschäftigungsbedingungen nicht den gängigen Vorstellungen von „normaler“ Arbeit entsprechen – Migrantinnen, zum Teil illegal im Land, ihr Einkommen reicht trotz 60-Stundenwoche kaum zum Überleben und sie sind nicht sozialversichert. Der authentische Streifen „Brot und Rosen“ (2000) handelt von einem engagierten und unkonventionellen Gewerkschafter namens Sam, dem es gelingt die bereits entlassene Putzkolonie einer großen Reinigungsfirma für eine öffentlichkeitswirksame Aktion zu gewinnen: Der vornehme Bürokomplex, in dem die Reinigungskräfte arbeiteten, wird von reichen Hollywood-Anwälten genutzt, um eine Party mit Filmstars zu feiern. Mit Sprechchören und Plakaten „bewaffnet“ gelingt es den Aktivistinnen das Fest zu sprengen und die Presse auf sich aufmerksam zu machen, worauf die Reinigungsfirma die Arbeiterinnen wieder einstellt und anständig bezahlt.

Kampagnenorientierte Strategien der Organisation, die an die Erfahrungen sozialer Bewegungen und angloamerikanischer Gewerkschaften anknüpfen, haben mit einiger Verspätung auch in Österreich und Deutschland Einzug gehalten (Frege 2000, Dribbusch 2003, Pernicka/Aust 2007). Unter dem Motto „Organizing the Unorganized“ (Die Unorganisierten gewinnen) gilt es den sinkenden Mitgliederzahlen Einhalt zu gebieten und durch massives Organisieren neue Mitglieder zu rekrutieren. So schwärmten etwa bei einer durch die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) initiierten Kampagne im Jahr 2005 Mitarbeiter/innen und Funktionär/innen aus, um die überwiegend Teilzeit Beschäftigten Angestellten der rund 1.200 Filialen einer großen Drogeriekette über ihre Rechte zu informieren und für einen Beitritt zu gewinnen. Auch wenn das Medienecho durchaus beachtlich war, zu Beitritten geführt und sozialkritische Kund/innen zu einem eventuellen Einkaufsverzicht bei der Drogeriekette bewegt hat, dürften ressourcenintensive Kampagnen allerdings kaum zu einer nachhaltigen Trendumkehr in der gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung beitragen.

Diesem Aufsatz liegt die Annahme zugrunde, dass gewerkschaftliche Strategien für atypisch Beschäftigte umfassender ausfallen und den strukturellen und normativen Kontextbedingungen des arbeitsweltlichen Wandels Rechnung tragen müssen. Daher ist zunächst zu klären, wodurch sich die atypische- von jener Beschäftigungsform unterscheidet, die landläufig als normatives Leitbild von „guter Arbeit“ galt und gilt, nämlich das Normalarbeitsverhältnis als Existenz sichernde, dauerhafte und abhängige Vollzeitbeschäftigung (Mückenberger 1985; Mayer-Ahuja 2003; Keller/Seifert 2006). Wenn gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien im Zeitalter der industriellen Massenproduktion erfolgreich waren, warum gehen sie dann heute zunehmend ins Leere, obwohl der kollektive Organisationsbedarf etwa von (potenziell) prekär und atypisch beschäftigten Arbeitnehmer/innen anwächst? Welche Handlungsorientierungen und Motive weisen atypisch- (und normal arbeitende) Beschäftigte gegenüber einer kollektiven

Interessenvertretung heute überwiegend auf? Und welche alternativen gewerkschaftlichen Strategien eignen sich unter den je spezifischen Motivlagen und strukturellen Bedingungen, unter denen atypisch Beschäftigte arbeiten, um sie als Mitglieder zu werben? Diese Fragen stehen im Zentrum der folgenden Ausführungen.

Vom Leitbild „guter Arbeit“ und den strukturellen Bedingungen gewerkschaftlicher Rekrutierung

Die Gewerkschaften gründen ihre historische Bedeutung für Erwerbstätige und ihre Organisierungserfolge in den Nachkriegsjahren des sog. Fordismus vorwiegend auf zwei zentrale Voraussetzungen: *Erstens*, die erfolgreiche Konstruktion einer einheitlichen Identität ihrer Kernmitgliedschaft bei gleichzeitiger Exklusion von „Randgruppen“ (Frauen, Arbeitslose, Migrant/innen, atypisch Beschäftigte, etc.); und *zweitens* auf die traditionelle Kooperationsbereitschaft der im österreichischen (und deutschen) „dualen System der Interessenvertretung“ formal unabhängigen Institution des Betriebsrats. Dessen Mitglieder sorg(t)en im betrieblichen Kontext als personifizierte Gewerkschafter/innen für Beitritte, soziale Bindungswirkungen zur Gewerkschaft und daher für Mobilisierbarkeit ihrer Belegschaft in etwaigen Arbeitskonflikten. Beide Bedingungen für eine erfolgreiche Organisierung sind nun tendenziell in Auflösung begriffen und erfordern neue Formen der kollektiven Vertretung von Arbeitnehmerinteressen durch die Gewerkschaften (Pernicka 2006). Über diese Bedingungen hinaus, nahm die aktive gewerkschaftliche Mitgliederpolitik lange Zeit keinen besonders hohen Stellenwert ein. Die österreichischen Gewerkschaften konnten und können nach wie vor auf institutionalisierte Macht- und Legitimationsressourcen in Gestalt der Tarifautonomie und Betriebsverfassung zurückgreifen, weshalb aktive gewerkschaftliche Rekrutierung über die etablierten Formen der Mitgliedergewinnung hinaus (Betriebsrat, Dienstleistungen wie Rechtsberatung und -vertretung) kaum von Bedeutung war. Erst der externe Legitimations- und Machtverlust – letzterer spiegelt sich etwa in der konstant sinkenden Lohnquote wider – in Kombination mit dem sinkenden Wirkungsgrad der „Betriebsratsstrategie“ hat dazu geführt, dass Gewerkschaften sich wieder auf ihre organisatorischen Machtressourcen konzentrieren, namentlich ihre Mitgliederstärke und Mobilisierungspotenziale.

Die *erstgenannte* Voraussetzung erfolgreicher Organisierung betrifft die Interessenshomogenität der Gewerkschaftsmitglieder. Obwohl diese zwar eher einem handlungsmächtigen Mythos als der Realität entsprach und entspricht (Hyman 2005), hat die Konstruktion einer ideologisch einheitlichen Interessenlage und Identität auf Basis des sog. Normalarbeitsverhältnisses einen erheblichen Vorteil: sie erleichtert die *Gewinnung*, *Interessenaggregation* und Folgebereitschaft der (potenziellen) Verbandmitglieder und trägt damit zur *Interessendurchsetzung* bei. Die Vorstellung einer idealtypischen Ausprägung der Erwerbsarbeit unterliegt allerdings mindestens drei wesentlichen Einschränkungen:

Erstens relativiert die kurze Konjunktur des Normalarbeitsverhältnisses jene Aussagen, die in Bezug auf die Normalität der Arbeitswelt getroffen werden. Nur knapp 30 Jahre und in enger Verbindung mit den vorherrschenden Produktions- und Absatzbedingungen des Fordismus der Nachkriegszeit (Massenproduktion und -konsum) konnte diese Form des Beschäftigungsverhältnisses in rechtlicher und normativer Hinsicht institutionalisiert werden.

Zweitens bildet das Normalarbeitsverhältnis bis heute sowohl normativ als auch empirisch die dominante Beschäftigungsform der männlichen Erwerbsbevölkerung. Frauen waren und sind auch heute noch immer überwiegend in Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung, als Mithelfende im Betrieb oder gar nicht erwerbstätig gewesen (s. Tabelle 1). Diese Einschränkung ergibt sich primär aus einem nach wie vor bestehenden traditionellen und durch die Gewerkschaften mitgetragenen Rollenverständnis zur Aufteilung der Familien- und

Haushaltsarbeit (Kreimer 1995, Leitner 2001), das darin resultiert, dass Frauen eher auf atypische – also vom Normalarbeitsverhältnis abweichende - Beschäftigungsformen angewiesen sind (Pernicka/Stadler 2006).

Und schließlich löst sich drittens die vordergründige Einheitlichkeit des Normalarbeitsverhältnisses spätestens dann auf, wenn man die einzelnen Branchen und Tätigkeitsfelder näher in den Blick nimmt. Insbesondere in frauendominierten Bereichen, wie Handel, Kinder- oder Altenbetreuung etc. existieren nach wie kollektivvertraglich normierte Vollzeiteinkommen, die am unteren Ende des Existenzminimums rangieren. Gleichzeitig finden sich sehr gut verdienende Manager unter der Kategorie des Normalarbeitsverhältnisses. Das persönliche Einkommen hängt daher maßgeblich von den Faktoren Geschlecht, Sektor/Branche und innerbetriebliche Position ab (Adam 2005); demnach war die Lohnstruktur abhängiger Beschäftigung im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses immer entsprechend heterogen.

Tabelle 1 Atypische Beschäftigung in Österreich, 2004

	Gesamt	Anteil an Beschäftigten in %	Frauenanteil	Männeranteil
Normalarbeitsverhältnis	2.259.300	60,3	33,90	66,1
(echte) Selbstständige	477.500	12,8	36,3	63,7
Atypisch Erwerbstätige ges.	1.007.200	26,9	75	25
Subgruppen:				
Teilzeit	802.300	21,4	85,1	14,9
bis 12 Stunden/ Woche**	146.000	3,9	79,0	21
Befristete Beschäftigung *	172.200	4,6	50,2	49,8
Leih-/Zeitarbeit	48.800	1,3	28,3	71,7
Freier Dienstvertrag	45.900	1,2	58,6	41,4
Neue Selbstständige	46.300	1,2	37,6	62,4
Erwerbstätige ges.	3.744.000	100	44,9	55,1

* Ohne Lehrlinge, **bis 12 Std./Wo ist eine Teilmenge der Teilzeit

Quelle: Statistik Austria 2004, eigene Berechnungen, Pernicka/Stadler 2006

Mit der Verlagerung vom industriellen Produktions- zum Dienstleistungssektor, und einer mit dieser Entwicklung verbundenen Zunahme von Angestellten (im Gegensatz zu Arbeiter/innen) und weiblichen Arbeitskräften, ist der Anteil der Beschäftigung in jenen Sektoren, die als Hochburgen gewerkschaftlicher Organisation und Leitbild für Normalarbeit gelten, allerdings stark zurückgegangen. Die vorwiegend männliche Industriearbeitnehmerschaft wurde in vielen Bereichen durch traditionell schwächer organisierte Beschäftigengruppen im Dienstleistungsbereich (Dolvik/Waddington 2002) und potenziell prekär Beschäftigte an den Rändern der betrieblichen Arbeitsmärkte ersetzt. Und mit der zunehmenden Internationalisierung der Produktionsbedingungen haben sich auch die faktischen Machtverhältnisse wieder zugunsten der Arbeitgeberseite verschoben. Neue Managementformen der flexiblen Arbeitsorganisation und Beschäftigung haben dazu geführt, dass das „Normalarbeitsmodell“ erodiert und auch die Identitäten der abhängig Beschäftigten und ihre kollektiven Interessenlagen vielfältiger geworden sind. Oskar Negt (1989) konstatiert in diesem Zusammenhang eine „neue Unübersichtlichkeit“, weil neue – vom Normalarbeitsverhältnis abweichende – Formen der Arbeit und ihrer Organisation entstanden, sozialstaatliche Schutzmechanismen abgebaut, und die Zonen der Verwundbarkeit ausgedehnt

worden sind. Wenn nun die (potenziellen) Gewerkschaftsmitglieder aufgrund ihrer heterogenen Beschäftigungsverhältnisse bzw. Berufsbiografien (einschließlich der Zeiten von Arbeitslosigkeit) in ihren partikularen Interessen immer weiter voneinander abweichen, und sich bestehende kollektive Identitäten als ideologisches Bindemittel für eine gemeinsame Problemsicht zunehmend auflösen, dann geraten Gewerkschaften in Gefahr auch für die schrumpfende Gruppe der Normalarbeitenden ihre innerorganisatorische Legitimität einzubüßen. Seit den späten 1970er Jahren wurde nicht zuletzt durch neoliberale Diskurse ein Wertewandel in Gang gesetzt, der 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.

Dies führt uns zur *zweiten* Voraussetzung für die historischen Organisierungserfolge der Gewerkschaften. Insbesondere in den Kernbereichen gewerkschaftlicher Organisation hat sich eine symbiotische Beziehung zwischen den beiden Akteuren der Interessenvertretung herausgebildet, die von wissenschaftlichen Beobachtern als parallele „Verbetriebsrätlichung der Gewerkschaften“ und „Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte“ beschrieben worden ist (Schmidt/Trinczek 1999, 107). Betriebsräte sind nicht nur das wesentliche Bindeglied zwischen Gewerkschaften und ihren Mitgliedern, sie stellen auch den größten Teil der Gewerkschaftsfunktionär/innen und nehmen in der innergewerkschaftlichen Willensbildung und Strategieformulierung eine entscheidende Rolle ein (Pernicka/Holst 2007, 33f.). Seit den 1970er Jahren geraten allerdings jene Branchen unter Druck, die traditionell über einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Betriebsrät/innen und der Beschäftigten verfügen, wie insbesondere die industrielle Fertigung und das verarbeitende Gewerbe. Gleichzeitig führt die zunehmende Bedeutung von Klein- und Mittelbetrieben v.a. im Dienstleistungsbereich dazu, dass die „mitbestimmungsfreie Zone“ der Unternehmen größer wird, weil in kleinen und mittleren Betrieben oft kein Betriebsrat eingesetzt wird (Trinczek 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. Atypisch Beschäftigte, wie etwa neue Selbstständige (freie Dienstnehmerinnen, Werkvertragsnehmer), Leiharbeiter/innen, Teilzeitbeschäftigte, etc. arbeiten darüber hinaus häufig nicht oder nur zeitweise in einem Betrieb, einige der Gruppen (wie etwa neue Selbstständige) haben kein Recht auf eine betriebliche Vertretung und/oder sind mit diesem Instrument der gewerkschaftlichen Rekrutierung ohnehin kaum zu erreichen.

Zum anderen scheinen sich auch die gewerkschaftsrelevanten Einstellungen und Erwartungen der Betriebsräte gewandelt zu haben. Eine neue Generation von Betriebsrät/inn/en versteht sich nicht mehr als gewerkschaftliche Basisfunktionäre (Behrens 2005, 331) und nimmt daher auch von der Rollenerwartung Abstand, Mitglieder für die Gewerkschaften zu werben. Auf der betrieblichen Ebene geraten Betriebsräte unter immer stärkeren Anpassungsdruck und sehen sich angesichts der um sich greifenden Deregulierung arbeits- und sozialpolitischer Standards, dem Primat von Effektivitätssteigerungen und Kostensenkungen und einem sich verschärfenden ökonomischen Wettbewerb gezwungen, die Rationalität ihres Handelns stärker an der Unternehmenspolitik auszurichten (Kotthoff 1998). Insgesamt scheint dies zu einer schrittweisen Entpolitisierung der Betriebsräte zu führen (Rudolph/Wassermann 1996).

Und schließlich sind Arbeitskampfmaßnahmen (z.B. Streik) aufgrund mangelnder Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten und -fähigkeit durch den Betriebsrat nur mehr bedingt realisierbar. Obwohl in den Tätigkeitsbereichen von atypisch Beschäftigten (z.B. Neue Selbstständige im Bereich von Medien, IT-Dienstleistungen, etc.) die „Auftraggeber“ wirtschaftlich verwundbar sind – wodurch die Effektivität des Streikrechts auch in der postindustriellen Gesellschaft gegeben sein dürfte – entsteht durch die Fragmentierung und Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen ein Mangel an betrieblicher Bindung, an

Koordinations- und Abstimmungsmöglichkeiten zwischen den Betroffenen und offenbar auch an Bereitschaft hinsichtlich gemeinsamer Arbeitskampfmaßnahmen.

Gewerkschaftliche Antworten auf die zunehmende Heterogenität der Motiv- und Interessenlagen

Wenn nun durch den strukturellen (Fragmentierung und Atypisierung der Belegschaften, betriebsratsfreie Zonen, geringe betriebliche Bindungen) und normativen Wandel der Arbeitsgesellschaft (Individualisierung, Entpolitisierung) traditionelle Strategien immer häufiger ins Leere gehen, dann stellt sich die Frage welche alternativen Strategien gewerkschaftlicher Organisation erfolgreich sein können. Als freiwillige Mitgliederorganisationen und Erzeugerinnen Öffentlicher Güter¹ kommen Gewerkschaften zunächst nicht umhin, ihre Mitglieder doppelt zu binden, das heißt sowohl durch Leistungsangebote als auch durch eine ideologiebasierte, kollektive Identität (Offe/Wiesenthal 1980, Alemann 2002). Während die Gewerkschaften auf die zunehmenden Individualisierung und Ökonomisierung sozialer Beziehungen mit einer steigenden Service- und Leistungsorientierung antworten, wäre für eine Identifizierung mit der Gewerkschaft ein entsprechendes Wertesystem (Leitbild, Ideologie) erforderlich, das alle Fachbereiche und Ebenen umfasst und entsprechende normative Bindungswirkungen entfaltet.

Nehmen wir nun die gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft der (atypisch) Beschäftigten intensiver in den Blick. Als analytischer Rahmen für die Verortung der individuellen und kollektiven Beitrittsmotive bietet sich in Anlehnung an Amitai Etzioni (1975) und Max Weber (1980) zunächst eine idealtypische Zweiteilung in *zweckrationale Kalkulation* und *normatives Engagement* an, wobei letzteres noch weiter in wertrationale, traditionale und emotionale Motive aufgespalten wird. Diese Motive sind als Ausgangspunkt für entsprechende gewerkschaftliche Reaktionsweisen (Strategien) zu verstehen.

Zweckrationale Kalkulation

Rational-choice Theorien (Olson 1971; Coleman 1994) gehen vom Idealtypus eines rationalen und nutzenmaximierenden „homo-oeconomicus“ aus, der seine Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Kosten-Nutzen-Überlegungen kalkuliert. Hier findet also ein ökonomischer Tausch zwischen den Beteiligten (Mitglied und Gewerkschaft) statt, der auf eindeutig definierten Gegenleistungen beruht, die unmittelbar und wechselseitig zu erbringen sind (Blau 1963, 139f.). Der erzielbare Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft geht allerdings über den rein ökonomischen Vorteil hinaus und kann je nach Bindungsintensität und Dauer der Zugehörigkeit auch immaterielle Aspekte (Keller 1988, S. 397f.) umfassen, wie etwa politische (Macht, Einfluss) und sozialen Nutzen (Status, Prestige).

Das nutzenmaximierende Verhalten der (potenziellen) Mitglieder kann in diesem Sinne als Reaktion auf die gewerkschaftliche Belohnungsmacht (Etzioni 1975) interpretiert werden. Selektive Leistungen (z.B. Rechtsbeistand, Beratung) und Partizipationschancen werden offeriert, um Beschäftigte zu einem Beitritt zu bewegen. Die Intensität des kalkulierenden Engagements kann, ebenso wie bei anderen Beweggründen, von einer passiven Mitgliedschaft bis zur Übernahme von Funktionärs- oder von Betriebsratstätigkeiten reichen. Es wird nun angenommen, dass passive, zweckrational kalkulierende Mitglieder,

¹ Öffentliche Güter (auch Kollektivgüter) weisen in Bezug auf ihren Konsum zwei zentrale Eigenschaften auf, und zwar Nicht-Ausschließbarkeit und Nicht-Rivalität in der Nutzung. Ein für die Gewerkschaften relevantes Beispiel sind Branchenkollektivverträge, sie sind im Regelfall allgemein verbindlich, d.h. sie entfalten Ihre Wirkung für alle in der betreffenden Branche Beschäftigten, und sie sind nicht-rival, d. h. dass Mindestlöhne zur gleichen Zeit von verschiedenen Individuen „konsumiert“ werden können, ohne andere dadurch in der Nutzung einzuschränken. Rein zweckrational agierende Akteure handeln demnach als „Trittbrettfahrer“ (Olson 1971), weil sie in den Genuss des Kollektivgutes kommen können, ohne der Gewerkschaft beitreten zu müssen.

deren Beitrag sich auf die Entrichtung des Mitgliedsbeitrages reduziert, ihr Verhalten hauptsächlich am ökonomischen Nutzen ausrichten, während aktivere Mitglieder auch an politischer Macht und/oder sozialem Prestige/Status interessiert sind. Insbesondere der Rückgriff auf Dienstleistungen kann als Anpassungsstrategie der Gewerkschaften an die Ausbreitung von individualistischeren, in stärkerem Maße selbstorientierten Interessendefinitionen und Motivlagen (Streeck 1981, 413) gedeutet werden. Gleichzeitig ermöglicht die Öffnung der Gewerkschaften für einfache Mitglieder und Nicht-Mitglieder (Partizipationsmodell) neben der Mobilisierung normativer Orientierungen (s.u.) auch eine zweckrationale Verhaltenssteuerung, wenn Partizipation und Engagement mit sozialem Prestige belohnt werden (Pernicka/Holst 2007, 48f.).

Normatives Engagement

Unter normativem Engagement subsumieren wir die drei Weber'schen Handlungsmotive (Weber 1980, 12), nämlich wertrational, traditional und emotional (im Original: affektiv).

1) Wertrationales Beitrittsmotiv

Wertrationale Orientierung bedeutet, dass die Gewerkschaftsmitgliedschaft für den Betroffenen einen „Wert an sich“ (Offe/Wiesenthal 1980) bildet, der dem Handeln (Beitritt) ohne Rücksicht auf etwaige Folgen zugrunde gelegt wird. Diese reine Form des wertrationalen Handelns ist äußerst selten.

2) Traditionales Beitrittsmotiv

Viel häufiger handeln Individuen traditional, also aufgrund eingelebter Gewohnheit (Weber 1980, 12). In beiden Fällen werden verhaltenssteuernde Orientierungsmuster durch primäre (Familie) und/oder sekundäre Sozialisation (Bildungs-, Berufsumfeld, Freund/innen, Gewerkschaft, etc.) internalisiert. Während wertrationales Verhalten bewusst abläuft, wird traditionales Engagement durch implizite Normen gesteuert, von denen Teile manchmal bewusst sind. Im letzteren Fall nähert sich das traditionale Verhalten dem Idealtypus Wertrationalität an. Mit dem beschriebenen sozialen und strukturellen Wandel der Arbeitswelt haben sich nun auch die Erfahrungswelten in der Familie sowie im Ausbildungssystem und am Arbeitsplatz verändert. Typische Arbeiterfamilien verlieren an Bedeutung und mit ihnen die vielfach verinnerlichten Normen kollektiven bzw. gewerkschaftlichen Handlungspotenzials. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt darüber hinaus die in manchen Branchen immer noch dominante Norm des männlichen, vollzeit-, und unbefristet beschäftigten Familienernährers in Frage (Hönig/Kreimer 2005, S. 60). Frauen haben andere Interessen und stellen demnach andere Anforderungen an Gewerkschaften als Männer. Diese Entwicklungen tragen dazu bei, dass die etablierten Organisationsstrategien die Mehrheit der Arbeitnehmer/innen nicht mehr erreichen. Die oben beschriebenen Tendenzen führen daher zu einer Abkehr von und einer Schwächung der kollektiven Interessenorganisation Gewerkschaft in ihrer gegenwärtigen Ausprägung.

3) Emotionales Engagement

Emotionales Engagement entsteht aufgrund aktueller Affekte und Gefühlslagen (Weber 1980, 12). Diese kann sich auf die Gewerkschaft selbst oder – häufiger – auf Personen beziehen, mit denen man sich aufgrund ihrer Eigenart oder Popularität identifiziert. So beinhalten etwa charismatische Bindungen, z.B. zu einem Betriebsrat, die Möglichkeit einer Transformation der Gewerkschaftsorientierungen von Beschäftigten. Fundament einer charismatischen

Bindung ist eine persönliche soziale Beziehung zwischen Beschäftigten und dem Repräsentanten der Organisation. Eine charismatische Bindung beruht auf dem Glauben an „die Vorbildlichkeit einer Person“ (Weber 1980, 124), sie setzt „persönliches Vertrauen“ voraus (ibid, 822). Wesentliche Voraussetzung für emotionale Bindungen, die in der Folge auch zu einem Gewerkschaftsbeitritt führen können, ist demnach die „Präsenz“ der Gewerkschaft bzw. ihrer Vertreter/innen. Das heißt, eine Person (sog. „organizers“, eine Betriebsrätin, ein Arbeitskollege, eine Freundin oder eine populäre Person über die Medien) ist in der Lage und bereit, der Gewerkschaft „ein Gesicht zu verleihen“ (Pernicka/Holst 2007, 49f.). Aufgrund gefühlter Gemeinsamkeiten und der Identifikation mit den betroffenen Personen können kollektive Orientierungen und Solidarität auch im betriebsübergreifenden Kontext entstehen. Im Gegensatz zu wertrationalem und traditionalem Engagement ist affektuelles Handeln aber ad hoc und mündet, wenn überhaupt, nur in eine fragile Mitgliedschaft, die jederzeit wieder gekündigt werden kann.

Um wertrationale und traditionelle Beitrittmotive für sich positiv zu wenden, müssten Gewerkschaften auch dauerhaftes Vertrauen in ihre Leistungsfähigkeit auf allen Ebenen der industriellen Demokratie (betriebliche Mitbestimmung, Tarifautonomie, korporative Repräsentation in der Wirtschaftspolitik), und damit Legitimität bei ihren (potenziellen) Mitgliedern generieren. Auch oder gerade weil sich ältere Traditionen und Werte zunehmend auflösen, der Betrieb als Interaktions- und Erfahrungsraum an Bedeutung verliert und ein etwaiger Betriebsrat zunehmend zurückhaltend in Bezug auf Rekrutierung verhält bzw. für einzelne Gruppen atypisch Beschäftigter (Solo-Selbstständige) schlicht nicht zuständig ist, müssen Gewerkschaften Vorschläge für eine Neudefinition ihrer Rolle und Vermittlungsaufgabe auch außerhalb des engen betrieblichen Kontextes und ihrer sinnstiftenden Bedeutung in der Gesellschaft machen, mit der sich Männer *und* Frauen, Normalarbeitende und atypisch Beschäftigte auch langfristig identifizieren können. Dadurch entstünde im Gegensatz zur kurzfristig angelegten zweckrationalen Beziehung die Grundlage eines „sozialen Tausches“ zwischen Mitglied und Gewerkschaftsrepräsentant/inn/en nämlich Vertrauen in eine langfristige Ausgewogenheit einer sozialen Beziehung.

Schlussfolgerungen

Eingangs wurde die Frage gestellt, welche alternativen gewerkschaftlichen Strategien sich unter den je spezifischen Motivlagen und strukturellen Bedingungen, unter denen atypisch Beschäftigte arbeiten eignen um sie als Mitglieder zu werben. In dem Aufsatz habe ich versucht zu zeigen, dass rein auf atypisch Beschäftigte abstellende Strategien der Organisierung (z.B. Kampagnenarbeit) zu kurz greifen, weil die Gewerkschaften mit einem umfassenden normativen und strukturellen Wandel der Arbeitswelt konfrontiert sind, der zunehmend auch die Interessen ihrer „Stammklientel“ – die Inhaber/innen eines Normalarbeitsverhältnisses – berührt. Grundsätzlich sind zwei Entwicklungsrichtungen der gewerkschaftlichen Organisationsstrategien denkbar und auch empirisch vorzufinden. Der erste Ansatz setzt auf die Dienstleistungsstrategie, welche die Gewerkschaften langfristig zu Serviceorganisationen transformiert. Dieser Weg setzt auf ökonomische Tauschbeziehungen zwischen Organisation und Mitglied und ist im Wesentlichen konfliktfrei. Wie Gewerkschaften allerdings ihr Engagement in der Erzeugung kollektiver Güter (Kollektivverträge) aufrechterhalten können, ist dabei ungeklärt. Der zweite, umfassendere Weg setzt auf die Generierung normativer Bindungen zur Gewerkschaft. Dieser bei weitem konfliktträchtigere Ansatz ist mit mindestens zwei wesentlichen Problemstellungen konfrontiert. Einerseits sind normative Bindungen und Vertrauen (mit Ausnahme der wertrationalen Beitrittsmotivation) nur durch personalisierte Beziehungen möglich. Wenn aus den genannten Gründen der Betriebsrat als wesentliches Bindeglied wegfällt, müssen neue, außer- oder überbetriebliche Wege der realen und virtuellen Kontaktschließung gefunden

werden. Die eingangs erwähnten Kampagnen- und Organizing-Strategien wären hier ein Ansatz, der Einsatz populärer Persönlichkeiten oder die Anbahnung über virtuelle Medien (Internet) zwei weitere. Die zweite Problemstellung betrifft die Vielfalt und Heterogenität der Identitäten und Interessenlagen der Beschäftigten, die nicht nur durch die vertragliche Ausdifferenzierung (neue Formen der Selbstständigkeit, Werkvertrag, etc.), sondern auch durch die inhaltlich divergenten Anspruchsniveaus angewachsen sind. Hier ein einheitliches Wertesystem zu finden dürfte sich als schwierig erweisen, da das Konfliktpotenzial und die Interessenwidersprüche auch innerhalb der Arbeitnehmerschaft zugenommen haben. Eine Konfliktvermeidung ist hier nur denkbar, wenn sich die Gewerkschaften entlang der Konfliktlinien abspalten und zu autonomen, partikularistischen – mehr oder weniger verbundenen – Teilorganisationen werden. Eine solche Entwicklung würde allerdings zu einem Gewinn der „starken“ Gewerkschaftsklientel (s. Pilotenvereinigung Cockpit in Deutschland) führen, während schwächere Gruppen zurückbleiben. Eine weitere Entsolidarisierung mit schwächeren Gruppen der Erwerbsgesellschaft (und damit auch der atypisch Beschäftigten) wäre eine wahrscheinliche Folge.

Um atypisch Beschäftigte daher erfolgreich zu organisieren und entsprechende Durchsetzungsfähigkeit zu erzielen, ist es daher erforderlich *auch* die (noch) Normalarbeitenden ins Boot zu holen, und – neben entsprechendem Dienstleistungsangebot – über eine gemeinsame normative Ausrichtung der Gesamtorganisation an die Gewerkschaft zu binden und für einen solidarischen Kampf zu gewinnen.

Literatur

Adam, Georg (2005), Study finds increasing gap in pay structure. EIRO Feature. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/01/feature/at0501204f.html>, Stand August 2007.

Alemann, Ulrich (2002), Gespräch über eine DGB-Reform: Für eine gewerkschaftliche Verfassungsdebatte. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 2002(1), 2-7.

Behrens, Martin (2005), Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. *WSI-Mitteilungen* 6, 329-338

Blau, Peter M. (1963), *The dynamics of bureaucracy: a study of interpersonal relations in 2 government agencies*. Chicago

Coleman, James S. (1994), *The Foundations of Social Theory*. Harvard

Dølvik, Jon and Jeremy Waddington (2002) Private sector services: challenges to European Trade Unions. *Transfer* 3(2): 356-376.

Dribbusch, Heiner (2003), *Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor*. Berlin.

Ebbinghaus, Bernhard und Jelle Visser (1999): When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe. *European Sociological Review* 15(2), 1-24.

Etzioni, Amitai (1975), *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York.

Frege, Carola (2000), Das „Organisierungsmodell“ in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften. *Gewerkschaftliche Monatshefte* 3: 140-149.

- Hassel, Anke (1999), Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden
- Hönig, Barbara und Margareta Kreimer (2005), Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 30(1), 44-66.
- Hyman, Richard (2005), Imagined solidarities: Can trade unions resist globalization? www.antenna.nl/~waterman/hyman2.html, Stand 2005.
- Keller, Berndt (1988): Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik – und eine Alternative. *Politische Vierteljahresschrift* 29(3), 388-406.
- Keller, Berndt und Hartmut Seifert (2006), Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. *WSI Mitteilungen*, 59: 235-246.
- Kotthoff, Hermann (1998), Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“. *Industrielle Demokratie* 5(1), 76-100.
- Kreimer, Margareta (1995), Arbeitsmarktsegregation nach Geschlecht in Österreich, *Wirtschaft und Gesellschaft* 1995(4), 579-608.
- Leitner, Andrea (2001), Frauenberufe – Männerberufe. Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Reihe Soziologie des Instituts für Höhere Studien, Wien.
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin.
- Mückenberger, Ulrich (1985), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform* 31(7 und 8), 413-434 und 457-475.
- Negt, Oskar (1989), Die Herausforderung der Gewerkschaften, Frankfurt am Main.
- Offe, Claus und Helmut Wiesenthal (1980), Two logics of collective action: Theoretical notes on social class and organizational form. *Political Power and Social Theory* 1980(1), 67-115.
- Olson, Mancur (1971), *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard
- Pernicka, Susanne und Bettina Stadler (2006), Atypische Beschäftigung - Frauensache? Formen, Verbreitung, Bestimmungsfaktoren flexibler Arbeit, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 2006(3), 3-21.
- Pernicka, Susanne und Andreas Aust (2007), Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich. Berlin.

Pernicka, Susanne und Hajo Holst (2007), Theoretische Perspektiven. In, Pernicka, Susanne und Andreas Aust (Hg.), 21-51.

Rudolph, Wolfgang und Wolfram Wassermann (1996), Betriebsräte im Wandel – Aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1994. *WSI-Mitteilungen* 1996(11), 770-782

Schmidt, Rudi und Rainer Trinczek (1999), Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, Walter (Hg.): *Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. München, 103-128

Streeck, Wolfgang (1981), *Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie*. Königstein.

Trinczek, Rudi (2006), Betriebe ohne Betriebsrat: Zur Einleitung. In: Artus, Ingrid; Böhm, Sabine; Lücking, Stefan und Trinczek, Rudi (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/New York, 9-39

Weber, Max (1980; erstmals 1920): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen.